



879309



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE.

FACULTAD DE DERECHO.

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

15
2y

**ANALISIS DE LA CONCILIACION EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL.**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JOSE JESUS GODINEZ CORDOVA.

ASESOR DE TESIS.

LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CELAYA, GTO.

ABRIL DE 1996.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con admiración al **Lic. Raúl Rodríguez García**, quién con su sabiduría me proporciono los instrumentos para la realización de este trabajo.

A todos mis **compañeros** de generación, así como los de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Celaya, Gto., por impulsarme para culminar con mi trabajo de tesis.

Así como a todas las personas que tuvieron que ver con mis estudios.

A DIOS:

Tú que te encuentras distante y a la vez cerca. Gracias por iluminar mi camino de la vida.

A MIS PADRES:

Con amor, respeto y cariño, por su dedicación para lograr la culminación de mi meta, y dejar en el legado de su sangre su espíritu de superación.

J. Jesús Godínez Tovar.

Ma. Consuelo Cordova Olvera.

A MI ESPOSA:

Con respeto cariño y amor, por impulsarme para lograr la meta anhelada.

Ma. Lourdes Tadeo Godínez.

A MIS HIJOS:

Por soportar los momentos engorrosos y a su corta edad comprenderme.

Jesús Eduardo Godínez Tadeo.

Ana Karen Godínez Tadeo.

A MIS HERMANOS:

Con admiración, por ayudarme económica y moralmente en todo momento.

Juan Benedicto, Ma. Elena, Ma. Eugenia, Ma. Cecilia, Ma. Consuelo, Marco Antonio,

Martín, José Luis y Verónica Godínez Cordova.

INDICE.

INDICE.

Pág.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION.

1.1.- En el Derecho Romano.....	1.
1.2.- En el Derecho Francés.....	2.
1.3.- En el Derecho Mexicano.....	4.

CAPITULO II.- CONCEPTOS Y ALCANCE DE LA CONCILIACION.

2.1.- Conciliación aspecto gramatical y legal.....	9.
2.2.- Diferencia entre conciliación y arbitraje.....	19.
2.3.- Funciones del conciliador y del arbitro.....	21.
2.4.- Clases de arbitraje.....	22.
2.5.- Conciliación en otras áreas del derecho.....	25.

CAPITULO III.- REGLAMENTACION DE LA CONCILIACION.

3.1.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	35.
3.2.- La conciliación en el artículo 123 constitucional y reformas de 1980.....	41.

CAPITULO IV.- LA CONCILIACION EN LA ACTUALIDAD.

4.1.- Etapa conciliatoria prevista en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.....	69.
4.2.- Función conciliatoria del personal jurídico de la JULCA.....	73.
4.3.- Función conciliadora del procurador.....	86.
4.4.- Importancia de la conciliación en los juicios laborales.....	93.

ESTADÍSTICAS.....95.

CONCLUSIONES.....117.

BIBLIOGRAFIA.....120.

INTRODUCCION.

INTRODUCCION.

En el orden histórico y dentro del ámbito del trabajo, la conciliación es una institución que se utilizó desde que se tuvo conciencia de que en lo social habían surgido una nueva clase de conflictos entre capital y el trabajo que el derecho común resultaba incapaz de resolver. Es primero en Europa, Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda, en donde se establecen Consejos de Conciliación o Consejos de Conciliación y Arbitraje y Tribunales de Arbitraje. En México actúan como antecedentes del Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje creados por el año 1915 por el general Salvador Alvarado en Yucatán. El primero tenía como objeto la solución pacífica de los conflictos entre capitalistas y obreros. Más tarde, al expedirse por el mismo Alvarado la ley del trabajo de esa entidad se adoptó el nombre de Juntas de Conciliación para el primero, subsistiendo para el segundo la misma denominación. En el Estado de Coahuila en 1916 el gobernador Gustavo Espinoza Mireles estableció la CONCILIACION en los conflictos de trabajo por los medios administrativos.

En el orden constitucional, el proyecto del artículo 123 decía: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno. Al aprobarse, únicamente se cambia la palabra "Consejo" por "Junta", inmediatamente después del año de 1917, las más de las legislaturas locales, incluyendo el Congreso Federal en lo que toca al Distrito Federal en las leyes reglamentarias crearon en sus respectivas circunscripciones territoriales, Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo. Las reformas a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo del 123 Constitucional de 1929, unificó la legislación obrera y en 1931 fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo substituida por la de 1970.

En ambas consignaciones que la aplicación de las leyes y demás normas sobre el trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones, además de otras autoridades a las Juntas de

Conciliación y Arbitraje. La función conciliatoria debe realizarse en los conflictos individuales y colectivos y debe ser una etapa imprescindible del proceso cuyos resultados depende de su realización y la dedicación que respecto de ella tengan las juntas.

En el aspecto doctrinal y práctico es de considerar que la función conciliatoria tiene una importancia sobresaliente que no debe desatenderse, pero implantada en el sistema legal es obligatoria.

Como es de verse, la conciliación ha sido admitida como carácter obligatorio y debidamente reglamentada 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, demostrandoles 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 y con las reformas de 1955, quedó analizada con la demanda y excepciones convirtiéndose en un trámite, que en contra del ánimo que pudiera llevar el trabajador para conciliarse ello no es posible por la ineficiencia al respecto de la Junta y la determinación común de los abogados del patrón que por justificar honorarios o por vanidad profesional pasan por alto esa instancia.

La actitud ha predominado en razón de que la ley de 1931 y más la de 1970, hicieron imposible la conciliación. En efecto, el artículo 512 de la primera dosis. que en día y hora señalada para la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador comparecían ante la Junta personalmente por medio de representante legalmente autorizado. La sola mención de que la comparecencia puede hacerse por representantes, determinaba la inefectividad conciliatoria, a pesar de que el mismo ordenamiento en el artículo 466 prohibía durante el período conciliatorio a

los asesores y naturalmente a los representantes, salvo en casos debidamente justificadas. Como la Suprema Corte, seguramente ante lo inútil que resultaba la conciliación, en una ejecutoria, la de Eloisa Díaz, sostuvo que la omisión de las reglas sobre aquella "no implica una violación que haga procedente el juicio de garantías, tanto porque la ley reglamentaria no señala entre los casos en que deben estimarse violadas las leyes del procedimiento, cuando porque el afectado puede usar, en su caso, de las defensas legales que estime pertinente durante la secuela del juicio".

La legislación vigente suprimió el mandato antes citado, lo que confirma la presencia en la conciliación y la ha tomado nula. En los conflictos colectivos cuya repercusión generalmente son graves y de gran importancia, se ha comprobado que muchas veces aquellos hacen crisis porque en la conciliación han hecho falta, la presencia de los interesados.

En el Estado moderno es comprensible su preocupación frente a un estallido social, por lo cual las legislaciones avanzadas, preferentemente la del trabajo, no debe de concretarse a instaurar procedimientos contradictorios sino considerar a la conciliación como una verdadera actuación preliminar, con la finalidad de evitar el proceso llegando por este medio a la composición amistosa de la litis en proyecto, por lo que en materia laboral es trámite previo a los conflictos individuales o colectivos.

El objeto primordial del presente estudio, es provocar la inquietud de los servidores de las Juntas, y a las autoridades correspondientes, a fin de que se le de mayor importancia a la fase conciliatoria, ya que es tan importante como el mismo Laudo.

CAPITULO PRIMERO.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION.

SUMARIO: 1.1.- En el Derecho Romano. 1.2.- En el Derecho Francés.
1.3.- En el Derecho Mexicano.

1.1.- EN EL 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 no 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 César 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 deponer sus diferencias y terminarlas amigablemente.

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

En ausencia de los consejos pueden intervenir no sólo 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.

1.2.- EN EL DERECHO FRANCES.

En Francia.- La conciliación se declaró obligatoria, el intentarlo como requisito previo 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 primer instancia, en otros como lo fue Francia fue un juez distinto el que tomaba conocimiento de la conciliación.

"De lo anterior cabe señalar que en Francia la conciliación fue el medio idóneo de los célebres consejeros prudentes, modificando la multitudada 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,

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

que sepan leer y escribir y que se inscriban en listas electorales especiales o que puedan cumplir los requisitos para ser inscritos. Deben tener nacionalidad francesa y antecedentes adecuados. Los consejos son elegidos por el período 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 término, soluciones conciliatorias ante una comisión presidida por el director de la oficina provisional del trabajo o por el delegado, e integrada por 4 representantes Titulares y 4 suplentes de 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.

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.”

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

3).- Ross Gámez Francisco., Derecho Procesal del Trabajo., Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, Pág. 261.

4).- Ross Gámez., Ob. Cit. Pág. 267.

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 que se desprenden las facultades conciliatorias que se les otorgaban a las Juntas Municipales de Conciliación.

Estas Juntas sus labores eran exclusivamente conciliatorias, encontrándose integradas conforme al artículo 336, con un representante de 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 solo entre estos, derivado del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tengan 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.

Asimismo, cabe hacer mención de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, ya que también se encontraba regulada la conciliación y siendo el tema que me ocupa en su estudio, resultaría trascendental su omisión.

El artículo 349 en su fracción I establecía las atribuciones de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje en pleno: la de conocer en conciliación de las diferencias laborales.

"Conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se suscitan entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos." (6).

Así también por lo que a lo establecido por el artículo 351 fracción I lo referente a grupos especiales, de la Junta ordenaba la función conciliatoria.

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

5).- Teja Zabre Alfonso., Ley Federal del Trabajo de 1931, Ediciones Botas, México, 1931.
6) - Ob. Cit. Ley Federal del Trabajo.

1.- 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 de avenir a las partes, esto es, llegar a un arreglo práctico. "(7).

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

La ley de 1970; del 2 de diciembre de 1969 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10. de abril de 1970 entrando en vigor el 10. de mayo del mismo año.

Esta ley trajo como consecuencia, la abrogación de la de 1931, en lo relacionado al tema de tesis que nos 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 Art.591 Fracc. I que literalmente dice:

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

Estas juntas conforme a lo enmarcado adquirirían 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 Fracc. II del citado Art. que se enuncia de la siguiente forma:

7).- Ob. Cit. Ley Fed. Trab. 1931.

"Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere el Artículo 600 Fracc. IV".

En virtud de lo analizado del Art. 591 cabe señalar que la facultad conciliatoria conferida a estas Juntas, La Ley Federal del Trabajo de 1970, la reglamenta el Art. 600 Fracc. I. que a la letra dice:

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

I.- 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 Fracc. I y III del Art. 748 que es el siguiente:

"En el procedimiento ante las Juntas de Conciliación se observaran las normas siguientes:

I.- La Junta citará a las Partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas,.

II.- La Junta procurará avenir a las partes, ..."

Una vez seguido el Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos ya fueran individuales o colectivos de naturaleza jurídica, la ley ordenaba la

continuación de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, reglamentada en el artículo 752 que en lo medular señalaba:

"El Pleno de la Junta señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda, y aperebirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo...".

Conforme a 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 terminaba el asunto; y en caso contrario se declaraba cerrada la fase conciliatoria, prosiguiéndose a la de Demanda y Excepciones.

CAPITULO SEGUNDO.

CAPITULO II.- CONCEPTOS Y ALCANCE DE LA CONCILIACION.

SUMARIO: 2.1.- Conciliación aspecto gramatical y legal. 2.2.- Diferencia entre conciliación y arbitraje. 2.3.- Funciones del conciliador y del árbitro. 2.4.- Clases de arbitraje. 2.5.- Conciliación en otras áreas del derecho.

2.1.- CONCILIACION ASPECTO GRAMATICAL Y LEGAL.

Para el estudio del tema de tesis que me ocupa es necesario, en primer término analizar sobre los diversos conceptos que hacen al respecto de la conciliación, tanto del aspecto gramatical como legal, por diversos tratadistas o jurisconsultos:

En el ámbito gramatical se define la conciliación literalmente: como la acción y efecto de conciliar; conciliar quiere decir, componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.

Por otro lado Juan Palomar de Miguel en su Diccionario para Juristas "Editorial Mayo Ediciones, año 1981 P.P. 287 define la figura conciliatoria de la siguiente":

"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 a todo juicio civil, laboral o de injurias, en la que la autoridad judicial procura avenir a las partes, con el fin de evitar el proceso ." (8).

Desde el ámbito jurídico o legal definen la conciliación los siguientes tratadistas que a continuación transcribiré.

8) - Palomares de Miguel Juan., Diccionario para juristas., Editorial Mayo, Edición 1981, Pág 287.

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

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

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

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".

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

KISCH: "En la Alemania la conciliación es una institución nacional de los órganos jurisdiccionales de carácter público."

SCELLE: "La conciliación es un procedimiento de tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual una de las partes en el litigio es solicitada para consentir una transacción, con el objeto de evitar el pleito propiamente dicho."

PRIETO CASTRO: "Al poderse hacer transacciones, éstas (las partes), entran de lleno a la conciliación, por lo tanto, bajo este aspecto, puede tener la naturaleza de un proceso."

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

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

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 ante personas u organismos, ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes".

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

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

PODETTI: "La conciliación es la esencia misma de la justicia del trabajo."

TRUEBA URBINA: "La conciliación es solo un Procedimiento de Avenio."

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: "Es una práctica consistente en solucionar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus deficiencias y a llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo."

ALONSO GARCIA: "Precisa la conciliación, como sigue:

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

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

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

4.- En la conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones, en ello no juegan elementos jurídicos "sino criterios de mutua concesión". No se trata afirma Alonso García, del cumplimiento de un deber, sino de una decisión propia. "sin que haya norma ni sentencia que imponga la concesión que se ofrece."

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

Por lo anterior, se puede convenir 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.

De los conceptos anteriormente citados se desprenden los siguientes elementos básicos que vienen a integrar la conciliación dentro del campo del derecho.

- a).- Que exista conflicto de intereses.
- b).- Que haya el 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.

