

Novena Época

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Noviembre de 1995

Tesis 15o T J/2 Pagina 439

RELACION LABORAL TERMINACION VOLUNTARIA DE LA. SUS LIMITACIONES Y EFECTOS. Es indiscutible que el convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, con su ratificación y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye a la acción rescisoria y a la renuncia de prestaciones legales o pactadas que contempla el artículo 33 del código obrero, pues con tal recompensa se da por satisfecho de lo que pudiera corresponderle respecto de su contrato, el cual concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la legislación en comento.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1575/95. Myriam del Carmen Lira Ortega. 3 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Amparo directo 4725/95 Apolinar Ramírez Alfredo. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 6255/95. Pedro F. Villa González. 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.

Amparo directo 6945/95 Leopoldo Olivares López. 8 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Ángel González.

Amparo directo 9805/95 Alberto Córdova. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Octava Época

Instancia SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Septiembre

Página: 182

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, ETC. PERSONALIDAD EN LA ETAPA DE CONCILIACION. Al señalar el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su fracción I, en forma imperativa, que en la fase conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, la interpretación jurídica del vocablo "personalmente" debe entenderse en el sentido de que las partes concurran directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado, y que cuando se trate de personas morales, éstas podrán hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la misma Ley Federal del Trabajo. En estas condiciones, aun cuando el representante de la demandada haya otorgado poder general para pleitos y cobranzas, en el que se le confieren al apoderado facultades para comparecer a juicio con el carácter de representante legal de su mandante, tal personalidad no faculta a aquél para concurrir a la etapa de conciliación por cuanto que, siendo esencialmente apoderado de la empresa demandada, no tiene dentro de la relación laboral la representación del patrón a que alude el artículo 11 de la citada ley.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 188/93. José Julián Fonseca Rodríguez y otro. 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Tomo III, págs. 888 y 889.

Octava Época
Instancia PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO
Fuente Semanario Judicial de la Federación
Tomo X-Septiembre
Página 253

CONVENIO LABORAL NO CONTIENE RENUNCIA DE DERECHOS DEL TRABAJADOR. AL CELEBRARSE AQUEL ANTES DE INICIARSE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y DEMAS FASES. Si las partes ocurrieron voluntariamente ante la junta, previamente al comienzo de la audiencia de conciliación y demás fases, y en dicha comparecencia celebraron un convenio, por virtud del cual dieron por terminada la relación laboral que los unía, por mutuo consentimiento, cubriéndose al trabajador las prestaciones que se le adeudaban, consistentes en la parte proporcional del aguinaldo, horas extras laboradas, vacaciones pendientes, prima vacacional y prima de antigüedad, así como en la que denominaron "compensación por separación", pagándose todas estas prestaciones, de acuerdo al salario de la jornada ordinaria y no conforme al salario integrado, concluyendo el juicio laboral, con motivo de que el actor desistió expresamente de las acciones intentadas; así, si el trabajador, en un juicio posterior, demanda el importe de las diferencias entre lo que se le pagó y lo que resultaría de computar cada uno de los conceptos antes señalados, tomando en consideración el salario integrado, afirmando que aquel convenio está afectado de nulidad, por contener renuncia de derechos, cabe concluir, que no está en lo correcto el trabajador al pretender lo anterior, pues dados los términos de lo pactado, no fue reconocido por el patrón, ni la Junta estableció su existencia en laudo, no puede decirse que las prestaciones cubiertas al trabajador con motivo del convenio tengan el carácter de indemnizaciones legales, para que hubieren debido calcularse conforme al salario integrado a que se refiere el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, sino sólo, que se efectuó el pago de prestaciones que se adeudaban al operario, las cuales procedieron de acuerdo al salario de la jornada ordinaria.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 140/92. Juan de Regil Moreno y coags. 4 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente Rogelio Sánchez Alcauter. Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

Amparo directo 52/92. Martín Gerardo Aguilar Godoy. 5 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcauter. Secretario: Fernando O. Villarreal Delgado.

Amparo directo 51/92. Mateo García Davila y coags. 19 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Mateo García Davila. Secretario: Julio Jesús Ponce Gamito.

Novena Época

Instancia: DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo IX Febrero de 1999

Tesis 110618L

Página 519

LAUDOS. SU REDACCIÓN. Si la autoridad responsable omite hacer un extracto de la demanda, de su contestación así como de los alegatos expuestos por las partes, tal omisión no es suficiente para considerar que por ello la resolutoria conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6860/98 Dalía Ángeles Medina. 19 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: José Maximiano Lugo González.

Véase. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 545, tesis 796, de rubro: "LAUDOS. FORMA DE REDACCIÓN DE LOS."

Es de fundamental trascendencia el análisis jurídico que se integre de los dispositivos legales de la Carta Magna así como de la Ley Federal del Trabajo que le son aplicables o que tienen relación con la Conciliación Laboral, y principalmente a los de la parte adjetiva de la última, tales como:

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma;

I.-...

II.- ...

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;**

Esta fracción concede la oportunidad de ser reformada la que debería de señalar lo siguiente:

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, la Junta deberá aprobar y expresar mediante la resolución (acuerdo) que recaiga; que las partes han encontrado la fórmula de arreglo de sus diferencias jurídicas y económicas, habiendo decidido hacer cesar la contienda con el propósito de reintegrar jurídicamente las cosas al estado que tenían hasta antes de la presentación de la demanda, **consumiendo la materia del conflicto** y de los conceptos reclamados a su entera

satisfacción, concediéndole a dicho acuerdo los efectos jurídicos de un contrato novado.

Lo anterior tomando en cuenta los criterios jurisprudenciales anotados en párrafos anteriores y en búsqueda de una solución al problema de la Ilegalidad, motivo de la presente investigación, toda vez que solo mediante el Laudo es como la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje Resuelve el conflicto del que conoce fundando y motivando en base a la litis de que conozca, lo que sucede en la etapa del arbitraje solamente, pues en la etapa procesal conciliatoria no existe trabajo jurídico alguno, puesto que no existe ni estudio ni análisis de hechos, valoración de pruebas, desahogo de la mismas etc., ni de investigación para decir justicia por lo tanto no se puede considerar que el conflicto haya iniciado, pero si la alternativa de darlo por compuesto.