Resulta innegable que con los conceptos analizados, podemos hacer mención que la conciliación representa la fórmula necesaria e indispensable para el establecimiento de la paz social y vital en ocasiones como factor de equilibrio en todos los órdenes de la vida. Algunos autores nos dicen que la conciliación tiene por "fin" rehacer la voluntad de las partes en conflicto. Y siendo el derecho un instrumento regulador y estabilizador de las conductas de los hombres es por ello que contempla la figura de la conciliación, que juega un papel tan trascendental para la conservación del orden social en conveniencia y armonía, es por ello que en todas las ramas del Derecho la multicitada figura participa como figura jurídica para la solución de controversias.

En la actualidad se siguen haciendo esfuerzos para establecer propósitos con el fin de crear nuevas formas de la conciliación, buscando nuevas técnicas, nuevas doctrinas y nuevas fórmulas para perfeccionarla.

En consecuencia podemos afirmar que la conciliación es quizás la más importante que contempla nuestro Derecho Procesal Laboral.

Ya que la función conciliatoria es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones Obrero-Patronales, a pesar de ser una de las llamadas formas anormales de terminación de los conflictos, aún con la marcada atribución que se le impone, la conciliación es y seguirá siendo una de las figuras autocompositivas del litigio deseadas por las partes en pugna, y la más recomendable para la solución de todo conflicto desde cualquier punto de vista ya sea económico, político u social.

En el Derecho del Trabajo, cuya principal característica en relación con los conflictos, es el de ser un derecho humano, la conciliación se encuentra a un nivel primordial en el campo procedimental, al grado que se debe agotar la citada etapa hasta sus últimas consecuencias, pues no se puede seguir el trámite del conflicto sin antes concluirlo, tanto por lo establecido por la ley, como por la práctica, y no obstante de lo asentado con antelación vemos en la práctica del litigio que esta figura autocompositiva a sido relegada a un plano de segundo término, convirtiendo prácticamente el período conciliatorio en un aspecto meramente formal o fórmula para alargar los juicios. Independientemente de todo es innegable que la conciliación es la fórmula para guardar el equilibrio entre capital y trabajador.

La conciliación podemos afirmar válidamente que es la figura del derecho procesal más descuidada, ya sea por los tribunales o por la doctrina, pero desde mi punto de vista considero que para su práctica se requiere de un interés por parte del conciliador a fin de hacerle ver las cosas a las partes, como son los beneficios que se pueden lograr con un pronto arreglo. Tomando en consideración el estado económico del país y las molestias que acarrearía un juicio sometido al arbitraje.

EL OBJETO DE LA CONCILIACION.- Toda vez de analizar los conceptos anteriormente citados, conforme a lo razonado por los diferentes juristas, considero indispensable hacer un breve estudio sobre su objeto de la conciliación.

Es evidente que el conflicto de los factores de la producción ocasionados por la suspensión de labores, ya sean huelgas o conflictos de carácter individual, además de perjudicar a los patrones o empresarios y a los mismos trabajadores que la ejerzan, afecta también la economía nacional, pues entorpece el desarrollo del país.

El objeto de la conciliación es el de mantener una relación de cordialidad y tranquilidad entre patrones y trabajadores, tratando de alcanzar y mantener un equilibrio de los factores productivos.

Es una labor que pretende armonizar dichos factores evitando hasta donde sea posible que los conflictos entre las partes culminen con los incidentes generalmente enojosos de un juicio laboral; o de cualquier índole lo cual se logra por medio de convenios entre el trabajador y patrón, el obtener su advenimiento con la única finalidad de poner fin al problema y de esta forma evitar la parte contenciosa.

Se manifiesta entonces que la conciliación no se limita simplemente a evitar huelgas o paros, sino que debe resolver todo tipo de conflictos que surjan entre los factores de la producción de la manera más satisfactoria para todos los afectados, con la firma de los convenios correspondientes, que deben contener las cláusulas que satisfagan las demandas legalmente fundadas de los trabajadores, sin que por esto las empresas se vean obligadas a otorgar prestaciones que no estén dentro de sus posibilidades de acuerdo a la capacidad económica de las mismas y al tiempo laborado por el trabajador.

Para reforzar lo anterior, opina el jurista Johanes Sahregle citado por Miguel Bermúdez Cisneros en su obra "Derecho Procesal del Trabajo", Pág. 57 que: "El objeto de la conciliación es el acuerdo entre las partes, y nunca será objetivo de la conciliación en determinar quién tiene la razón o quién no la tiene".

CLASIFICACION.- Se puede intentar una clasificación de la función conciliatoria desde dos aspectos, las cuales se interrelacionan entre sí; 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, ésta forma parte integral del procedimiento.

Atendiendo a las autoridades que intervienen, la conciliación jurisdiccional, es la que llevan a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, teniendo carácter obligatorio, ya que éstas 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 a huelga.

LA CONCILIACION 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 de las entidades federativas.

Esta nace de la necesidad de una especialización de la autoridad y de una atención esmerada a los conflictos laborales, mediante pláticas con las partes, con el fin de encontrar medios para dejar solucionado el litigio; su carácter es potestativo debido a la obligación que tienen las partes de concurrir para que a través de su intervención sea solucionado el problema.

En caso de conflicto de carácter individual la conciliación administrativa, no tiene realización salvo en aquellos casos de que los trabajadores acudan a la procuraduría (Federal o Local) de la Defensa del Trabajo, a fin de que les asesoren en la resolución de su problema; en estos casos y que la referida autoridad gira un citatorio al patrón, para que se presente determinado día y hora a efecto de procurar un arreglo conciliatorio sin tener que interponer la demanda.

LA CONCILIACION OBLIGATORIA.- Esta se encuentra prevista por la Ley Federal del Trabajo, considerándose como se ha dicho, como una fase Pre-Judicial, pero forma parte integral del proceso laboral.

El artículo 926 que literalmente dice: "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará advenir las, sin hacer declaraciones que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga."(9).

Como se puede observar claramente se impone la conciliación previa al juicio, en este caso el procedimiento de huelga, pero también en los conflictos individuales y colectivos de

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

naturaleza jurídica se previene la conciliación en el artículo 876 que dice: "La etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta..."

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

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

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

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

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

Esta conciliación es obligatoria y en el artículo que la reglamenta, se establecen medidas de apremio y sanciones para garantizar su cumplimiento de tal manera que una vez fijada la fecha y hora de la audiencia de conciliación, se adquiere la obligación de asistir a dicha audiencia.

Como se ha expresado anteriormente, la conciliación obligatoria a pesar de tener éste carácter se reduce en su celebración a una exhortación que hace la Junta, a través del auxiliar y demás representantes para que las partes proeuren llegar a un arreglo que ponga fin al conflicto. Esta exhortación conciliatoria debe realizarse durante todo el proceso hasta que no se dicte laudo.

LA CONCILIACION VOLUNTARIA.- Esta como ya se ha dicho, toma su carácter la potestad de las partes para concurrir o no a celebrar pláticas conciliatorias, cuando esta tiene conocimiento de que existe un conflicto de carácter laboral.

10) - Cavazos Flores y Chena., Ob. Cit. Pág. 461.

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

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

2.2.- DIFERENCIA ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Arbitraje en su significación gramatical, significa juzgar.

El árbitro es el titular ocasional de una función pública (la jurisdiccional), y en cumplimiento de ella, no ejerce actividad de distinta naturaleza de la que corresponde, en sus casos, al jurado, al vocal, patrón u obrero de un Tribunal de Trabajo al de un Consejo de Guerra o a un Tribunal Tutelar de Menores.

“ Otras de las diferencias podemos señalar:

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

2.- La Conciliación es con el fin de avenir las diferencias de las partes tratando de

solucionarlos amistosamente.

3.- En la conciliación intervienen única y exclusivamente el actor (trabajador) patrón (persona física o moral por conducto de su Representante Legal) y una persona por el Gobierno. Como orquestador entre ambos.

4.- La Conciliación es con el fin de dar por terminado el juicio, sin someterse a la decisión de un tercero.

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

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

Se hace notar la vaguedad sobre el arbitraje como lo manifiestan los tratadistas, transcribiendo lo siguiente:

PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE.

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

El arbitraje es el titular ocasional de una función pública (la jurisdiccional) y en cumplimiento a ello, no ejerce actividad de distinta naturaleza de la que corresponde, en sus

casos, al jurado o vocal patrono u obrero de un Tribunal de Trabajo, o de un Tribunal Tutelar de Menores.

2.3.- FUNCIONES DEL CONCILIADOR Y DEL ARBITRO.

Hemos dicho que la conciliación es una institución que tiene por objeto alcanzar el acuerdo convencional de las partes y no la determinación en sí de quien tiene o no la razón jurídicamente.

No obstante la diferencia doctrinal que existe entre conciliación y arbitraje, cuando se trata de relaciones laborales en la que las partes no tienen la experiencia necesaria, podrían propiciarse ciertas confusiones y creerse que el mediador tiene facultades para fijar las condiciones de acuerdo que hayan de aceptar por ese motivo, el conciliador debe conocer bien su papel y no cometer el error de fungir como arbitro, ya que éste tiene facultades para resolver el conflicto que se le someta, el conciliador debe atender a la opinión de los interesados, pudiendo solamente sugerir soluciones que se acepten o rechacen libremente.

Por lo que se puede afirmar que la función del conciliador es la de orientar a las partes haciéndoles ver sus obligaciones y derechos conllevándolos a tratar de convenir en beneficio de ambas partes además que el conciliador debe ser persona conocedora de su papel así como asumir el papel de psicólogo, para con ello tener un convencimiento entre los implicados.

Por su naturaleza el conciliador es el de emitir sugerencias que las partes NO están obligadas a aceptar, después de que las partes evalúen las propuestas del conciliador, resolverán si las aceptan o rechazan, y los acuerdos que tomen serán opinión de ellos.

En relación al arbitraje: el juez o arbitro resolverá el juicio de acuerdo a su criterio y teniendo en cuenta las pruebas aportadas por ambas partes.

Esta decisión si tiene carácter obligatorio pues el laudo emitido puede ejecutarse aún en contra de la voluntad de los contendientes.

En conclusión se puede mencionar que el conciliador no entra al fondo del asunto como son: El estudio de la demanda, pruebas, desahogo de las mismas, alegatos y en si todas las constancias que conforman el expediente a diferencia del arbitro, donde éste se allega de los elementos de convicción y pruebas aportadas para dictar su fallo final.

2.4.- CLASES DE ARBITRAJE.

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

Arbitraje Potestativo consiste en que en caso de una huelga estallada, solo los trabajadores tienen derecho de pedir a la autoridad que juzgue o resuelva sobre la procedencia o legalidad de sus peticiones, pero si ellos no lo hacen, la autoridad no puede intervenir ni aún a petición del patrón y la huelga se prolongará por tiempo indefinido.

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

Arbitraje Obligatorio puede derivarse de la voluntad expresa de las partes

plasmada en un contrato o ley.

Arbitraje de amigables componedores, denominase de arbitradores, en razón de que procede según el arbitrio de su conciencia y con el sentido de la amistad, para avenir a las partes pacificándolas equitativamente.

En cambio conciliar, según la enciclopedia jurídica Omeba proviene del latín conciliare, y es dar por terminada antes o durante el juicio la cuestión suscitada, mediante un acuerdo de partes.

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

- 1).- Potestativo para dos partes.
- 2).- Potestativo para los trabajadores y obligatorios para los patrones:
- 3).- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes: y
- 4).- Obligatorio para ambas partes por ministerio de ley."⁽¹⁾

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

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

El ejercicio de la función jurisdiccional corresponde, en general, a órganos específicos constituidos para este efecto por el Estado; pero esto no es obstáculo para que en determinadas condiciones el propio Estado conceda a las partes la facultad de constituir accidentalmente un órgano especial para el ejercicio de la jurisdicción, limitando su actividad a la resolución de un caso concreto.

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

MATTIROLO dice que el arbitraje es la forma más antigua y natural de los juicios civiles y que su oportunidad se evidencia tanto mejor cuanto mas faltan y escasean las garantías de la administración de la justicia ejercitada por los Magistrados instituidos por el Estado.

El Código Civil del D.F. en su Art. 609 concede a las partes "El derecho de sujetar sus diferencias al Juicio Arbitral" lo que hace es autorizar la sustitución del Juez o Profesional, que en otro caso sería competente, por jueces no profesionales designados por los mismos. Pero los árbitros no hacen en el caso que se les somete cosa distinta de lo que haría el Juez Profesional.

Los árbitros constituyen un órgano jurisdiccional accidental, integrado por los Jueces no Profesionales, encargados de administrar justicia en un caso concreto.

2.5.- CONCILIACION EN OTRAS AREAS DEL DERECHO.

En el estudio de las diversas normas del derecho, podemos considerar que esta figura que nos ocupa en su estudio se encuentra regulada en los siguientes ordenamientos jurídicos como lo son:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO en los Artículos 876, 893, 906, 926, 927, mismos que se transcriben.

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

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

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

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

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

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

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

PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

"ART. 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir la investigación que se refiere el artículo 503 de esta Ley.

ART. 895.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las Fracciones I y II del Artículo 876 de esta Ley;

II.- De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III.- Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el Artículo 931 de esta ley; y

IV.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oír los alegatos y dictará resolución.”

ART. 905.- La junta , inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

ART. 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III.- Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

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

V.- Si no se llega aun convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ellos;

VI.- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VII.- La Junta, dentro de la misma audiencia designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emita su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

VIII.- Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

ART. 926.- 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 sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

ART. 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el

término para la suspensión de labores;

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación ; y

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 Fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella." (12).

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

Sección Segunda Procedimiento Conciliatorio.

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

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

ART. 112.- En caso de que el proveedor no se presente a la audiencia o no rinda informe relacionado con los hechos, se le impondrá medida de apremio y se citara a una segunda audiencia, en un plazo no mayor de 10 días en caso de no asistir a ésta se le impondrá una nueva medida de apremio

12)- Cavazos Flores, Ley Federal del Trabajo., Ob. Cit. Pág. 461 a 471.

y se tendrá por presuntivamente cierto lo manifestado por el reclamante.

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

ART. 113.- El conciliador expondrá a las partes un resumen de la reclamación y del informe presentado, señalando los elementos comunes y los puntos de controversia, y los exhortará para llegar a un arreglo. Sin prejuzgar sobre el conflicto planteado, les presentará una o varias opciones de solución.

ART. 114.- El conciliador podrá en todo momento requerir a las partes los elementos de convicción que estime necesarios para la conciliación, así como para el ejercicio de las atribuciones que a la Procuraduría le confiere la ley. Las partes podrán aportar las pruebas que estime necesarios para acreditar los elementos de la reclamación y el informe.

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

En caso que se suspenda la audiencia el conciliador señalará día y hora para su reclamación dentro de los quince días siguientes. De toda audiencia se levantará acta respectiva.

ART. 115.- Los acuerdos de trámite que admita el conciliador no admiten recurso alguno.

Los convenios celebrados por las partes serán aprobados por la Procuraduría

cuando no vayan en contra de la ley y el acuerdo que los apruebe no admitirá recurso alguno.

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

En caso de no aceptar el arbitraje se dejarán a salvo los derechos de ambas partes."

(13).

LA CONCILIACION EN LA LEY AGRARIA.

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

FRACCION III.- Promover y procurar la conciliación de intereses entre las personas a que se refiere el artículo anterior, en casos controvertidos que se relacionen con la normatividad agraria.

TITULO SEPTIMO DE LA PROCURADURIA AGRARIA.

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

FRACCIONES I, II, III, IV, V, VI.- En cualquier estado de la audiencia y en todo caso antes de pronunciarse el fallo, el Tribunal exhortará a las partes a una amigable composición. Si se logrará la aveniencia, se dará por terminado el juicio y se suscribirá el convenio respectivo.

En caso contrario; el Tribunal oirá a las partes, para los cuales concederá el tiempo necesario a cada una y enseguida pronunciará su fallo en presencia de ellas de una manera clara y sencilla." (14).

TITULO DECIMO DE LA JUSTICIA AGRARIA
CAPITULO I: DISPOSICIONES PRELIMINARES

LA CONCILIACION EN MATERIA CIVIL.

Podemos afirmar con certeza que esta figura la encontramos regulada en el Artículo. 383 Fracción I del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Guanajuato, que a la letra reza..... "El proceso caduca en los siguientes casos:"

Podemos entender por convenio o transacción de las partes el arreglo mutuo previo a las figuras señaladas por nuestro Código como conveniencia de los implicados en este problema, ya que en todo litigio existe como medio de advenimiento y en consecuencia hacerle del conocimiento al Juez competente con el propósito de poner fin al caso concreto que se trate.

En reforzamiento a lo señalado con antelación, señale las Juntas de Advenimiento que existen en la figura del divorcio voluntario las que se efectúan de la siguiente forma:

I.- La existencia del escrito de demanda de divorcio legalmente instaurada ante el juez competente.

II.- Señalamiento de día y hora para la celebración de la primer Junta.

III.- En estas juntas por lo general el juez competente aviene a las partes para el efecto de cerciorarse si es el deseo de los implicados en seguir con el juicio de divorcio y como consecuencia la disolución del vínculo matrimonial que a la fecha les unía.

Toda vez que el conciliador o juez les hace ver los pros y los contras que acarrea la disolución del matrimonio, como lo son, el perjuicio hacia los hijos, familia, a bienes de los divorciantes, a la sociedad y n su economía personal, por ello es que dentro de nuestra Legislación Civil señala dos Juntas de Advenimiento con el propósito que durante las fechas para tal efecto consideren lo que más convenga.

Aunado a ello en caso de que los cónyuges persistan en que se lleve a cabo el divorcio, el juez del conocimiento del caso señala la nueva fecha para que tenga verificativo la segunda junta de advenimiento o conciliación, en donde de igual manera les hace saber a los aún cónyuges, las consecuencias que traería la disolución del matrimonio como lo señala con anterioridad, de igual manera en el caso de desistir de la acción que pretendían. "El Artículo 335 del Código Civil establece: Que la reconciliación de los cónyuges pone término al juicio de divorcio en cualquier estado en que se encuentre el divorcio, si aun no hubiere sentencia ejecutoriada, en este caso los interesados deberán denunciar su reconciliación al juez, sin que la omisión de esta denuncia destruya los efectos producidos por la reconciliación." (15).

LA CONCILIACION EN MATERIA PENAL.

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

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

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

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

Ejemplo: Homicidio Imprudencial.

I.- No intervención del Ministerio Público de Fondo sino de Forma.

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

III.- Transacción de las partes extrajudicialmente.

CAPITULO TERCERO.

CAPITULO III. - REGLAMENTACION DE LA CONCILIACION.

SUMARIO: 3.1.- Ley Federal del Trabajo de 1931. 3. 2.- La Conciliación en el artículo 123 Constitucional y reformas de 1980.

3.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente porque la Ley del Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del Artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y el Lic. Mario de la Cueva, para que iniciara una investigación durante casi dos años, a fin de aislarse del bullicio de la Secretaría del Trabajo y estudiaran las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo, hasta terminar un primer proyecto. Que para adoptarse exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII, y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, por lo que no se podría armonizar la legislación con la

conciencia universal que exige aumentar a 14 años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; por otra parte la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era urgente corregir; finalmente, había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, que quedó aprobada en noviembre del año siguiente. En ese mismo año, el presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

En el año de 1967, el nuevo presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión integrada por las mismas personas que la primera y con el Lic. Alfonso López Aparicio, a fin de que preparará un segundo proyecto. Este proyecto quedó concluido los primeros días de 1968, fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresarán su opinión y formularán sus observaciones. Fue muy abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero en contraste, la clase patronal se abstuvo de hacer comentario. Después del primero de mayo, por acuerdo del Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la Comisión para un cambio de impresiones que facilitará la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal, designó un grupo de abogados para que la representará en las

conversaciones con la comisión, y estos hicieron una crítica inconsciente de las ideas y principios generales del anteproyecto y rechazaron todas las normas que proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores; estos objetaron la definición de la jornada diciendo que no corresponde a la realidad, porque su propósito era evitar que en un futuro se prolonguen las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron a la prima por trabajo en día domingo, argumentando que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos que es el día en que no concurren a la escuela; también los abogados patronales mencionaron el indispensable doblete que en algunas negociaciones es necesario, y consiste en que el trabajador al terminar su turno se tiene que quedar al turno siguiente si el trabajador que lo reemplaza no se presenta a trabajar, ya que este trabajador es el único que tiene los conocimientos para desempeñar ese trabajo, y se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta, rechazaron la idea de que los períodos vacacionales coincidieran con los convenios de las organizaciones internacionales del trabajo, y que se concediera a los trabajadores una prima que le permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desearon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería reglamentarse la obligación constitucional. En resumen, en un documento del 8 de julio de 1968, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debería referirse a las partes sustantivas de la ley de 1961, sino únicamente a los aspectos procesales.

También los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue totalmente opuesta a los representantes patronales, lo que puede comprobarse con la lectura de la publicación de la Confederación de Trabajadores de México titulada: Reformas y Adiciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, Editorial Cuauhtémoc, 1968: Partieron de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, pero exigía un

ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgandoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse. Entre las Reformas que señalaron destacaron: la Federalización de la Justicia del Trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos de los empresarios, de los Estados, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos Constitucionales; pidieron la reducción de la horas de trabajo en la semana, a cuarenta, pero se llegó a la conclusión de que los Sindicatos podían solicitar la reducción de la jornada de contratación colectiva, sin reformar la Constitución. De conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó en otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del Derecho de Huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias recibidas de otros sectores, la Comisión redactó el proyecto final al que hizo preceder de una exposición de motivos, en diciembre de 1968 el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de Diputados y Senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes.

Convencidos los empresarios de que era inevitable la expedición de la ley, presentaron un estudio ante las Comisiones de las Cámaras que dividieron en tres partes: Aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos objetables subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inaceptables.

En la imposibilidad de consignar todas las objeciones solo mencionare el nuevo concepto de intermediario, cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la Ley de 1931; las normas que reconocieron el derecho de huelga en los problemas del Contrato Ley; las disposiciones sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, una institución que debió suprimir la Comisión por ser contraria a la equidad y de una constitucionalidad dudosa; muchas de las normas sobre las reglamentaciones especiales; el reconocimiento que hizo a la Ley de la Propina como parte del salario; el pago de tiempo que exceda al del trabajo extraordinario autorizada por la Constitución por un salario mayor; la prima por trabajo en domingo; el pago de trabajo en días de descanso por salario doble; dos nuevos días de descanso obligatorio, el 1o. de enero y el 5 de Febrero; el aumento del período de vacaciones, la prima de vacaciones, el aguinaldo, la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte, la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores y la creación de hospitales en empresas de personal numeroso. Ente los aspectos inaceptables se encontraban la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, como si fuera posible trabajar ocho horas sin una sola pausa; la norma que establece que el salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador para reducirlo a la suma que se paga en efectivo, la norma que impone a los empresarios la obligación de preferir a los trabajadores que les hubiesen servido con anterioridad, la prima de antigüedad, la norma que previene que únicamente serán considerados trabajadores de confianza las personas que desempeñen funciones que tengan carácter general (impide la proliferación de los puestos de confianza), las normas sobre los agentes de comercio y de seguros, las normas sobre el trabajo a domicilio, diversas normas procesales cuya finalidad era dar firmeza a los procedimientos en materia de huelgas, nuevas normas sobre participación en las utilidades a fin de evitar abusos, el capítulo sobre habitaciones de los trabajadores, pretendieron que se introdujera en la Ley el Contrato a Prueba y que se restableciera el Contrato Medieval de Aprendizaje.

Al concluir las reuniones con los Representantes de los Trabajadores y de los

Empresarios, los Diputados y Senadores invitaron a la Comisión Redactora del Proyecto a un cambio de impresiones. La iniciativa no sufrió ninguna comunicación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan las modificaciones que introdujo el Poder Legislativo, se llega a la conclusión de que se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos.

La Ley Nueva no es, ni quiere, ni puede ser todo el Derecho del Trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos a su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios y a los patrones para moderar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final por lo que deberá modificarse en la medida en que los exija el proceso creciente del progreso nacional para acoger los grupos de los trabajadores aún marginados y para superar constantemente, las condiciones de vida de los hombres.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931, pero tuvieron conciencia de las mutaciones de la realidad mexicana y las consecuentes reformas legales y Constituciones que provocaría, teniendo que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea de que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente y siempre inconcluso.

En el año de 1973, se reformó la Ley con el propósito de crear principios e instituciones regidoras del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado al Derecho del Trabajo su verdadera dimensión: Ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre trabajadores y patrones, sino que penetra en la economía nacional facilitando a los obreros y a sus familias adquirir artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y el otorgamiento de crédito a interés moderado.

La influencia creciente de la mujer en la vida nacional y universal determinó al Poder Ejecutivo, en el año de 1953 a dirigirse al Poder Revisor de la Constitución proponiendo la Reforma del Artículo 34 de la Carta Magna, a efecto de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadana y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consignó en el Artículo Cuarto de la Constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de Población, en la de nacionalidad y naturalización y en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral se refieren a la defensa de la maternidad.

3.2.- LA CONCILIACION EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y REFORMAS DE 1980.

Este precepto, que rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, es, quizá la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general, dueño de capital.

Podrían ser manejados diversos hitos a manera de antecedentes. Nos circunscribiremos, sin desdeñar a otros, a los sucesos y disposiciones comúnmente considerados más relevantes.

Es válido personificar en Ignacio Ramírez, "El Nigromante" los afanes, acción y preocupaciones de la línea de pensamiento liberal que en no pocas ocasiones mostró su radicalismo social. Este luchador por causas nobles demandó, desde el Constituyente de 1857, la participación ("partición") de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Las instituciones fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, fueron perfiladas, en tanto que precedentes del artículo 123, en el Programa del Partido Liberal Mexicano del 16. de Julio de 1906. Ningún documento recogió antes ni con tanto vigor reivindicatorio, conceptos y conquistas que por siempre serán bandera internacional proletaria.

Después dos hechos -entre 1906 y 1907- siembran la semilla dolorosa y fecunda que germinaría en el movimiento social armado y fructificaría en la Declaración de derechos sociales de 1917 en la ciudad de Querétaro; las huelgas de Río Blanco y Cananea.

Diversas entidades federativas legislaron antes de 1917 -y después también, puesto que hasta 1929 lo pudo hacer la Federación de manera exclusiva- en materia de trabajo. Destacan los Códigos Laborales de Yucatán (1915) y Veracruz (1914). No en vano los diputados constituyentes provenientes de tales Estados fueron los legisladores más activos y de óptica social más avanzada.

El precepto que comentamos ha sido modificado en 15 ocasiones, esgrimiéndose siempre el cruce dialéctico entre normas y realidad. Acompañamos cada reforma, cuando es necesario, de una breve observación.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el viernes 6 de septiembre de 1929, modificó el preámbulo del artículo y la Fracción XXIX del mismo. En el

primer caso, se vuelve exclusiva para la Federación la facultad de legislar en materia de trabajo, en virtud de que la atribución inicial a las entidades federativas para hacerlo, había provocado un enorme caos que rayaba en la inseguridad jurídica. En el segundo, como un paso ampliado de la solidaridad, se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. Ambas modificaciones constitucionales encontraron expresión reglamentaria hasta los años de 1931 y de 1943, respectivamente, con la expedición de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

La reforma del 4 de Noviembre de 1933 recoge, en la fracción IX, además de las funciones conciliatorias que ya existían, las de arbitraje, para los tribunales laborales. Otro agregado consistió en abrir la posibilidad de que la Junta Central de Conciliación y Arbitraje ("junta matriz") de cada entidad federativa fijará el salario mínimo respectivo a falta de la integración de las comisiones especiales.