De indispensable adecuación requiere la redacción de la Resolución que se dicte una vez que las partes se ha puesto de acuerdo respecto del conflicto laboral, toda vez que de no ser así nos enfrentaríamos a lo que actualmente sucede que dada la costumbre es hasta ahí a donde llegan las acciones que se hayan intentado en la demanda. Pues lo que se crea es un pacto silencioso de no agresión o no agresión, independientemente que en aquellos se haya establecido la practica de señalar que las partes no se reservan acción legal, ni presente, ni futura, ya sea civil, mercantil, laboral, de seguridad social, ni de ninguna otra.

Lo anterior a fin de que se continúe con la practica de la Conciliación Laboral, de manera permanente.

IV.4.- DERECHO COMPARADO

Los sistemas adoptados para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo difieren de un país a otro, como señala KROTOSCHIN, existen análogas relaciones entre el sistema adoptado, en un determinado país, en materia de Conciliación y Arbitraje, de una parte, y el derecho de huelga, por otra; donde prevalece el sistema convencional, tanto en materia de contratos colectivos como en las de conciliación y arbitraje, suele admitirse también la huelga con mas amplitud, que en otros regímenes en donde se reglamentan ambas instituciones, y en los cuales la regulación de la huelga va entonces desde el arreglo de su procedimiento hasta su prohibición; la forma que para la dilucidación de los conflictos de trabajo ofrece el Derecho comparado son:

a). Discusión y negociación;

- b). Conciliación;
- c).- Mediación;
- d). Arbitraje Voluntario;
- e).- Investigación o encuesta;
- f). Arbitraje Obligatorio;
- g).- Intervención Judicial;
- h).- Legislación.

Con los varios sistemas de Conciliación y Arbitraje cabe forma los siguientes grupos:

- a).- Conciliación Voluntaria;
- b).- Conciliación Voluntaria y Arbitraje Facultativo;
- c).- Conciliación Obligatoria y Arbitraje Voluntario;
- d). Obligatoriedad de la Conciliación y del Arbitraje.

Los sistemas indicados, si bien es cierto imponen en ocasiones obligatoriamente la conciliación o, a falta de ella el arbitraje, lo hacen como tramite que las partes en conflicto deben necesariamente seguir antes de llevar la controversia al estado de huelga, por esa razón se debe distinguir necesariamente entre conciliación y arbitraje como tramites previos a la declaración del estado de huelga o del paro patronal, entre la conciliación y el arbitraje como medios de solución de los conflictos ya declarados, también los procedimientos para dirimir los conflictos de trabajo varían si estos son individuales o colectivos, los conflictos individuales se resuelven casi siempre por organismos judiciales, y

de acuerdo con un procedimiento de tal carácter; igualmente, la distinción entre conflictos de derechos y conflictos de intereses se señala por conducir los primeros a una decisión dentro del procedimiento judicial, y por llevar los segundos a un procedimiento administrativo, aun cuando lo normal consiste en que todos los conflictos colectivos, de derechos o de intereses, se resuelvan por la autoridad administrativa, dada la naturaleza especial de tales controversias o antagonismos.²⁶

Se ha considerado a Nueva Zelandia, en primer termino, y posteriormente a Australia como los países donde se ha desarrollado una verdadera política intervencionista que obliga a las partes de una conflicto laboral a recurrir al arbitraje, con forzosa etapa conciliatoria, a fin de aminorar o suprimir tales divergencia. Se ha declarado a partir de 1886, en que se inicia esta legislación, la necesidad de otorgar seguridad a las relaciones entre trabajadores y patronos, con objeto de impedir que los conflictos se resuelvan, en definitiva, por la fuerza y no por fundamentos de orden jurídico. Es cierto que existen o, mejor dicho, subsisten términos antagónicos en cuanto a la ecuación salario y trabajo; pero estos términos contrapuestos surgen de la misma manera en muchos ordenes de relaciones en los cuales el Estado no permite que se llegue a una solución a través de medidas de fuerza, sino según normas de Derecho. la conciliación obligatoria, y luego el

²⁶ CABANELLI AS De Torres Guillermo. ALCALA-Zamora v Castillo Luis. *Tratado de Política Laboral y Social (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II 3ra Edición Editorial Heliasa S R L. Buenos Aires. 1963. Págs. 174-175

arbitraje forzoso en aquellos países, dieron un buen resultado, pese a las críticas teóricas que, con razón o sin ella, se han formulado contra el sistema del arbitrio laboral compulsivo.

En general, la legislación iberoamericana busca la solución de los conflictos laborales por medio del arbitraje voluntario, excepción hecha de los casos en que la huelga afecta a los servicios públicos. Los órganos competentes para resolver los conflictos colectivos de trabajo, tanto en la instancia conciliatoria como en la arbitral, tienen, dentro de tal legislación, un mismo carácter, en tanto que son órganos cuya misión consiste en resolver esos conflictos laborales. Con excepción de determinadas circunstancias, como durante la segunda guerra mundial o en el periodo de la Guerra de Corea, en los Estados Unidos no se ha recurrido al arbitraje impuesto obligatoriamente. El arbitraje voluntario en los conflictos de trabajo ha dado positivo resultado como medio práctico para resolver ciertos conflictos. Se estima que más del 90% de los convenios colectivos de trabajo en los Estados Unidos contiene cláusulas por las cuales se prevé el arbitraje como procedimiento para zanjar las desavenencias laborales. Tales cláusulas compromisorias se insertan por acuerdo mutuo de las partes, sin necesidad de imposición por las autoridades.

En los países totalitarios, el arbitraje obligatorio está fundado en que no existe otra forma de resolver los posibles conflictos de trabajo, ya que la huelga no está permitida. “la mentalidad del déspota iluminado, según la cual el Estado es el guardián único de los intereses generales, conduce a la institución de órganos

gubernamentales encargados de resolver las controversias; las decisiones de estos son necesariamente obligatorias en la última instancia. No se habla de pugna entre empleadores y empleados, ni tan siquiera se indica la posibilidad de choque de intereses; sino que se dictan normas de acuerdo con las cuales los órganos representativos del Estado y los sindicatos que se arrojan la representación de los trabajadores tratan de igual a igual sobre cuales van a ser las condiciones que la producción deberá desarrollarse de acuerdo con los intereses generales de la colectividad que son, aparentemente al menos, los mismos de las partes, que en virtud de esa apariencia no pueden encontrarse en conflicto.

EN FRANCIA, los comités de empresas son los encargados de buscar soluciones a problemas de jornada, distribución de labores, problemas ambientales o de seguridad; antes de cualquier modificación de jornadas o de condiciones ambientales, debe ser consultado el comité. En la ley núm. 77-767 se modificó el Código de Trabajo en los aa.116-2 y 117-7 para disponer que, en materia de aprendizaje y de condiciones de trabajo, se consultase previamente al colegio de defensa de intereses profesionales, que debe funcionar en cada industria de más de 100 trabajadores.

GRAN BRETAÑA promulgó un reglamento que regula las funciones de los comités de seguridad en los centros de trabajo con intervención sindical, los representantes deben encargarse de la

investigación de riesgos potenciales, atender quejas de los trabajadores, hacer advertencias al empleador sobre peligros o daños y llevar a cabo inspecciones o resolver consultas de los propios trabajadores.

EN LUXEMBURGO, por ley núm. 60, de mayo de 1974, instauraron comités mixtos en las empresas del sector privado, y se permitió designar representantes de los trabajadores en las S.A., cuando éstas emplearán a más de 150 personas. las atribuciones de tales comités son aplicación de instalaciones técnicas destinadas a controlar el comportamiento y la productividad del trabajador: medidas de higiene y seguridad; criterios referentes a la selección de personal; evaluación de los trabajadores, formulación del reglamento interior de trabajo, concesión de recompensas por iniciativas o mejoras técnicas. En empresas de menos de 150 trabajadores, deben constituirse comités con dos delegados de cada parte encargados asimismo de las funciones anteriores.

EN LA URSS, por decreto del presidium del Consejo Central de Sindicato, los comités sindicales de fábrica deberán intervenir antes de proceder a cualquier despido un trabajador.

ALEMANIA. El Tribunal Federal del Trabajo por decisión de 28 de enero de 1955 y 8 de febrero de 1957, sentó los principios fundamentales que rigen para el ejercicio del derecho de huelga y el lock out, lo cual reviste gran importancia en vista de que en la Republica Federal Alemana no existe legislación alguna sobre

huelgas o lock out. Se considera que la obligación que individualmente tienen los trabajadores de dar aviso al empleador para dar por terminados sus contrarios de empleo, y que varía en extensión, según la categoría de los obreros, no pueden aplicarse en el caso de una huelga legalmente declarada. El tribunal resolvía que durante la huelga o lock-out, los trabajadores no tienen derecho a sus salarios. Se permite el lock-out, con objeto de salvaguardar el equilibrio de fuerza en ambas partes, arguyendo el tribunal “que los trabajadores no pueden ser protegidos contra el riesgo de perder su empleo a consecuencia de una huelga” y que, por lo tanto, en caso de huelga debe concederse al empleador el derecho al lock-out contra sus empleados huelguistas, dando por terminados sus contratos de empleo individuales, sin ningún aviso previo y sin plazo, sometidos a la legislación por lo que respecta al despido sumario. En tal caso, continua diciendo la sentencia de la tribuna, y como consecuencia lógica de la doctrina del “equilibrio de fuerzas”, el empleador estará en libertad de admitir a sus obreros, a su propia discreción, a la terminación del conflicto, si el laudo colectivo que ponga fin al mismo no lleva una cláusula de “readmisión general”.

ESPAÑA.- La legislación española ha atravesado por distintas etapas en materia de huelga, considerándola primero como una hecho delictuoso, tolerándola después, como hecho jurídicamente permisible, tratando de buscar una solución corporativa de las huelgas y, por última, volviendo a considerarla como acto

delictuoso, ya que, según el artículo 222 del Código Penal, se tipifica como un acto de sedición, al establecer este precepto que serán castigados como reos del citado delito: primero, los funcionarios o empleados de todo género de servicios públicos y los particulares que por su profesión prestaren servicios de reconocida o inaplazable necesidad, que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, de perturbar su normal actividad o de perjudicar su autoridad o prestigio suspendieran su trabajo o alteraran la regularidad del servicio; segundo, las coligaciones de patronos dirigidos a paralizar el trabajo; tercero, las huelgas de obreros.

ARGENTINA.- “La Ley no. 17,183 de 1967 facultó a las empresas u organismos que presten servicios públicos o servicios de interés público a intimar a su personal, el cese de las medidas de fuerza dispuestas por el mismo o por la asociación profesional que lo representa, cuando ellas disminuyan la eficiencia, entorpezcan o interrumpen el servicio, debiendo someterse al tratamiento del diferendo a los procedimientos legales correspondientes. “La disposición pertinente, dispone a la vez que en la intimación deberá finarse una plazo de 24 horas para la normalización del servicio, bajo apercibimiento de aplicación de las sanciones correspondientes, incluso la cesantía y sin perjuicio de la pérdida de los haberes” .

VENEZUELA. El artículo 92 de la Constitución Política de 1961, dispone que los trabajadores tiene derecho de huelga, dentro de las

condiciones que fije la Ley. En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquella determine. La Ley del Trabajo, por su parte, en el artículo 231 establece que “en los casos de huelga o de lock out en empresas o servicios cuya paralización ponga en peligro inmediato la salud o vida económico-social de la población, el Gobierno podrá prever a la reanudación de las faenas en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida.