La reforma del 31 de Diciembre de 1938, se circunscribe a suprimir el párrafo que asimilaba al Ejército Nacional a los empleados de los establecimientos militares. Contravenía el llamado "Estatuto Jurídico" a la sazón iniciativa fundamental del general Lázaro Cárdenas, porque se trataba de hecho, de empleados gubernamentales.

La reforma publicada el 18 de Noviembre de 1942 reitera al Congreso Federal, en la fracción X del artículo 73, in-generis, la facultad de legislar en materia de trabajo y traslada las especificaciones que existían en dicha fracción a la XXXI del 123. Es decir, que era preferible, más propio y técnico que el capítulo constitucional del trabajo recogiera una serie de rasgos relativos a la competencia por materia (en cuanto a la aplicación de las normas de trabajo) a que este aspecto permaneciera en el ámbito correspondiente a las facultades de el Congreso.

Se ha comentado que así como encontramos materias reservadas a la Federación en virtud de los derechos prominentes de la nación, localizados en el artículo 27 constitucional, otras reflejan en (diversos preceptos) el centralismo que nos agobia y que desnaturaliza nuestra forma de gobierno.

El 5 de Diciembre de 1960, se publicó la reforma que incorpora al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión y de los - entonces- territorios federales, así como del Departamento del Distrito Federal; estas directrices constitucionales serían reglamentadas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ("Ley Burocrática"). En materia de seguridad social, la Ley del ISSSTE precisó las modalidades de esta alta forma de solidaridad.

Se recogieron elementos de la legislación burocrática cardenista. Debemos comentar que sin que ignoremos o menospreciemos a las particularidades que reviste la prestación de los servicios públicos en esta materia, no ha resultado fácil compatibilizar las prioridades públicas con la suprema prioridad social que deben tener los derechos laborales sobre todo en el ámbito colectivo; por ejemplo: no puede firmarse un contrato colectivo; se formulan por la autoridad las llamadas "condiciones generales de trabajo" oyendo simplemente la opinión de los trabajadores, pero sin la obligación de incorporar sus demandas, sugerencias u observaciones.

La reforma publicada el 27 de Diciembre de 1961, solo comprende un agregado al segundo párrafo de la fracción IV del apartado "B" del artículo 123. Se corrige la omisión de una frase que no se incluyó en la adición del 5 de Diciembre de 1960 y que hubiera provocado fuertes turbulencias en las relaciones obrero-patronales de diversas regiones del país. En Diciembre de 1960, el párrafo expresaba: "IV. (primer párrafo) (segundo párrafo). En ningún caso los salarios

podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general".

Esta reforma recupera la frase omitida: "... en el Distrito Federal"; y agrega: "... y en las entidades de la República". De haberse tomado como base el salario de la sede de los poderes federales, el impacto en el campo, la industria y los servicios hubiera sido dislocador en el resto del país en virtud de que dicha cantidad resulta casi siempre superior a la que se determina para otras zonas económicas.

La reforma publicada el 21 de Noviembre de 1962, comprendió una importante miscelánea que fue desde una mayor protección a los menores de edad hasta el tratamiento, en fracciones distintas, del reparto de utilidades y los salarios mínimos -incluidos los mínimos profesionales-, la creación de las comisiones para fijar ambos, la delimitación de zonas económicas, la estabilidad en el empleo, el sometimiento patronal al arbitraje y la incorporación de nuevas materias a la jurisdicción federal.

Quizá no con la amplitud que quisieron El Nigromante y los Flores Magón pero fue importante que instituciones como la distribución de las utilidades y el salario dejaran de depender de la simple declaración ética de una obligación estatal y pasaran, por voluntad política y concreta, a una pequeña búsqueda operativa de justicia social.

Mediante la reforma publicada el 14 de Febrero de 1972, se modificó el mecanismo para que los patrones cumplieran con el mandato constitucional en materia de vivienda. La obligación original, consistente en brindar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, sin que se pudiera exigir una cantidad superior al 0.5% mensual del valor catastral de las fincas, fué sustituida por la de aportar a un fondo nacional de vivienda un porcentaje sobre el salario -ahora integral- que condujera a un sistema de financiamiento para la obtención de

créditos habitacionales. La Ley Federal del Trabajo y la respectiva, precisan el funcionamiento de la entidad resultante de esta reforma: el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

El déficit de vivienda es inmenso, pero lo cierto es que la obligación en su versión inicial nunca se cumplió. Se dice -De la Cueva principalmente- que de hecho se trasladó a la obligación a los consumidores y a los trabajadores mismos, puesto que la clase patronal simplemente recupera su aportación al sumarla a los costos.

Reforma publicada el 10 de Noviembre de 1972. Así como en el campo de las actividades productivas en general, o sea en el ámbito de la producción económica, se echo mano de un mecanismo para que los dueños de capital participaran en alguna proporción, en la solución del problema habitacional de sus asalariados, el Estado por su parte implantó otro sistema de financiamiento que se reflejó en el surgimiento de dos entidades técnicamente desconcentradas de las instituciones de seguridad social donde se encuadran: el Fondo de la Vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE) y el Fondo de la Vivienda Militar (FOVIMI-Ejército, Armada y Fuerza Aérea). Pertenecen, respectivamente, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y al Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM).

Mediante la reforma del 8 de Octubre de 1974, los Territorios de Quintana Roo y Baja California Sur dejaban de tener esa calidad para sumarse como "partes integrantes de la federación" en calidad de entidades federativas. El vocablo territorio desaparecería del articulado constitucional y se cerraba así la posibilidad de desmembrar y crear, con dicho carácter alguna porción de nuestra patria. El artículo 123, en el encabezado de su apartado "B", se vio afectado por la supresión de referencia.

La modificación publicada el 31 de Diciembre de 1974, se inscribe dentro de la consideración de la igualdad jurídica de la mujer en relación con el tratamiento normativo hacia el hombre. El artículo 123, en sus apartados "A" y "B", transformó algunas de sus fracciones para dar cabida a la discutida reforma que pretende igualar jurídica y políticamente a la mujer, considerando las diferencias físicas y biológicas que, la acompañan desde el origen de la especie.

Reforma publicada el 6 de Febrero de 1975. Como es bien sabido, la aplicación de las normas laborales en razón de la materia es compartida por la Federación y las Entidades Federativas. La fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución General de la República y el artículo 527 (e inmediatos) de la Ley Federal del Trabajo, comprenden los renglones en que las autoridades laborales en el ámbito federal tendrán su radio de acción jurisdiccional y administrativa. El resto se entiende, en los términos del artículo 124 Constitucional, reservado a los Estados. Esta reforma aumentó el alcance competencial de los funcionarios federales.

La reforma publicada el 9 de enero de 1978, se traduce en una adición a la fracción XII y en una modificación de la fracción XIII. La primera recoge la obligación de reservar en los centros de trabajo situados fuera de las áreas urbanas, cuya población exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5000 metros cuadrados, con el fin de establecer mercados públicos y centros recreativos, así como para construir edificios destinados a los servicios municipales. La segunda incluye la vieja aspiración de adiestrar en el trabajo y para el trabajo a la gran masa obrera. La capacitación o el adiestramiento se alejaban del desnaturalizado y abusivo contrato de aprendizaje. Hoy tenemos sus rasgos fundamentales en la Constitución; los sistemas, métodos y procedimientos en la Ley Federal del Trabajo; su implantación integral permanece en un desesperante y entrampador compás.

La publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Diciembre de 1978, es una reforma típica del fenómeno político, económico, social y cultural denominado estado social de derecho. La entidad política máxima, abstencionista hasta bien entrado el siglo XIX, ya no iba a ser observador pasivo de las fuerzas del mercado en libre juego.

El artículo 123 comprende un párrafo que enorgullecería a los constituyentes de Querétaro: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley".

Los trabajadores celebraron la inclusión constitucional del Derecho al Trabajo; pero ante la cesantía el subempleo y lo exiguo de las retribuciones, se escucha con frecuencia el "¿Para qué sirve si....?".

La reforma del 17 de Noviembre de 1982 lleva al apartado "B" la protección de los derechos de los trabajadores bancarios. Un aberrante reglamento había regido las relaciones de banca y crédito con sus empleados; era un cuerpo de disposiciones que si bien otorgaba prestaciones laborales y de seguridad social en condiciones distintas y hasta de mayor proporción que las de los obreros en general y las de los burócratas en particular, al cercenar los derechos colectivos carecía de toda legitimidad y era la vergüenza de régimen tras régimen en un país cuya Constitución había reconocido por primera vez en el mundo la huelga, los sindicatos y el contrato colectivo desde 1917.

Toda manifestación de la cultura, para ser comprendida cabalmente, demanda referencias históricas adecuadas y concretas. El espacio de que disponemos no abre la posibilidad de utilizar un marco social amplio; hemos procurado, sin embargo, ubicar a la norma en el acontecer colectivo.

El derecho es, al fin y al cabo, vía y expresión de la política.

Esta, en conocida frase, es economía concentrada. La pluralidad temática del artículo 123 es un indicador de su vastedad normativa.

Nos referiremos, de manera sucinta, a las acciones, documentos y circunstancias relacionados con la declaración de derechos sociales y su elevación al nivel más alto del sistema jurídico del Estado Mexicano; texto incluido además, por vez primera, en carta constitucional alguna.

La propuesta de redacción correspondiente al artículo 5to., presentada por Venustiano Carranza no satisficó a aquella audiencia de componente radical mayoritario o, por lo menos de una avanzada perspectiva social. Motivó, por tanto una moción suspensiva de algunos diputados pero los generales Heriberto Jara y Cándido Aguilar así como Victoriano E. Góngora, presentaron la siguiente alternativa:

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto, como pena, por la autoridad judicial."

La jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias, aún cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado, y los de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto en ningún contrato, pacto o convenio que tendrá por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia no tolera la existencia de órdenes monásticas; no puede permitir su establecimiento cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las reglamentarias respectivas.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias, a los niños menores de 14 años y a la mujer.

El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, que por su naturaleza no deben interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente correspondera a los trabajadores.

A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos.

Se establece el derecho a la huelga y a la indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".

La primera comisión de Constitución modificó la redacción carrancista introduciendo "ligeras enmiendas y algunas adiciones". Recogida la libertad de trabajo se limitaba la jornada laboral y se incluía un día de descanso forzoso, y la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y niños. Se desprendían de hecho elementos introducidos por los diputados Jara, Aguilar y Góngora; el resto (igualdad de salario, indemnizaciones por riesgos profesionales y comités de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos de trabajo) fue reservado por la comisión hasta el momento de discutir las facultades del Congreso. La propuesta, sometida al pleno del Constituyente, se debatió con gran pasión por los desposeídos durante los días 27 y 28 de Diciembre de 1916.

Lo relativo a los límites de la jornada de trabajo (8 horas, como máximo, a la prohibición de trabajo nocturno industrial para las mujeres y los niños, así como el descanso hebdomedario (semanal), decía Fernando Lizardi, diputado por Guanajuato y abogado, que le quedaba al artículo 5to. "exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo". Y remitía este mismo legislador toda la materia obrera al artículo 73 del proyecto de la Constitución: "como bases generales que se den al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo". Con una visión muy restringida del Derecho Político y en extremo formalista del constitucionalismo, el grupo al que pertenecía Lizardi consideraba a las aspiraciones de los trabajadores mexicanos, tan bien enarboladas por las diputaciones Veracruzana y Yucateca, como un conjunto de "buenos deseos".

Heriberto Jara lamentó el menosprecio de los "jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación" hacia la inclusión de los derechos sociales en el texto constitucional, porque pertenecían a "la reglamentación de las leyes"; pedía tiempo y

facultades plenas para que la comisión continuara abordando el problema obrero; defendía la jornada máxima de 8 horas y la protección de las mujeres y los niños en las labores nocturnas industriales. Instaba a los congresistas a profundizar los pronunciamientos en material social para que la Constitución no fuera, como expresaba la pedantería de los científicos, "traje de luces para el pueblo mexicano". Agregaba que quién les había dicho a los doctos que una Constitución debe valorar en céntimos cada una de sus palabras como si se tratara de un telegrama.

Terció Héctor Victoria acorde con el espíritu impreso al artículo 5to. por la comisión, pero considerando insuficiente el contenido. Yucateco al fin, en sus afanes federalistas, se inclinaba por la posibilidad de que las entidades federativas legislaran en materia de trabajo y porque se establecieran los tribunales laborales en cada una de ellas. Con excitación obrerista, solicitaba legislación radical en materia de trabajo y que el precepto contuviera las bases de la reivindicación proletaria: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario; higienización de talleres, fábricas, minas; convenios industriales; reiteraba la prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y niños; ponía un énfasis muy especial en los riesgos profesionales y en las indemnizaciones.

Von-Versen, al igual que Victoria, y todavía dentro del esquema del artículo 5to., pedía su reconsideración y ampliación. Aunque el "Santo Cristo" de Lizardi no sólo llevara pistola: "polainas y 30-30 también!". Por fin, Froylán Manjarrez perfila la cuestión de fondo y culmina las ideas anteriores (salvo las de Lizardi, desde luego); dijo que no bastaba un artículo o una simple adición, "sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna". Eso aconteció el 26 de Diciembre de 1916.

En su conocido texto que es referencia bibliográfica obligada, el Ing. Pastor Rouaix señala que las fracciones del nuevo artículo o bien las disposiciones del capítulo especial

solicitado por Manjarrez, serían como molde obligatorio dentro del cual los Estados de la Federación dictarán sus leyes futuras.

El día 27 de Diciembre de 1916, el diputado poblano coronel Del Castillo, se opuso brillantemente a lo que llamó "contratos obligatorios para los trabajadores", punto que estaba en la discusión y que fue motivado por la duración máxima de un año que se intentaba reconocer para el contrato de trabajo; defendió con vehemencia "la garantía del salario". Después, el diputado Fernández Martínez, conforme con el curso social y hondamente humano que cobrara la discusión increpó airadamente a Lizardi.