CUBA.- La Ley 759 del 11 de marzo de 1960, sobre procedimiento laboral, dispone: que se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro. Se consideran conflictos colectivos las crisis colectivas de trabajo que comprenden las pugnas que se suscitan entre trabajadores y patronos, entre unos y otros entre sí, o entre sus respectivas organizaciones. Tiene capacidad para comparecer en los conflictos colectivos, tanto las organizaciones de trabajadores, como el o los patronos afectados. Los expedientes se tramitan por una serie de organismos que van desde los Departamentos Provinciales hasta el Ministerio del trabajo, quien dictará la resolución ministerial correspondiente. Contra las resoluciones que dicte el Ministerio del Trabajo, según el artículo 74, en esos conflictos colectivos, a que hace mención anteriormente, no se dará recursos alguno.²⁷

²⁷ GUILLERO Fuquero *Manual de Derecho del Trabajo* Octava edición Ed. Porrúa México. 1976 Págs 379 387 390

Hoy en día, casi todos los códigos del trabajo imponen la conciliación a las partes de un conflicto de trabajo; en algunos, tanto en los individuales como en los colectivos; en otros, únicamente en estos últimos. Citemos, a título de ejemplo, los más recientes:

Republica Arabe Unida, promulgado el 20 de abril de 1980;

Ley núm.78 que contiene el Código del Trabajo de Argelia, promulgado el 5 de agosto de 1978;

Ley del Trabajo de Bahrein, del 16 de junio de 1976;

Código del Trabajo de Canadá. Ley SL 1965, que contiene modificaciones vigentes desde el 30 de junio de 1971;

Código del Trabajo de Checoslovaquia, cuyo texto fue refundido el 16 de junio de 1975;

Código del Trabajo de Gabón, promulgado en Ley 5-78 del 1 de junio de 1978

Código de Relaciones de Trabajo de Gran Bretaña, del 2 y 10 de febrero de 1972;

Código del Trabajo de Polonia, del 26 de junio de 1974.²⁸

²⁸ LASTIRA Lastra José Manuel (Coordinador) *Diccionario de Derecho del Trabajo* Ed Porrúa UNAM Santiago Barajas Montes de Oca Pags 181 182

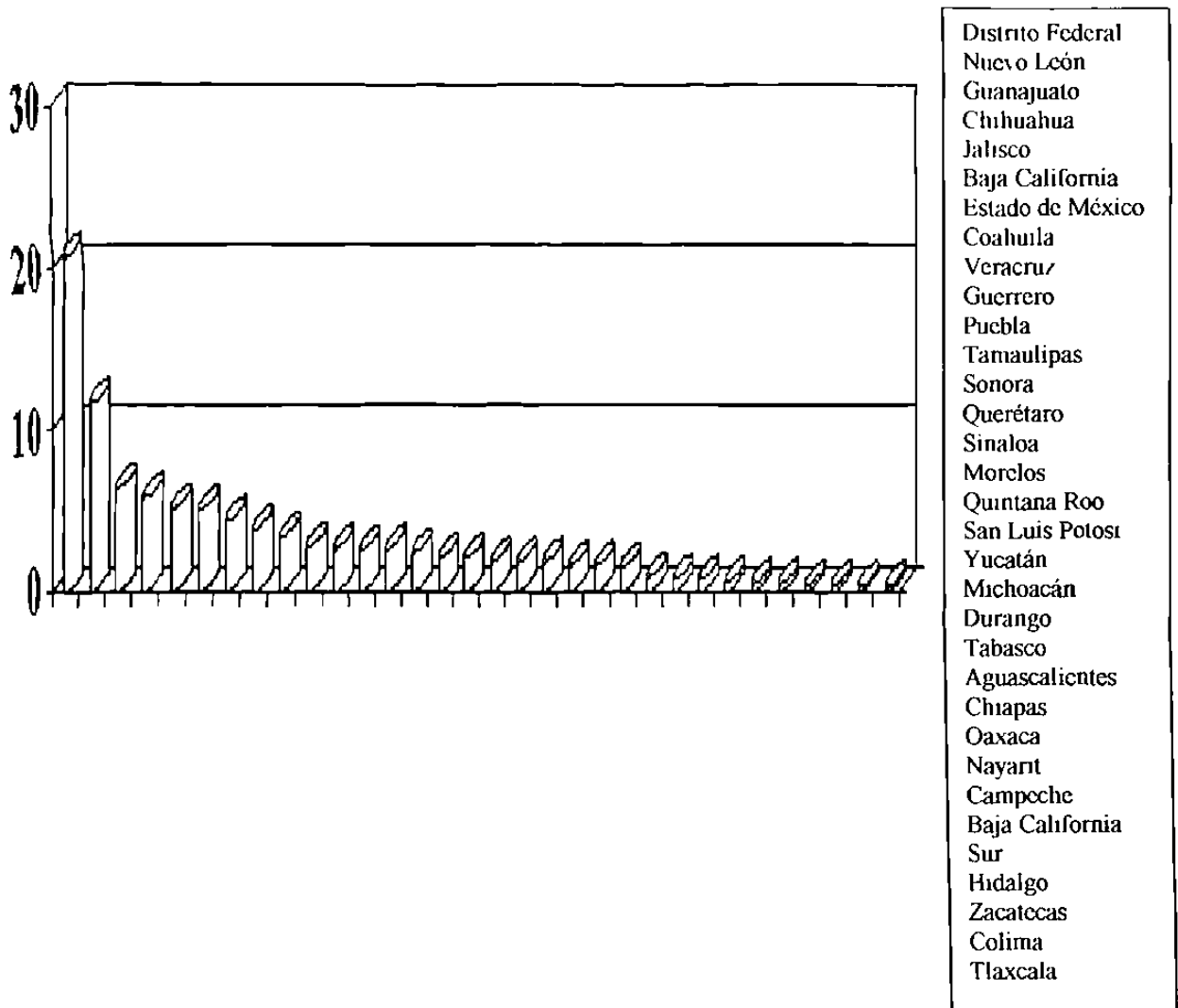
CAPITULO V

**CONFLICTIVIDAD LABORAL EN MEXICO
Y LOS RESULTADOS DE LA CONCILIACION**

TERCERA PARTE.-
CAPITULO V

**CONFLICTIVIDAD LABORAL EN MEXICO Y
LOS RESULTADOS DE LA CONCILIACION**

CAPITULO V.1.- INDICADORES OFICIALES

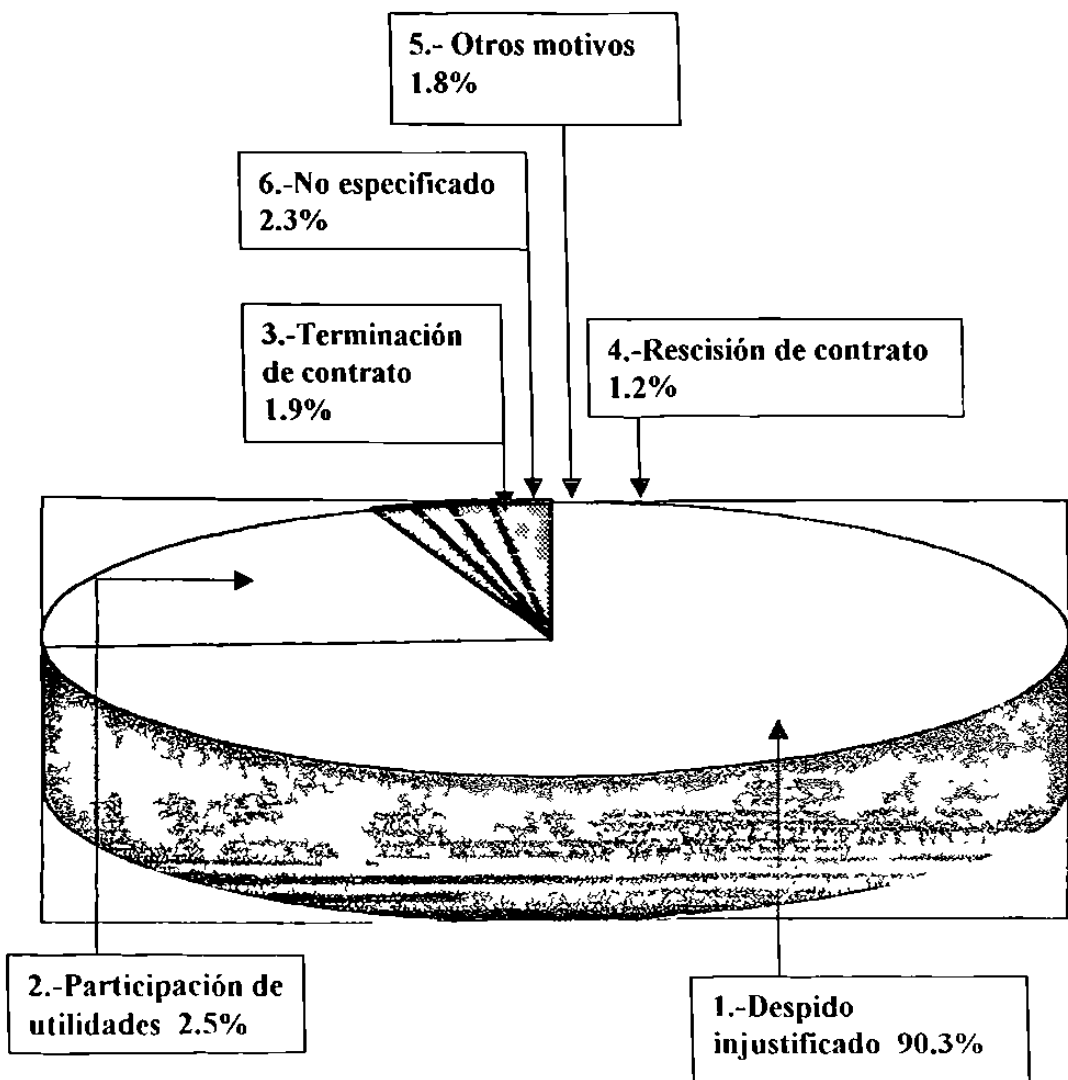


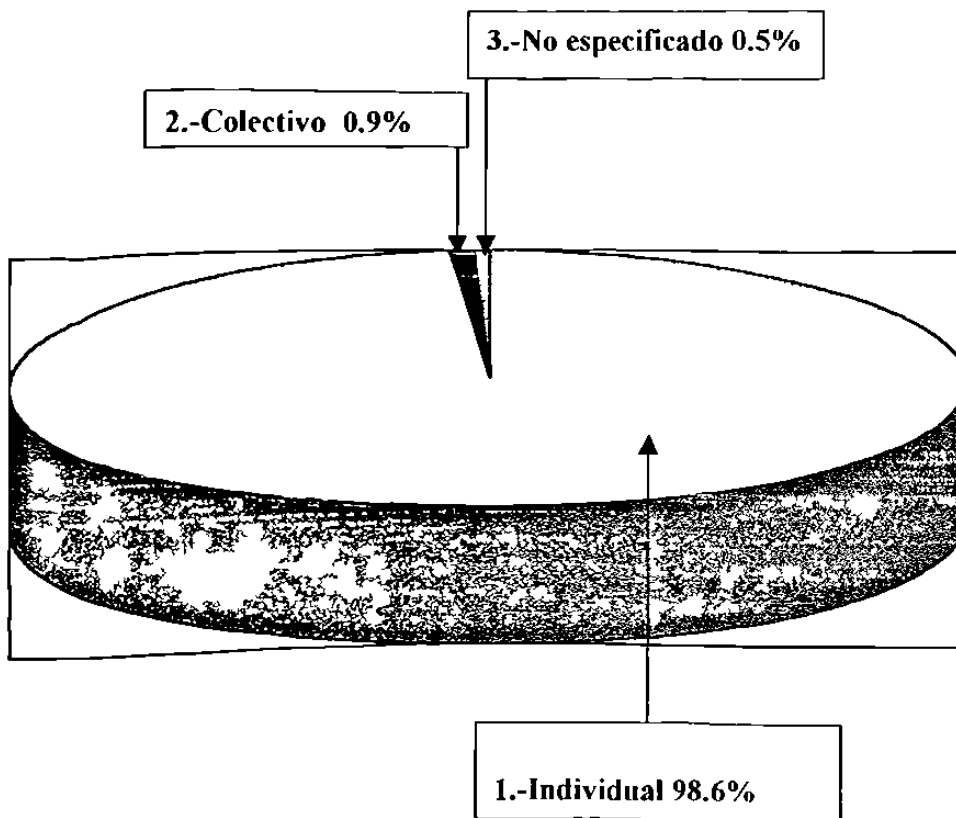
LAMINA I

La Presente lamina que se lee de izquierda a derecha, ilustra la distribución porcentual de los conflictos de trabajo por entidad Federativa, dentro del periodo de los años que van de 1991 al 2001, tomando como base la cantidad de 121,926 de los cuales son **120,588** Individuales y 1,368 Colectivos a nivel nacional durante el año 2001, de los cuales Nuevo León ocupa el 2°. Lugar con un total de **14,147** conflictos individuales con un **11.7%** del total de conflictos individuales en México donde solo el 0.9% son colectivos.