Carlos L. Gracidas, obrero linotipista de grandes destellos intelectuales, criticó los conceptos "justa retribución y pleno consentimiento", puesto que los consideraba fincados en la avaricia patronal y porque podrían provocar una competencia artificial y hasta conflictos de clase entre los trabajadores; realmente sin decirlo, incorporaba la profundidad del pensamiento liberal de El Nigromante, al demandar que se otorgara al obrero la participación en los "beneficios que obtenía el capitalista". Cerraba el debate el día 27 el mismo Rouaix, ingeniero poblano, diputado a la sazón por el distrito de Tehuacán, pero de hecho secretario de Fomento, Colonización e Industria en receso.

Animó e integró a un grupo de constituyentes de óptica social profunda y generosa, con el horizonte puesto en "dar cabida a una iniciativa en la que quedaran abarcados todos los puntos que se habían expuesto y todos los otros que debieran formar el capítulo de la Constitución que iba a redactarse". Esta labor comenzó el día 28, día de fragorosa y documentada oratoria.

José Natividad Macías, letrado y moderado, de la mayor confianza del primer jefe

del ejército constitucionalista, así como Rafael L. De los Ríos, juvenil radical figura, se integraron a Rouaix.

El primero propondría en la sesión del día 29 que el dictamen y el proyecto fueran encomendados a una comisión específica; el segundo plantearía "que se suspendiera la discusión hasta que pudiera presentarse un trabajo completo digno de una asamblea de revolucionarios constituyentes".

Alfonso Cravioto, literato, hizo una defensa del llamado "bloque renovador" él, - Luis Cabrera, Luis Manuel Rojas, Macías y otros-; insistía en la finalidad social del salario, aprobó las bases sociales de la versión ampliada del artículo 5to. y refrendó la brillante sugerencia de un capítulo especial propuesto por Manjarrez, y remataba con la célebre frase "síntesis de la ruptura del constitucionalismo tradicional: ...pues así como Francia después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución, los sagrados derechos de los obreros".

El sonorenses Luis G. Monzón, importante miembro de la comisión dictaminadora, proponía que una parte de las materias tratadas en el problema obrero se integrara en el artículo 5to. (supresión de la vagancia, jornada máxima obligatoria de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno en las industrias a las mujeres y a los niños y descanso semanal); con el resto (salario, indemnizaciones, jubilaciones y comités de arbitraje o conciliación), de no adicionarse al mismo precepto, agregaba, "que se forme un artículo especial... en la sección de los Estados, allá por el 115 ó 116...".

El diputado González Galindo defendió apasionadamente a los explotados y centró

su preocupación en la vigencia del contrato de trabajo, porque "los que ni siquiera saben leer y escribir, los que ni siquiera suelen tener la instrucción primaria y completa, y ni tan siquiera tienen una cultura natural, un sentido natural que los haga comprender los peligros, está bien que lo hagan siempre rescindible; pero al analfabeto, y en nuestra población hay un número grandísimo de analfabetos, ¿cómo se le va a obligar a que firme un contrato de trabajo en una finca de campo, por un año, ni por un mes, si no sabe lo que va a firmar.?"

Macías, informado y conservador pero con la sensibilidad de su vasta cultura general y particularmente jurídica, terció en el debate. Se refirió a que con las adiciones al Plan de Guadalupe el 12 de Diciembre de 1914, Carranza le había dado según el entender del propio Macías - bandera a la revolución. Resaltó la preocupación del primer jefe por la redención de la clase obrera y agregó que, como fiel reflejo de ella conjuntamente, con Luis Manuel Rojas entregó a Carranza en Enero de 1915, el proyecto de codificación laboral encomendado. Aludió, según refiere Rouaix, a su viaje de observación por los centros fabriles y de estudio de los Estados Unidos. De este país y de las disposiciones e instituciones laborales de Bélgica e Inglaterra recogieron -él y Rojas- los adelantos en la materia.

Con el Código Laboral en la mano, enalteció al varón de Cuatro Ciénegas; abogó por el salario justo y por la jornada máxima de ocho horas; pero habló en estos términos del trabajo, del producto, de la retribución y de las ganancias: "...el producto de una industria viene a representar, por una parte, el trabajo del obrero; por otra representa el trabajo personal del empresario y por otra representa el trabajo intelectual del inventor; porque las industrias no podrían prosperar si no se aprovecharan todas las invenciones para hacer la producción más barata, es decir, producir más con menos costo; de manera que podemos decir que hay tres clases de trabajo: un trabajo del inventor, otro del empresario y otro material del trabajador, también tenemos en el producto el capital invertido; de manera que en el precio del producto debemos

representar forzosamente la retribución para el operario, así como la retribución para el inventor, además del pago del capital y sus intereses. Ahora bien, la cuestión entre la clase obrera y el capitalista viene de que éste da una cantidad muy pequeña al trabajador; porque es la parte más débil". No descuidaba el código carrancista a las Juntas de Conciliación y Arbitraje ni a la huelga, ni a los sindicatos; tampoco al contrato colectivo.

Justificó la falta de promulgación de dicho ordenamiento "por el estado de intranquilidad en que se encontraba el país". Invitó, por último, a auxiliar al diputado Pastor Rouaix en la redacción "de unas bases generales que no deben comprenderse en unos cuantos artículos". Podemos desprender válidamente que la presión de los radicales llevó a Carranza y a sus emisarios a aceptar en el texto constitucional los lineamientos fundamentales en materia obrera, puesto que no obstante que estaban recogidos en el código antes citado, no se incluyó prácticamente ninguno de sus elementos en el esquema constitucional planteado por Carranza ante la asamblea de Querétaro.

El General Francisco J. Múgica, a mi juicio, la más sólida y respetable personalidad entre todos los congresistas, recibió con beneplácito -y con cierta sorpresa quizá- la disposición ilimitada que Macías atribuía a Venustiano Carranza en el sentido de dar "al trabajador todas las garantías que necesita". No consideró al artículo 5to. como el lugar adecuado para el salario mínimo. Se refirió a las restricciones establecidas por la ciencia fisiológica para evitar el desgaste humano en el trabajo, al fundamentar los límites impuestos a la jornada laboral. Remato esta intervención refiriéndose a la disponibilidad de la comisión que él integraba e invitando al debate "con argumentos y no con calificativos".

Manjarrez redondeaba sus intervenciones anteriores y resaltaba la constante entre todos los oradores acerca de la dignificación del trabajo.

Heridas ya, las fibras sociales y el ambiente a tono para la discusión de fondo, el destacado legislador poblano insiste en un capítulo exclusivo para tratar los asuntos obreros, así como la integración de una comisión de cinco personas que propusieran "tantos artículos cuantos fueren necesarios". La asamblea postergó la votación del artículo 5to. con el fin de que el pronunciamiento fuera íntegro sobre la humanización del trabajo.

Así, de la discusión de un precepto enmarcado en el apartado de las garantías individuales, se perfilaba vigoroso el título sexto sobre el trabajo y previsión social.

Para Rouaix, las sesiones de los días 26, 27 y 28 de Diciembre de 1916, "fueron la nota blanca, limpia y fecunda que elevo a gran altura el prestigio del Congreso de Querétaro".

Tácitamente quedó integrada la comisión que armaría el capítulo sobre el trabajo obrero. En un verdadero abanico ideológico, encontramos a Macías, Rouaix, José Inocente Lugo - no era diputado, sino titular de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento-, Múgica, De los Ríos, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Gracidas y Cándido Aguilar. La diversidad de óptica enriqueció la discusión y proyectó al fin la componente más radical, que afortunadamente tenía predominio cualitativo y cuantitativo.

Para el propio Rouaix, en el llamado "palacio episcopal" de la ciudad de Querétaro, con la redacción de los artículos 27 y 123 se conseguiría "que los principios teóricos del cristianismo, que tantas veces habían sido ensalzados allí, tuvieran su realización en la práctica y fueran bien abanderados los mansos para que poseyeran la tierra y elevados los humildes al desposeer a los poderosos de los privilegios invertebrados de que gozaban".

La Comisión aniquilaría los escrúpulos de Lizardi y redactaría un texto heterodoxo

pero social, extenso para el tradicionalismo del derecho político pero reivindicatorio. Bajo la mesura de Rouaix, aquel grupo deliberaba y rompía esquemas; afianzaba la fractura en la división convencional del derecho. La vertiente social sobre la pública y la privada, se incrustaba en los textos constitucionales, en la doctrina y hacia reverberar las aulas.

Producto de la pluralidad, algunos diputados hicieron reservas aunque externaron su aprobación en lo general. El artículo 5to., en el parteaguas del debate, quedó reducido al primer título y al primer capítulo constitucional. En esa negociación no pactada de corrientes, Macías tuvo un papel preponderante en la exposición de motivos. El 13 de Enero de 1917, por fin, el proyecto de declaración de derechos sociales (artículo 123) estaba a tono con la perspectiva más radical del Constituyente.

La normativa constitucional del trabajo de carácter económico se acercaba a su versión definitiva.

Para quienes decían que los constituyentes de 1917, como Fleming, descubridor casi accidental de las propiedades bacteriológicas de penicilina notatum -moho verde del que se obtiene la penicilina-, no se percataban de inmediato de la grandeza de su obra, hay muchas evidencias en sentido contrario, por ejemplo: en la exposición de motivos donde se tenía percepción plena del vuelco que daba la concepción de una entidad estatal abstencionista que entendía a la sociedad como un mecanismo autorregulado, se decía que es incuestionable el derecho del Estado a intervenir "como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre". Y por si esto fuera poco, además del célebre de Cravioto, transcrito líneas atrás, un párrafo habla de auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública". He aquí la conciencia de que en un sistema en el que priva el capital de manera descarnada, no es inherente el pleno empleo.

Aunque no con los giros de la ciencia económica que muchos quisieran, estaba presente lo que los economistas llaman Reconstrucción a Escala Mundial del Ejército Industrial de Reserva (REMEIR).

Se defiende -estamos todavía en el ámbito de la exposición de motivos- paso a paso todo derecho obrero, ya sea el considerado dentro de la prestación individual de trabajo o aquel de índole colectiva (huelga, sindicato, etc.). La comisión, cuyos integrantes deben permanecer por siempre en la memoria y conciencia colectiva (Colunga, Román Recio, Monzón y Múgica), suprimió algunos párrafos y aumentó otros pero no solo conservó, sino que incrementó, el espíritu de reivindicación que era incontenible. El 23 de Enero de 1917, día de la presentación del dictamen, Victoria pidió la dispensa del trámite reglamentario consistente en que la discusión se llevará a cabo dos días después. Fue aceptada; sólo el punto relativo a la asimilación de los empleados de los establecimientos fabriles militares al Ejército Nacional, provocó uno de los debates más acérrimos. Tiene una explicación, en las conciencias de los radicales flotaba la brutal medida del primer jefe cuando el 10. de Agosto de 1916 decretó la pena de muerte en contra de los empleados de la industria eléctrica. A las 22:15 horas del propio 23 de Enero, se cerró la histórica discusión; nos dice Rouaix que, por unanimidad absoluta, votaron por la afirmativa 163 constituyente. Había un texto definitivo y un legado profundamente revolucionario:

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años.

Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores no podrá ser objeto de contrato.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni

nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para la horas normales.

En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años, y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esa clase de trabajo.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar renta que no excederá del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las

poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales del trabajo, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente según se haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. 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.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación y sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por el trabajador a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del

empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de obra.

h) Todas las demás estipulaciones que indiquen renuncia de algún derecho

consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios accesorios.

XXIX. Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados."

Así culminaba la discusión sobre la regulación constitucional del trabajo. Este, el régimen de propiedad, la educación y la supremacía del poder civil sobre la iglesias, llevados a la palestra de la magna asamblea de 1917, eran perfilados en la carta suprema desde la perspectiva social de la corriente que no obstante épocas y personajes es una. El federalismo laico del siglo XIX se expresaba con resonancias de los sentimientos de la Nación.

Es necesario, con cierto afán hermenéutico, que establezcamos las conexiones íntimas y mediatas entre el artículo 123 y algunos preceptos de la carta magna. Guarda relación con las fracciones IV y VIII del artículo 3o. en tanto que perfilan las modalidades de la educación de los obreros y del trabajo universitario, respectivamente.

Con el cuarto, en lo que se refiere a la igualdad jurídica del varón y la mujer, y en lo que atañe al derecho a la vivienda.

Con el quinto, en cuanto a que ninguna persona se le impedirá dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos; y que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. También debemos hacer alguna vinculación cuando este precepto alude a la obligatoriedad de ciertos servicios públicos, a la gratuidad de ciertas funciones y a los caracteres de los servicios profesionales de índole social.

Con el 25, en relación con el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza; con el concurso del sector social en el desarrollo económico nacional, la participación del propio sector social en el impulso y organización de áreas prioritarias del desarrollo; con la creación de empresas pertenecientes al sector social apoyadas por el sector público; con la organización y expansión del sector social contenida en el penúltimo párrafo.

Con el 26, en tanto que diversos sectores sociales pueden participar en la planeación democrática.

Con el 27, en cuanto al régimen de propiedad y a la cuestión agraria.

Con el 28, en cuanto a que regula la intervención estatal relativa a la producción y circulación de bienes, y en tanto que en las actividades de carácter prioritario se involucra al sector social.

Con el 73, porque en la fracción X se faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, y porque las fracciones XXIX-D y XXIX-E tienen que ver con las facultades del propio Congreso en materia de planeación nacional del desarrollo económico y social y con la expedición de leyes que tengan como fin la producción suficiente y oportuna de bienes y servicios nacionalmente necesarios.

Con el 107, fracción II, porque en materia de amparo podrá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en asuntos laborales.

Con el 115, fracción IX, en cuanto a que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se registrarán por las leyes que expidan las legislaturas de las propias entidades federativas con base en lo dispuesto en el artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias; asimismo, la vinculación queda claramente establecida en virtud de que los municipios observarán las mismas reglas que contiene la fracción IX para la normación de sus relaciones con sus trabajadores.