LAMINA II

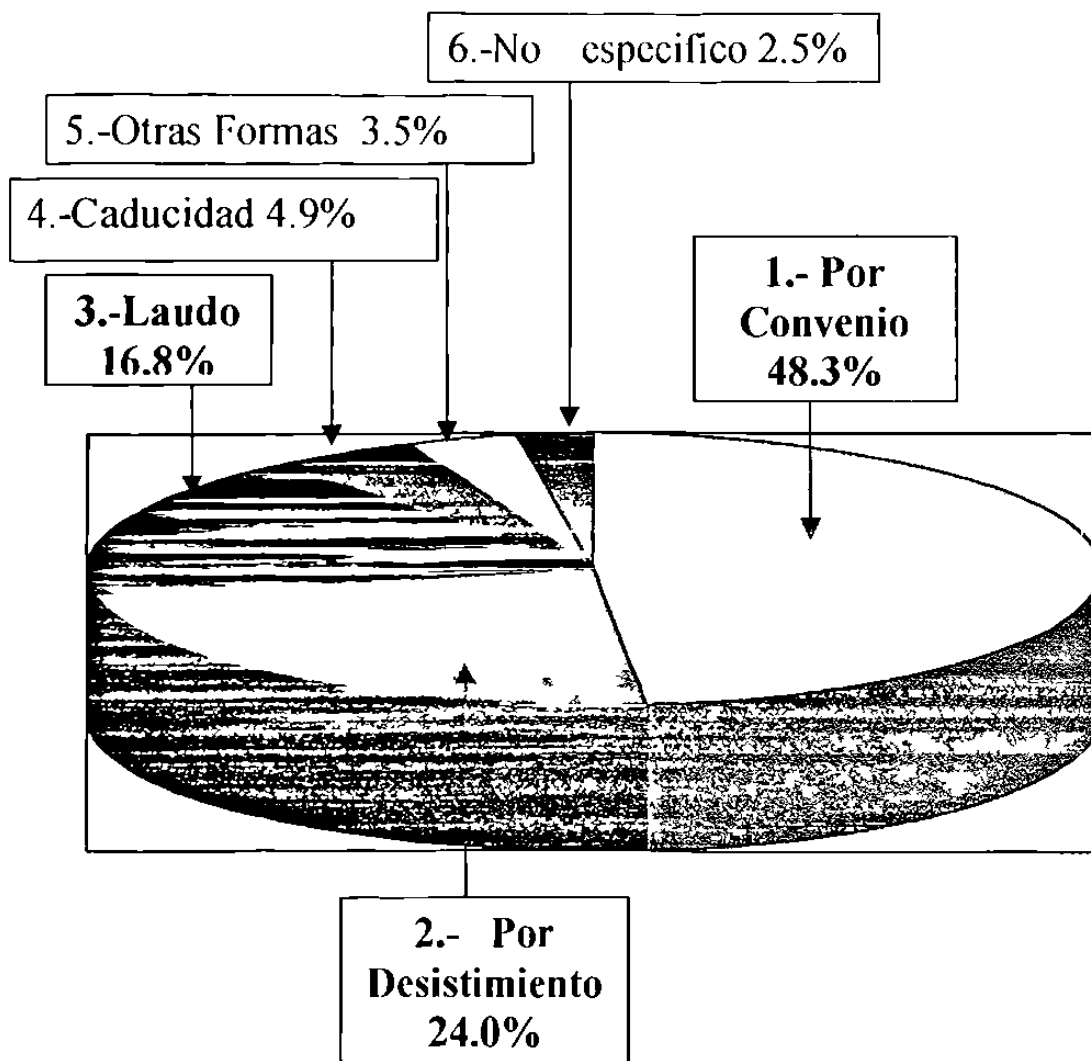
La Presente lamina, ilustra en porcentaje el motivo que da origen a conflictos Individuales de trabajo durante el año 2001, tomando como base la cantidad de **120,588** Conflictos, siendo el **Despido Injustificado** que representa el **90.3%** la principal causa a nivel nacional, considerando la lamina anterior se puede concluir que en el Estado de **Nuevo León** arroja **12,775** conflictos por dicha causa.





LAMINA III

La Presente lamina, ilustra la distribución porcentual de los conflictos solucionados en el año 2001, por tipo de conflicto, tomando como base **121,926** conflictos, de los cuales 120,588 son individuales y 1,368 son colectivos.

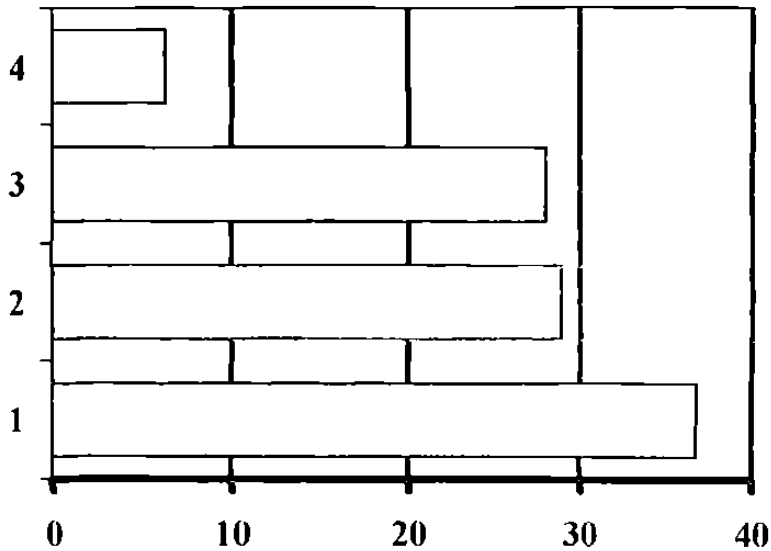


LAMINA IV

La Presente lamina, ilustra la distribución porcentual de vía de solución de los **71,808** conflictos de trabajo individuales y colectivos de 121,926 a nivel nacional en el año 2001, en donde **51,917** se solucionaron **por** la vía de la **conciliación**, que representa el **72.3%**, desglosándose en el 48.3 por ciento por convenio, y el 24.0 por ciento por desistimiento, mientras que por laudo fue el 16.8%.

LAMINA V

La Presente lamina, ilustra la distribución porcentual de vía de solución de los 71,808 conflictos de trabajo individuales y colectivos a nivel nacional en el año 2001, en donde se solucionaron mediante laudo 12,064 que representa el 16.8%, y de los cuales solamente **3,378** resultaron condenatorios, de donde se deduce desde nuestro punto de vista que el **2.77%** del total de **121,926** conflictos a nivel nacional **condenan al patrón**, lo que también puede arrojar otras deducciones respecto de la política laboral gubernamental en el país, y la confianza en los Tribunales de Trabajo por parte de los trabajadores principalmente.



- 1.-Mixto
- 2.-Absolutorio
- 3.-Condenatorio
- 4.-No especificado

V.2.- COMPROBACIÓN DE RESULTADOS.-

La Conciliación en el conflicto laboral se presenta como una consecuencia posterior a las instituciones del Derecho Laboral y lógicamente por tales razones resulta de entre una serie de diversos actos o conductas de las partes en el conflicto laboral, de ahí que podamos considerar como antecedente lo referente a la conducta humana, considerando que el hombre es un ente valorador por lo tanto todo lo que se llegue a referir a la conducta es susceptible de valoración resultando posible solo frente a una escala de valores como lo es la Moral.

La Moral como ciencia de la conducta y el comportamiento humano hace referencia a una jerarquía o tabla de valores, una moral axiológica engloba todo acto del hombre siempre que este acto sea racional (ético) y voluntario; un sistema o código de valores fundamenta su validez en la racionalidad tanto de cada uno de ellos como en las del conjunto de los valores mismos, siendo la racionalidad del valor la que lo hace presente al espíritu como algo que, si bien puede ser bajo ciertas circunstancias inconvenientes,

en otras resulta altamente deseable, cuando menos para fijar el límite del propio actuar y el límite permisible al actuar ajeno.

La Etica como ciencia no puede decidir entre deberes, siendo solo capaz de indicar la imposibilidad de elegir entre los deberes mismos, y como ciencia tampoco puede crear imperativos categóricos, pero la ciencia si puede proporcionar ayuda, al señalar las consecuencias y riesgos inherentes a la adopción de valores o de conductas valorativas, la elección de fines depende de juicios de valor y a todo fin moral subyace sin duda una valoración previa de todo lo que contribuirá a alcanzarlo, esto sin duda alcanza el umbral de la decisión, decisión que no pertenece al orden de la ciencia sino a la propia naturaleza del hombre y expuesta como voluntad.²⁹

En esta concepción filosófica de la conducta humana, desde nuestro particular punto de vista se encuentra el fundamento motivacional para la solución de los conflictos, claro esta con la ayuda y dirección de quienes accidental o voluntariamente nos vemos involucrados a intervenir con la tarea de remediarlos o componerlos.

Aparenta ser muy romántica la idea de planteada en el desarrollo de la presente investigación, sin embargo considerando la técnica de la misma y su objetivo, hemos de tomar en cuenta que arroja datos reales que permiten determinar la veracidad y conveniencia de su permanente y ordinaria aplicación, aunado a lo aquí expuesto se

DEI PLON Alvarez Lorenzo *Perfil Filosófico de la Estrategia (Teoría Pura)*, Dialéctica del Pensamiento Estratégico Ed Herrero S.A. de C.V. Mexico Pags 28,30

propone la reforma a los artículos de la Legislación vigente, a fin de que las resoluciones emitidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean, jurídicamente duraderas y definitivas legitimando la impartición de la justicia laboral de la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de la Conciliación Laboral.

Los efectos de la conciliación, tan beneficiosos para la paz social y la prosperidad económica, suelen hacerse sentir de distinta manera. Las partes no solamente intentan un acercamiento cuando un tribunal de conciliación ofrece sus servicios para ayudar a solucionar las diferencias o cuando, en virtud de la ley, los desavenidos están obligados a aceptar esa ayuda. En realidad, la conciliación actúa como una fuerza oculta que busca acercar permanentemente a las partes mediante la comprensión y la tolerancia, en todos o casi todos los resortes de la relación de trabajo.