Con el 11 transitorio, relativo a que mientras el Congreso de la Unión y los de los Estados, legislarán sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas en la propia Constitución en esas materias, se pondrán en vigor en toda la República.

Por último, con el 13 transitorio, en virtud de que declaró extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hubieran sido contraídas por los trabajadores con los patronos, sus familiares o intermediarios, hasta la fecha de promulgación y vigencia de la Constitución.

CAPITULO CUARTO.

CAPITULO IV.- LA CONCILIACION EN LA ACTUALIDAD.

SUMARIO: 4.1.- Etapa conciliatoria prevista en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo. 4.2.- Función conciliatoria del personal jurídico de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. 4.3.- Función conciliadora del procurador. 4.4.- Importancia de la conciliación en los juicios laborales.

4.1.- ETAPA CONCILIATORIA PREVISTA EN EL ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Dentro del ordenamiento jurídico aludido, se encuentra regulada la fase conciliatoria. En el ordenamiento legal 876, mismo que se transcribe.

"Art. 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

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

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

apercibimientos de ley;

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

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones." (16).

En uno de los pocos estudios sobre el tema, Johannes Schrege nos dice " 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". El mismo autor, agrega que el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes y que nunca será objetivo de una conciliación determinar quien tiene la razón o quien carece de ella.

"En relación con la supuesta "Naturaleza no Jurídica", de la conciliación, desisto de quienes así lo sostienen, ya que esta institución en la actualidad, es considerada dentro de la teoría general del proceso, como una de las formas autocompositivas que debido a su efectividad en algunas ramas del derecho procesal del trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Al reconocer tal calidad y efectividad, el legislador mexicano la ha establecido en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo." (17).

"El jurista peruano Montenegro Baca señala que los principales requisitos de la

16).- Cavazos Flores, Ley Federal del Trabajo., Ob. Cit. Pág. 471.

17).- Benúez Cisneros Miguel., Derecho Procesal del Trabajo., Editorial Trillas, Pág. 67-68.

conciliación laboral son los siguientes:

- a) La tentativa de conciliar debe ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliar debe ser previa a la interposición de la reclamación.
- c) La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.
- d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe ser celebrada ante una autoridad competente.
- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener carácter de cosa juzgada". (18).

Según lo expuesto por el maestro Montenegro es preciso hacer un estudio al respecto, analizando cada uno de los requisitos anteriormente señalados.

- a) La tentativa de conciliar debe ser obligatoria...

La obligatoriedad que se le debe dar a la conciliación en el derecho del trabajo se reglamenta por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, donde se encuentran señaladas las etapas del proceso, al referirse a cada una de ellas ubicando primeramente la CONCILIACION ya que a través de ella se trata de avenir a las partes mediante pláticas sostenidas con los implicados dentro del procedimiento, y establecer un equilibrio entre los mismos.

18).- Benmudez Cisneros, Ob. Cit. Pág. 67-68.

La obligatoriedad de la conciliación como tentativa, la considero un requisito fundamental de todo proceso, ya que al avenir a la partes dado que en esta multicitada etapa ayuda a la pronta terminación de juicios, y a su vez benéfica para las partes como lo son capital y trabajo.

b) La tentativa de conciliar debe ser previa a la interposición del reclamo.

En relación a este requisito considero si se debe de hacer previa al reclamo o interposición de escrito de demanda, conciliación que se desarrollaría en forma extrajudicialmente entre las partes. Llegado el arreglo las partes celebrarán convenio conforme a derecho, y a su vez ser sancionado ante la Junta y poner fin al problema.

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

Dentro del proceso laboral en todo tiempo se debe intentar la conciliación y se hace en la práctica, esto con el fin de salvaguardar los intereses, toda vez que de declararse cerrada la conciliación interrumpiríamos con uno de los principios generales del derecho laboral que lo es la "CELERIDAD".

d) Debe expresarse la libre voluntad de las partes.

Por éste debemos entender la libre voluntad de las partes en haber llegado a un convenio o advenimiento sin que exista coacción sobre los implicados por parte de un tercero.

e) La conciliación debe ser celebrada ante una autoridad competente.

En este principio debo aclarar que todo acto o hecho para que tenga validez debe ser sometido ante autoridad competente y esta a su vez lo apruebe, ratificándolo para que tenga validez y no de lugar a que las partes ejerciten nuevas acciones, esto en beneficio de las partes en controversia, aclarando en relación a éste principio ya sancionado y aprobado por la autoridad sea elevado a la categoría de laudo o cosa juzgada, condenando a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar.

Considero en relación a las Juntas o Tribunales del Trabajo, que son de integración tripartita con esencia eminentemente social, funcionamiento que se desarrolla con la participación de los interesados especialmente que la conciliación es la superación voluntaria de las diferencias entre las partes, conciliación que constituye la parte esencial de sus atribuciones antes de la fijación de la litis, y a su vez se logra uno de los principios de INMEDIATES.

4.2.- FUNCION CONCILIATORIA DEL PERSONAL JURIDICO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Antes de analizar la función conciliatoria del personal jurídico de la Junta, considero necesario hacer una remembranza sobre los dispositivos que regulan a las autoridades del trabajo encargadas de realizar la función que nos ocupa.

Autoridades que los regula en los artículos siguientes mismos que se transcriben literalmente:

"Art. 523.- 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.- A las 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 las Comisiones Nacional y Regionales de los salarios mínimos;
- VIII.- A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y;
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades". (19).

Ahora bien, lo que nos interesa es el estudio en relación a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Autoridades que se encuentran reguladas en los siguientes artículos:

" Art. 591.- Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

- I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.
- II.- Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV y;

19).- Cuvazos Flores., Ley Federal del Trabajo., Ob. Cit. Pág. 361-383.

III.- Las demás que le confieran las leyes.

Art. 592.- Las Juntas Federales de conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión social. No funcionarán estas Juntas 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. 593.- Las Juntas Federales de Conciliación permanentes se integrarán con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Art. 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente 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 o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta especial de la jurisdicción territorial a que éste 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 lo 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.- Complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales 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 y;

VIII.- Las demás que les confieran las leyes.

Art. 601.- En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de

Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

Art. 602.- No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Art. 603.- Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados.

Art. 604.- 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 relaciones con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV." (20).

"Art. 621.- Las 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.

Art. 622.- El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Art. 623.- La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y

Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

Art. 602.- No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Art. 603.- Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados.

Art. 604.- 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 relaciones con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV." (20).

"Art. 621.- Las 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.

Art. 622.- El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Art. 623.- La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y

Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal respectivamente.

Art. 624.- El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Una vez establecidas las autoridades encargadas de la función conciliatoria el personal de estas se integra de la siguiente forma." (21).

"Art. 625.- El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la Junta Especial.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.

Así también la Ley Federal del Trabajo impone sanciones al Personal que integran los tribunales del trabajo como son las que a continuación se transcriben, reguladas en el Código Laboral vigente.

21) - Ob.Cit. Idem., Pág. 390-391.

Art. 636.- El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.

Art. 637.- En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

I.- El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado, e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios y Auxiliares; y

II.- Cuando se trate de los Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán las resoluciones correspondientes.

Art. 638.- Para imponer las sanciones se tomarán en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario.

Art. 639.- La imposición de una sanción produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiere cometido la falta.

Art. 640.- Son faltas especiales de los Actuarios:

I.- No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley:

II.- No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;

III.- No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada:

IV.- Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

V.- No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y

VI.- Las demás que establezcan las Leyes.

Art. 641.- Son faltas especiales de los Secretarios:

I.- Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;

II.- No dar cuenta oportunamente a la Junta de las Promociones;

III.- No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes;

IV.- No autorizar las diligencias en que intervengan o no hacer las certificaciones que les correspondan;

V.- Dar fe de los hechos falsos;

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

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

VIII.- Ni informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior:

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

X.- No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley;

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

XII.- Las demás que establezcan las Leyes.

Art. 642.- Son faltas especiales de los Auxiliares:

I.- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

II.- Retardar la tramitación de un negocio;

III.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;

IV.- 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

V.- Las demás que establezcan las Leyes.

Art. 643.- Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

I.- Los casos señalados en las fracciones I, II y III del artículo anterior;

II.- No proveer oportunamente la ejecución de los laudos;

III.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan;

IV.- No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiese dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores; y;

V.- Las demás que establezcan las Leyes.

Art. 644.- Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

I.- Violar la prohibición del Artículo 632;

II.- Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;

III.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes y;

IV.- Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Art. 645.- Son causas especiales de destitución:

I.- De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

II.- De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen.

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) Redactar o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y

IV.- De los Presidentes de las Juntas Especiales:

a) Los casos señalados en los incisos a y c de la fracción anterior.

b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos." (22).

La función del personal jurídico de la Junta, consideró que el funcionario que intervenga en el acto, debe de instruir a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones.

Para llegar a una concordancia; es necesario un especial cumplimiento de las normas ya sean sustantivas como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión a fin de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar su conflicto tratando que la conciliación sea lo mas equitativa; esto no lesiona los intereses de las partes, tomando como base los alcances, que de seguir en conflicto tuviese con base en las normas sustantivas en que fundamenten la acción.

Establecida como institución dentro del procedimiento laboral, siendo característica la comparecencia de las partes afectadas en el litigio, la autoridad, o personal jurídico de la Junta llevando a cabo un diálogo en el que no existe obligación alguna de rendir pruebas ni de reconocer o negar hechos y en donde se busca el entendimiento directo y "amigable" de las partes para convenir. Convenios que a su vez atendiendo a la situación económica del país y necesidades de la clase obrera deberían de manejarse de la siguiente forma.

"La indemnización Constitucional prestación que se cubriría a un 50 cincuenta por ciento, esto en razón de que las partes aún no acrediten tener o no razón del despido sin que esto implique renuncia de los derechos del trabajador con base en lo ordenado por los artículos siguientes:" (23).

22)- Ob. Cit. Idem., Pág. 392-395.

23)- Ob. Cit. Idem., Pág. 395.

"Art. 33.- En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II.- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III.- Cuando se trate de reducción de los trabajos se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el art. 437.

Art. 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los arts. 36, 37 y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434." (24).

Art. 987.- Cuando los trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas 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 de 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 no se formule el proyecto del reparto individual." (25).

Así todas las demás prestaciones proporcionales al último período de servicio igualmente por lo expresado con anterioridad.

4.3.- FUNCION CONCILIADORA DEL PROCURADOR.

La función conciliatoria del Procurador reglamentada por la Ley Federal del Trabajo en su capítulo III, Arts. 530 al 536, mismos que se transcriben para mejor abundamiento del tema y lograr un mejor estudio sobre el mismo.

"Art. 530.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las

25)- Ob. Cit. Idem., Pág. 512-513.

normas de trabajo;

II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de su conflicto y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Art. 531.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo 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. 532.- El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes;

I.- Ser Mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y no práctica profesional no menor de tres años;

III.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

IV.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

V.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Art. 533.- Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V, del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos.

Art. 534.- Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

Art. 535.- Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Art. 536.- Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo." (26).

Con base en el art. 530 y específicamente en su fracción III, se desprende que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene también la obligación de tratar la fase conciliatoria, como punto de partida antes de elaborar el escrito de demanda, tan es así que toda persona o trabajador desgradado de su labor, antes de exponer su demanda, el Procurador tiene como obligación de girar atento citatorio al patrón o empresa para que acudan ante la Procuraduría, citatorio que se le da al trabajador para que a su vez lo entregue a su patrón. Hecho lo anterior en el día y hora señalado en el citado documento y encontrándose ambos presentes, el Procurador escucha las versiones de una y otra parte interviniendo este como mediador entre los implicados en el problema.

Así también llegado al advenimiento el Procurador vigila los intereses del trabajador puesto que éste les propone determinada cantidad para arreglarse conforme a derecho, a esta fase se puede determinar como una forma conciliatoria extrajudicial puesto que en ella no existe hasta estos momentos escrito de demanda, así como tampoco se pueden tomar como pruebas los puntos de vista expresados ante el funcionario Público.

Cabe hacer mención que dirimido el conflicto ante la Procuraduría y celebrado convenio entre las partes, se eleva a la categoría de cosa juzgada, convenio que se registra ante la Junta otorgándole un número en el libro de registro y ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo anteriormente señalado es preciso mencionar la preocupación existente por parte del gobierno actual al realizar exposiciones en distintos puntos de nuestro Estado, como las celebradas en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de León, Gto., los días: 5, 6, 7, 8 del mes de Marzo de 1996, tratando como tema primordial la CONCILIACION. Así mismo el Gobierno del Estado, en el periódico Oficial, Registrado ante la Administración de Correos el 1o. de Marzo de 1995, numerario, Guanajuato 20 de Junio de 1995, segunda parte, Sumario, Gobierno del Estado- Poder Legislativo, Decreto, No. 85 de la Quincuagésima sexta Legislatura. Señala en forma concreta en su Decreto Gubernativo No. 154 Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado de Guanajuato.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.

"ARTICULO PRIMERO.- La Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo, es la institución mediante la cual el Estado proporciona el asesoramiento gratuito a los trabajadores, quienes por su condición económica no están en posibilidad de erogar gastos para la atención

jurídica de sus conflictos de índole laboral.

Todos los servicios que preste la Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo, serán Gratuitos.

ARTICULO SEGUNDO.- La Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo, es una dependencia de la Dirección del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría de Gobierno y tendrá el ámbito, de sus facultades las siguientes:

I.- Representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos...

II.- Prevenir y denunciar ante las autoridades competentes la violación de las normas orales en perjuicio de los trabajadores...

III.- Denunciaran la vía jurisdiccional o administrativa según competa, la falta o retención de pago de los salarios mínimos....

IV.- Denunciar al pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en el que se hayan incurrido al pronunciar sus laudos...

V.- Denunciar ante la Presidencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así como ante el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral...

VI.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus

conflictos, cuidando siempre que no existan renunciaciones de derechos de la parte trabajadora y hacerlas constar en actas autorizadas;

VII.- Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país...

VIII.- Interponer demanda de amparo ante las autoridades competentes, siempre que sean procedentes...

IX.- Representar y asesorar a los trabajadores.

CAPITULO II.- DE LAS DEPENDENCIAS DE LA PROCURADURIA.

CAPITULO III.- DE LAS ATRIBUCIONES.

ARTICULO QUINTO.- Al procurador de la Defensa del Trabajo, correspondera:

I.-... II.-... III.-... IV.-... V.-...

ARTICULO SEXTO.- El Procurador Auxiliar tendrá a su cargo dentro de su circunscripción territorial I.-... II.-... III.-... IV.-... Intervenir en las Conciliaciones, atender las quejas presentadas en contra del personal a su cargo, y dar el trámite que les corresponda. V.-... VI.-... VII.-...

CAPITULO IV. DEL PROCEDIMIENTO.

ARTICULO DECIMO PRIMERO.- El procedimiento se iniciara con la presentación con el escrito de queja o con la comparecencia personal del trabajador según sea el caso, para lo cual los Procuradores deberán proceder a citar a las partes con una anticipación mínima de 48 horas al día en que deba llevarse a cabo la diligencia, pudiendo ampliar el término en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, expresando en la notificación correspondiente el día y hora señaladas, así como el sitio de la reunión y el motivo del citatorio.

ARTICULO DECIMO QUINTO.- Presente las partes el día y hora señalados, y con el objeto de proponer a las partes interesadas soluciones (conciliatorias) para el arreglo de sus asuntos o de sus conflictos, de conformidad con lo establecido en la fracción VI del artículo segundo de este reglamento, el Procurador que corresponda, atendiendo los razonamientos que aquellas expongan, procederá a proponer arreglos amistosos para dirimir las controversias planteadas, haciendo constar los resultados obtenidos, en actas autorizadas.

ARTICULO DECIMO SEXTO.- Las partes deberán someterse a las siguientes reglas;

I.- El Procurador intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

II.- En caso de que la propuesta conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien en forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprueben, se dará por concluido el asunto una vez cumplido el convenio respectivo que será ratificado ante la Junta Local correspondiente,

levantandose el acta autorizada que así lo acredite;

III.- Si no se logra avenir a las partes en conflicto, y la parte trabajadora solicita ser defendida en juicio laboral, se procederá a ejercer la acción correspondiente, debiendo solicitar al trabajador los documentos necesarios para su defensa e informarle del desarrollo que lleva el juicio hasta su total resolución." (27).

De todo lo anterior se denota la función conciliatoria que debe realizar el Procurador, con relación al asesoramiento solicitado por la clase trabajadora velando los derechos de ésta.

4.4.- IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION EN LOS JUICIOS LABORALES.

Toda vez de analizar y estudiar los antecedentes históricos de la Conciliación, conceptos de la misma diferencia entre conciliación y arbitraje, funciones del conciliador y del árbitro, así como la conciliación en otras áreas del derecho en sus formas, nos toca analizar su importancia dentro del procedimiento laboral. Tomando en consideración la estabilidad económica del país, así como las de los particulares ya sean estos patrones u obreros.

Hago mención a la clase patronal, por ser una de las partes más afectadas al momento de resolverse el juicio pues con ello conlleva a la pérdida de tiempo valioso en el sentido económico. Así como el pagar la condena no menos pesada para su estabilidad económica, economía que repercute en su empresa, familia y patrimonio.

27).- Periódica Oficial, Gobierno del Estado de Guanajuato. Poder Legislativo, Decreto No. 85 de la Quincuagésima Sexta Legislatura, fecha 20 de junio de 1995, Pág. 645 a 655.

En relación a la clase trabajadora, el no arreglo, en la fase conciliatoria, perjudica en forma considerada en razón de tener un salario estable sustento de su familia, así como en cada caso a desatender el nuevo trabajo con el trámite del juicio iniciado.

Por eso la fase del proceso innumerablemente citado en este tema se debe de ajustar a los lineamientos enmarcados dentro de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO tomando en consideración las soluciones reales y equitativas, cabe hacer una remembranza de distintos funcionarios públicos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de esta ciudad de Celaya, Gto.

Lo anterior como base fundamental y apoyo a la etapa CONCILIATORIA EN LOS JUICIOS LABORALES. Obligada por los funcionarios de estas dependencias, ya que a medida que se intente con el fin de solucionar juicios trae beneficios a las partes (TRABAJADOR Y PATRON) así como a los Tribunales ya sean de carácter civil, penal en su caso, administrativo, agrario, laboral. Este último en el sentido entre más arreglos reduce la carga de trabajo, como se denota de la estadística que se transcribe.

ESTADÍSTICA DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 1993.

PRESIDENTE DE LA JUNTA.

LIC. JESUS CONTRERAS VAZQUEZ.

EXPEDIENTE	JUICIO	PARTES	ETAPA	SOLUCION	CONCLUSION.
219/93	ORDINARIO.	Ma. Gabina Ramos Matehuala. VS. Iprota S.A.	Demanda y excepciones.	CONVENIO.	ARCHIVO.
94/93	ORDINARIO.	Abelardo Delgado Gtz. VS. Promotora de Abarrotos del Bajío.	Conciliación.	DESISTIMIENTO.	ARCHIVO.
303/93	ORDINARIO.	Félix Sosa Ruíz. VS. Rastro Municipal Moroleon.	Conciliación.	CONVENIO.	ARCHIVO.
294/93	ORDINARIO.	J. Jesús Armenta Mtz. VS. La Boga Restaurant Bar.	Conciliación.	CONVENIO.	ARCHIVO.
126/93	ORDINARIO.	Marciano De la Rosa Méndez. VS. AGA de Querétaro S.A. de C.V.	Conciliación.	CONVENIO.	ARCHIVO.
295/93.	ORDINARIO.	Adrián Corona Chávez y/o VS. Rancho 7 hermanos.	Litis.	---	---
304/93.	ORDINARIO.	Roberto Javier Pérez Mendoza. VS. ITESBA y/o.	Conciliación.	CONVENIO.	ARCHIVO.
46/93.	ORDINARIO.	Margarito Palmerion Rojas. VS. Martín Jaime Zamudio.	Conciliación.	CONVENIO.	ARCHIVO.

ESTADISTICA DEL MES DE OCTUBRE DE 1993.

PRESIDENTE DE LA JUNTA.

LIC. JESUS CONTRERAS VAZQUEZ.

EXPEDIENTE	JUICIO	PARTES	ETAPA	SOLUCION	CONCLUSION
299/93	ORDINARIO	Antonia Cruz Lara. VS. Patty Lott.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
306/93	ORDINARIO	José Juan González Váldez. VS. Hotel Real de Minas.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
322/92	ORDINARIO	Mariano León Macías. VS. Soc.Coop.Transp. Colectivos E.V.I.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
327/92	ORDINARIO	Ernesto García Mancera. VS. Soc.Coop. Transp. Colect. E.V.I.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
243/93	ORDINARIO	Cristina Vázquez Briones. VS. Restaurant Flamíngos.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
182/93	ORDINARIO	José Carmen Lara G. VS. Armando Jaramillo Flores.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO.
322/93	ORDINARIO	Ma.del Carmen Mejía González. VS. Restaurant Bar La Coronela.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
346/93	ORDINARIO	Penélope Salcedo Dominguez. VS. Fernando Villagómez y/o.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO

EXPEDIENTE	JUICIO	PARTES	ETAPA	SOLUCION	CONCLUSION
344/92	ORDINARIO	Sandra y María Rosario Chávez Zavala. VS. Ma. Concepción Tinoco.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
407/93	ORDINARIO	Gabriel Durán Aguilar y/o. VS. Nolo Construcciones y/o.	LITIS		
218/93	ORDINARIO	Ezequiel Ramírez Serrano. VS. Semillas Berentsen.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
126/93	ORDINARIO	Marciano de la Rosa Méndez. VS. AGA de Querétaro, S.A.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
260/93	ORDINARIO	Leticia Serrano Serrano. VS. Automotores de Celaya, S.A. de C.V.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
357/93	ORDINARIO	Maricela Sandoval Zavala y/o. VS. Central de Autobuses de Acámbaro.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
428/93	ORDINARIO	Blanca Araceli Cabrera Orduña. VS. Jardín de Niños y Estancia Infantil Mundo Feliz.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO

ESTADISTICA DEL MES DE ENERO DE 1994.

PRESIDENTE DE LA JUNTA.

LIC. JESUS CONTRERAS VAZQUEZ.

EXPEDIENTE	JUICIO	PARTES	ETAPA	SOLUCION	CONCLUSION
270/93	ORDINARIO	Abel Tenorio Sánchez. VS. Hotel Posada La Carreta.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
425/93	ORDINARIO	Victor Edgar Chía Ledezma. VS. Central de Autobuses de Occidente.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
374/93	ORDINARIO	José Trinidad Aguilera Castañeda. VS. Red Terrestre Mexicana, S.A.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
427/93	ORDINARIO	Francisco Olmos Reyes y/o. VS. Rancho Moctezuma.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
360/93	ORDINARIO	Roberto Guzmán Moreno. VS. Promotora Comercial del Bajío.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
398/93	ORDINARIO	Irma Sierra Chávez. VS. Central de Autobuses S.A. de C.V.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
424/93	ORDINARIO	Enrique Fausto Guadarrama Velázquez. VS. Productores Agrícolas del Módulo Jaral, A.C.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
470/93	ORDINARIO	Guadalupe Hernández . VS. Ma. Antonieta Montoya Oviedo.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO

EXPEDIENTE	JUICIO	PARTES	ETAPA	SOLUCION	CONCLUSION
504/93	ORDINARIO	Francisco Javier Armas Soto. VS. Avipecuaria de Servicios.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
348/93	ORDINARIO	Ana Laura Herrera Bustos. VS. Bonetería Irelia Carreño.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
462/93	ORDINARIO	Guadalupe Pérez León y/o. VS. Miguel Martínez Guerrero y/o.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
524/93	ORDINARIO	María Angélica Rico Patlán. VS. Sanatorio Torres de San Miguel.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO

ESTADISTICA DEL MES DE MAYO DE 1994.

PRESIDENTE DE LA JUNTA.

LIC. JESUS CONTRERAS VAZQUEZ.

EXPEDIENTE	JUICIO	PARTES	ETAPA	SOLUCION	CONCLUSION
67/94	ORDINARIO	Gloria Rodríguez Gómez. VS. Restaurant La Mesa del Matador.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
160/94	ORDINARIO	Isabel Méndez Breña. VS. Revelado 45, S.A. de C.V.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
540/94	ORDINARIO	Esther Nava Fuentes. VS. Escuela Preparatoria "El Pipila".	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
171/94	ORDINARIO	Laura Esthela Rodríguez Ramos. VS. Helados Bing.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
94/94	ORDINARIO	Nandez Burgos. VS. Nieto y Cía. S.A. de C.V.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
532/93	ORDINARIO	Germán Cruz Acosta. VS. Hotel Aristos San Miguel, S.A. de C.V.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
352/92	ORDINARIO	José Alberto Pérez de la Cruz. VS. Quién Resulte Respon- sable y Propietario.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
47/94	ORDINARIO	Alicia Campos Barrera. VS. SADEL.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO

EXPEDIENTE	JUICIO	PARTES	ETAPA	SOLUCION	CONCLUSION
186/94	ORDINARIO	Soledad Morales Zamora. VS. Quién Resulte Responsable y Propietario.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
140/94	ORDINARIO	Eduardo Capilla Cárdenas. VS. A.M. de Celaya.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
70/94	ORDINARIO	Juan Pérez Ramírez. VS. Taller de Mofles Silencel.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
547/93	ORDINARIO	Mario Medina Belmán. VS. Santiago Cuellar Rico y/o.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
149/94	ORDINARIO	Rufino Ramírez Pulquero. VS. Bebidas Purificadas del Centro.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
113/94	ORDINARIO	Manuel Rosas Monroy. VS. Raúl Castillo Lulet.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
161/94	ORDINARIO	Delfino Pescador Arriaga. VS. Luz Antonio León Avtz.	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
137/94	ORDINARIO	Jorge Martínez Joaquín. VS. Quién Resulte Responsable y Propietario.	Demanda y Excepciones	CONVENIO	ARCHIVO

ESTADISTICA DEL MES DE NOVIEMBRE DE 1994.

PRESIDENTE DE LA JUNTA.

LIC. JESUS CONTRERAS VAZQUEZ.

EXPEDIENTE	JUICIO	PARTES	ETAPA	SOLUCION	CONCLUSION
478/94	ORDINARIO	Francisco Pérez VS. Flensa, S.A.de C.V.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
420/93	ORDINARIO	Ma. Quirina Morales Rojas VS. Sanitarios Libertad	Demanda y Excepciones	CONVENIO	ARCHIVO
482/94	ORDINARIO	Arnulfo Espinal García VS. Gabriel Aguilar García	Ofrecimiento de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
86/94	ORDINARIO	Isidoro Nuñez Méndozo VS. Guadalupe Hernández Frlus	Desahogo de Pruebas	CONVENIO	ARCHIVO
335/94	ORDINARIO	J.Guadalupe Perales Melgar VS. Cremería Cuadritos	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
498/94	ORDINARIO	Juan Antonio Rodríguez Salazar. VS. Restaurant Piano Bar San Miguelito.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO
109/91	ORDINARIO	Roberto Ezquivel Arteaga. VS. Quién Resulte Respon- sable y Propietario.	Demanda y Excepciones	CONVENIO	ARCHIVO
495/94	ORDINARIO	Alicia Hernández González. VS. Kurth Bousman.	Conciliación	CONVENIO	ARCHIVO

DIRECCION DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.	
INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION	
Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE: CELAYA, GTO.	ENERO.
1.- ENTRADAS	133
A).- DEMANDAS PRESENTADAS	107
B).- EMPLAZAMIENTOS A HUELGA	23
C).- DEMANDAS PRESENTADAS CON MEDIDA PRECAUTORIA	3
D).- DEMANDAS DONDE SE ORDENA ACLARAR DEFECTOS U OMISIONES	0
E).- DEMANDAS SUBSANADAS	0
F).- HUELGAS ESTALLADAS	0
2.- JUICIOS CONCLUIDOS	67
A).- POR CONVENIO EN JUICIO	38
B).- POR DESISTIMIENTO	17
C).- POR CADUCIDAD	0
D).- POR INCOMPETENCIA	1
E).- POR CUMPLIMIENTO DE LAUDO	0
F).- SALIDAS DE EMPLAZAMIENTOS A HUELGA	10
3.- JUICIOS EN LOS QUE SE DICTO LAUDO	7
A).- CONDENATORIO	6
B).- MIXTO	0
C).- ABSOLUTORIO	1
D).- ARBITRALES	0

4.- PROCEDIMIENTOS PARA-PROCESALES O VOLUNTARIOS EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.	4
5.- CONVENIOS ANTE LA JUNTA (FUERA DE JUICIO)	61
6.- CONSIGNACIONES	0
7.- RESCISIONES	44
8.- EXHORTOS	14
A).- RECIBIDOS	14
B).- CUMPLIMENTADOS	1
C).- PENDIENTES	11
D).- ENVIADOS POR LA JUNTA	2
9.- PROMOCIONES RECIBIDAS	124
A).-ACORDADAS	96
B).- PENDIENTES DE ACUERDO	28
10.- AMPAROS	3
A).- DIRECTOS	3
B).- INDIRECTOS	0
11.- EJECUCIONES	10
A).- DE LAUDO	3
B).- DE CONVENIO	7
12.- PROVIDENCIAS CAUTELARES	0
A).- ARRAIGO	0
B).- SECUESTRO PROVISIONAL	0
13.- INTERLOCUTORIAS	0

4.- PROCEDIMIENTOS PARA-PROCESALES O VOLUNTARIOS EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.	4
5.- CONVENIOS ANTE LA JUNTA (FUERA DE JUICIO)	61
6.- CONSIGNACIONES	0
7.- RESCISIONES	44
8.- EXHORTOS	14
A).- RECIBIDOS	14
B).- CUMPLIMENTADOS	1
C).- PENDIENTES	11
D).- ENVIADOS POR LA JUNTA	2
9.- PROMOCIONES RECIBIDAS	124
A).-ACORDADAS	96
B).- PENDIENTES DE ACUERDO	28
10.- AMPAROS	3
A).- DIRECTOS	3
B).- INDIRECTOS	0
11.- EJECUCIONES	10
A).- DE LAUDO	3
B).- DE CONVENIO	7
12.- PROVIDENCIAS CAUTELARES	0
A).- ARRAIGO	0
B).- SECUESTRO PROVISIONAL	0
13.- INTERLOCUTORIAS	0

14.- SOLICITUDES DE REGISTRO DE SINDICATO (PENDIENTE).	1
A).- PROCEDENTES	0
B).- IMPROCEDENTES	0
15.- REGLAMENTOS DE INTERIORES DE TRABAJO	1
16.- AUDIENCIAS SEÑALADAS	197
A).- CELEBRADAS	97
B).- DIFERIDAS	94
CONVENIOS	61
AVISOS RESCISORIOS	44
SALIDAS POR CONVENIO	38
CUMPLIMENTACION DE LAUDO	7

DIRECCION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	
INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE: CELAYA, GTO. AGOSTO.	
1.- ENTRADAS	69
A).- DEMANDAS PRESENTADAS	66
B).- EMPLAZAMIENTO A HUELGA	03
C).- DEMANDAS PRESENTADAS CON MEDIDA PRECAUTORIA	00
D).- DEMANDAS DONDE SE ORDENA ACLARAR DEFECTOS U OMISIONES	00
E).- DEMANDAS SUBSANADAS	00
F).- HUELGAS ESTALLADAS	00
2.- JUICIOS CONCLUIDOS	81
A).- POR CONVENIO EN JUICIO	45
B).- POR DESISTIMIENTO	16
C).- POR CADUCIDAD	00
D).- POR INCOMPETENCIA	03
E).- POR ACUMULACION	00
F).- POR CUMPLIMIENTO DE LAUDO	00
G).- SALIDAS DE EMPLAZAMIENTOS A HUELGA	01
H).- SALIDAS POR FALTA DE PERSONALIDAD	02
3.- JUICIOS EN LOS QUE SE DICTO LAUDO	14
A).- CONDENATORIO	07
B).- MIXTO	07
C).- ABSOLUTORIO	00
D).- ARBITRALES	00

4.- PROCEDIMIENTOS PARA-PROCESALES O VOLUNTARIOS EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	63
5.- CONVENIOS ANTE LA JUNTA (FUERA DE JUICIO)	18
6.- CONSIGNACIONES	00
7.- RESCISIONES	15
8.- EXHORTOS	06
A).- RECIBIDOS	06
B).- CUMPLIMENTADOS	02
C).- PENDIENTES	03
D).- ENVIADOS DE LA JUNTA	03
9.- PROMOCIONES RECIBIDAS	172
A).- ACORDADAS	167
B).- PENDIENTES DE ACUERDO	05
10.- AMPAROS	06
A).- DIRECTOS	06
B).- INDIRECTOS	00
11.- EJECUCIONES	07
A).- DE LAUDO	03
B).- DE CONVENIO	04
12.- PROVIDENCIAS CAUTELARES	00
A).- ARRAIGO	00
B).- SECUESTRO PROVISIONAL	00
13.- INTERLOCUTORIAS	00

14.- SOLICITUDES DE REGISTRO DE SINDICATOS	00
A).- PROCEDENTES	00
B).- IMPROCEDENTES	00
15.- REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO	00
16.- AUDIENCIAS SEÑALADAS	169
A).- CELEBRADAS	100
B).- DIFERIDAS	69
CONVENIOS	81
AVISOS RESCISORIOS	15
SALIDAS POR CONVENIO	45
CUMPLIMENTACION DE LAUDO	00

DIRECCION DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	
INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE: CELAYA, GTO.	
SEPTIEMBRE.	
1.- ENTRADAS	57
A).- DEMANDAS PRESENTADAS	57
B).- EMPLAZAMIENTOS A HUELGA	01
C).- DEMANDAS PRESENTADAS CON MEDIDA PRECAUTORIA	00
D).- DEMANDAS DONDE SE ORDENA ACLARAR DEFECTOS U OMISIONES	00
E).- DEMANDAS SUBSANADAS	00
F).- HUELGAS ESTALLADAS	00
2.- JUICIOS CONCLUIDOS	71
A).- POR CONVENIO EN JUICIO	37
B).- POR DESISTIMIENTO	11
C).- POR CADUCIDAD	00
D).- POR INCOMPETENCIA	04
E).- POR ACUMULACION	01
F).- POR CUMPLIMIENTO DE LAUDO	00
G).- SALIDAS DE EMPLAZAMIENTO A HUELGA	01
H).- SALIDAS POR FALTA DE PERSONALIDAD	01
3.- JUICIOS EN LOS QUE SE DICTO LAUDO	16
A).- CONDENATORIO	07
B).- MIXTO	09
C).- ABSOLUTORIO	00
D).- ARBITRALES	00

4.- PROCEDIMIENTOS PARA-PROCESALES O VOLUNTARIOS EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	46
5.- CONVENIOS ANTE LA JUNTA (FUERA DE JUICIO)	16
6.- CONSIGNACIONES	00
7.- RESCISIONES	19
8.- EXHORTOS	05
A).- RECIBIDOS	05
B).- CUMPLIMENTADOS	01
C).- PENDIENTES	04
D).- ENVIADOS POR LA JUNTA	00
9.- PROMOCIONES RECIBIDAS	160
A).- ACORDADAS	150
B).- PENDIENTES DE ACUERDO	10
10.- AMPAROS	07
A).- DIRECTOS	07
B).- INDIRECTOS	00
11.- EJECUCIONES	15
A).- DE LAUDO	09
B).- DE CONVENIO	06
12.- PROVIDENCIAS CAUTELARES	00
A).- ARRAIGO	00
B).- SECUESTRO PROVISIONAL	00
13.- INTERLOCUTORIAS	00

14.- SOLICITUDES DE REGISTRO DE SINDICATOS	00
A).- PROCEDENTES	00
B).- IMPROCEDENTES	00
15.- REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO	00
16.- AUDIENCIAS SEÑALADAS	194
A).- CELEBRADAS	110
B).- DIFERIDAS	84
CONVENIOS	62
AVISOS RESCISORIOS	19
SALIDAS POR CONVENIO	37
CUMPLIMENTACION DE LAUDO	00

CONCLUSIONES .

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La conciliación es trascendental para prevenir conflictos, que tantas repercusiones tiene en la economía de los trabajadores, de los patrones, así como del país. Conflictos entre los primeros, que desembocan en juicios, tienen posibilidades de resolverse, mediante una conciliación efectiva, evitando los daños del pleito cuando aún no aparecen incomprensiones o distanciamientos mayores y las consecuencias monetarias son imperceptibles. A un trabajador le conviene un pronto arreglo, pues aun pasados los años se resuelva la demanda a su favor y aumenten los salarios caídos, se han dislocado tanto sus condiciones de vida que lo que recibe no es suficiente para nivelarse. Y para un patrón, en ocasiones, representa el pago de los salarios, cerrar la fuente de trabajo en perjuicio de otros trabajadores. Entendida correctamente la conciliación la importancia que tiene y considerando que ella es parte del procedimiento laboral imponer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la necesidad de cumplirla y evitar que se convierta por abstención o negligencia en una mera fórmula.

SEGUNDA.- Se manifiesta que la conciliación no se limite simplemente a evitar huelgas o paros, sino que debe resolver todo tipo de conflictos que surgan entre los factores de la producción de la manera más satisfactoria para todos los afectados, que deben contener las cláusulas que satisfagan las demandas legalmente fundadas de los trabajadores, sin que por esto las empresas se vean obligadas a otorgar prestaciones que no estén dentro de sus posibilidades de acuerdo a la capacidad económica de las mismas.

TERCERA.- La conciliación debe preferirse aún al mismo laudo para la solución de los conflictos de trabajo, ya que el laudo produce normalmente situaciones enojosas para una de las partes, en cambio la conciliación produce efectos menos molestos; de ahí el sabio proverbio, "más vale una mala transacción que un buen pleito".

CUARTA.- Los tribunales del trabajo deben darle la importancia que tiene frente a un conflicto inminente y para su efectividad debe efectuarse directamente entre patrón y trabajador, sin la presencia de asesores y menos por conducto de representantes. La intervención, corresponde a los miembros de la Junta, auxiliados por el personal idóneo.

QUINTA.- Es necesario darle una mayor importancia a la conciliación que es la forma ideal para resolver los conflictos individuales o colectivos de trabajo, con la presencia de especialistas cuya función sea en cada Junta únicamente la de buscar un arreglo entre las partes. Procurándose con ello mantener mejores relaciones de cordialidad, tranquilidad y de equilibrio entre los factores de la producción, en éstos momentos tan trascendentales para la vida económica de nuestro país.

SEXTA.- La conciliación debe de ser de carácter obligatorio en el procedimiento laboral mexicano y debe realizarse para prevenir los conflictos individuales y colectivos.

SEPTIMA.- La conciliación no ha de continuar siendo simple trámite, solo para alargar los juicios del trabajo, sino conducta para evitarlos.

OCTAVA.- Creación de Juntas permanentes atribuyendoles únicamente el carácter de conciliadoras en Municipios estratégicos y de fácil acceso para conocer el conflicto en Conciliación, de no lograrlo turnar el expediente con lo actuado a la Junta competente, para conocer del mismo tanto en conciliación como en arbitraje.

NOVENA.- Capacitar personal de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para conocer única y exclusivamente en la etapa conciliatoria en departamento interno de la Junta.

DECIMA.- Cuando se celebran convenios en los procedimientos ordinarios, especiales y ante las Juntas de Conciliación, los mismos deben ser sancionados o impugnados por el Tribunal (J.L.C.A.).

BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA.**TEXTOS:**

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

- 2).- Cavazos Flores Baltazar.
Lecciones de Derecho Laboral.
Editorial Trillas.
México, 1990.

- 3).- Dávalos José.
Derecho del Trabajo I.
Editorial Porrúa.
México, 1985.

- 4).- De Buen Lozano Néstor.
Derecho del Trabajo.
Tomos I y II.
Editorial Porrúa, S.A..
México, 1992.

- 5).- De la Cueva Mario.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1990.
- 6).- Palomares De Miguel Juan.
Diccionario para Juristas.
Editorial Mayo.
México, 1981.
- 7).- Porras y López Armando.
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Textos Universitarios.
México, 1971.
- 8).- Ros Gamez Francisco.
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor.
México, 1986.
- 9).- Trueba Urbina Alberto.
El Nuevo Artículo 123.
Editorial Porrúa.
México, 1987.

LEYES Y OTRAS FUENTES:

- 1).- Cavazos Flores Baltazar, Cavazos Chena Baltazar
Cavazos Chena Humberto, Cavazos Chena J. Carlos
Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada.
Editorial Trillas.
México, 1985.
- 2).- Código Civil para el Estado de Guanajuato.
Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor.
Irapuato, Gto. 1995.
- 3).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada.
Editorial UNAM.
México, 1987.
- 4).- Decreto No. 85.
Periódico Oficial Gobierno del Estado de Guanajuato.
Registrado el 10 de Mayo de 1994 en la Administración de Correos.
Numeralia, Guanajuato 20 de Junio de 1995, Segunda Parte.
Sumario Gobierno del Estado Poder Legislativo.
Quincuagésima Sexta Legislatura.
- 5).- Ley Agraria.
Editorial Anaya Editores, S.A.
México, 1993.

6).- Ley Federal del Consumidor.

Estadísticas de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Celaya, Gto.

1993 A 1995.

7).- Teja Zabre Alfonso.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ediciones Botas.

México, 1931.