No debemos olvidar las consideraciones han esbozado los tratadistas consultados, al referirse a la conciliación laboral pues en realidad todo ello coinciden ñeque no existe trabajo jurídico del tribunal de trabajo para impartir la justicia a través de la conciliación, sin embargo son frases que arrojan un aprendizaje necesario en la materia de las relaciones del trabajo, por lo que pasamos a recordar las siguientes:

Dice CABANELLAS Y ALCALA ZAMORA que: La conciliación se integra por los tramites y formalidades de carácter convencional,

para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o conflicto económico-social. Como un acuerdo representa la formula de arreglo concertada por las partes.

La conciliación se logra normalmente por las mismas partes en conflicto, que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo. Siendo la conciliación un tramite previo al conflicto de trabajo, en donde las parte formulan concesiones. Coincidiendo con el arbitraje en un hecho: la necesidad de una voluntad de colaboración entre los interesados se manifiesta en un acuerdo directo en la conciliación, con el cual finaliza el conflicto.

La conciliación presenta los caracteres de una negociación de un contrato novado.

KASEL DERCH, en cita por el tratadista consultado dice: Estos conflictos, desde el punto de vista procesal “no pueden ser decididos, sino que solamente se les puede componer...”

La presente investigación Jurídica, se ha desarrollado mediante el procedimiento científico, construyendo nuevos indicios y enunciados, identificando tópicos y variables ignorados hasta ahora, por lo anterior comprobamos que la Impartición de la Justicia laboral a través de la Conciliación Laboral resulta ilegal.

La legislación mexicana, en fecha reciente, ha fomentado las negociaciones obrero patronales, a través de un cuerpo de

conciliadores que se encargan de arreglos extrajudiciales. Para tal objeto, se orienta tanto a trabajadores como a patronos sobre sus respectivos derechos; se coordinan sus intereses, y se les proponen soluciones prácticas que pongan fin a los conflictos que presenten. Las funciones de estos conciliadores no están comprendidas en la Ley Federal del Trabajo, pues se trata de actuaciones administrativas, a las que pueden o no concurrir los interesados; sólo en ocasiones se presiona su reunión para obligarlos precisamente, a entablar negociaciones privadas, que en modo alguno trascienden a otra clase de actuaciones, ya que de ellas no se levantan actas, no se hace ninguna referencia oficial y ni siquiera puede ofrecerse como prueba en juicios laborales cualquier proyecto que llegara a elaborarse.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. La infinidad y diversidad de conflictos laborales que se suscitan en el Estado de Nuevo León, dada su característica una entidad con actividad productiva altamente industrial y comercial, en comparación con otros Estados de la Republica, lo ubica en la necesidad de elevar el nivel de competitividad para dar respuesta a la necesidad social de la impartición de la Justicia Laboral, pronta y expedita, bajo los Principios Laborales y Procésales Laborales que la rigen.

SEGUNDA. La Disposición Legislativa que procesalmente impone la Conciliación dentro del Proceso Laboral, convierte a esta última mas que en una etapa del proceso o procedimiento en una Institución, que hace posible la solución practica de los conflictos laborales de que conocen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Por lo que debe actualizarse la vida y vigencia de algunas disposiciones legales, tales como las que imponen la presencia material del total de los miembros Representantes Patronales y Obreros de cada junta, para coadyuvar físicamente a la practica de la Conciliación Laboral y hacer frente en dos oportunidades mas, en cada conflicto de acuerdo a las necesidades de las sociedad actual a la que tanto filosóficamente como sectorialmente se deben; además de la oportunidad de neutralizar los extremos conductuales de un solo miembro de la Junta. Y sin la necesidad de creación de nuevos puestos, cargos de nuevos personajes conciliadores, con incremento en el presupuesto de Erario lógicamente, como lo anuncia algún anteproyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- La optimización de los recursos económicos para la operación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a cargo del Estado, en función del tiempo de la tardanza de un procedimiento laboral, para la impartición de la justicia, son posibles de lograr con la practica oportuna de la Conciliación Laboral.

CUARTA. La rama del Derecho Laboral, se ha caracterizado por la humanización del proceso laboral, desde el punto de vista filosófico,

por cuanto que la necesidad permanente del desarrollo y capacitación continuos de los funcionarios que intervienen desde el inicio de un conflicto, se hace latente, a fin de sostener la eficiencia y eficacia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a ese nivel del procedimiento.

QUINTA. La Cultura, la Economía, la Sociología, son ramas de la ciencia que se encuentran intrínsecamente entrelazadas con los conflictos laborales, y que contribuyen en buena medida en la creación y a la vez en la solución de los conflictos laborales, además de la del Derecho, por lo que resulta conveniente publicitar y difundir, mediante el método de la repetición, la practica de solución del conflicto a fin de crear una cultura de Conciliación o Negociación, en la sociedad.

SEXTA.- La Impartición de la Justicia Laboral, a través de la Conciliación Laboral, si resulta ilegal, no obstante el fuero que nuestra Constitución Política le otorga, lo anterior en virtud de que por tratarse de una etapa anterior al inicio de la litis en el proceso laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje no actúa como tribunal u órgano jurisdiccional, por cuanto que no realiza ni lleva a cabo actividad, ni estudio, ni análisis, ni resolución jurídica alguna, independientemente de su ordinaria desintegración en la practica, derivada de la ausencia material de los representantes miembros de la Junta.

SÉPTIMA.- La Practica de la Conciliación Laboral, por la actitud pragmática de las partes en conflicto para la solución del mismo, hace cesar la controversia, consume la acción intentada y define el estado jurídico previo que conservaban las cosas antes de iniciada la acción legal por conducto de la reclamación o demanda laboral. Por lo que tanto, funcionarios, abogados postulantes, representantes o asesores de las partes estamos llamados a velar por los verdaderos intereses de las partes en conflicto que acuden a solicitar el consejo profesional.

PROPUESTA

Reformar la Ley Federal del Trabajo en la fracción III de su artículo 876, así como las que por su naturaleza posean un sentido de análogo contenido, debiendo dicha fracción decir lo siguiente:

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, la Junta deberá aprobar y **expresar mediante la resolución** (acuerdo) que recaiga; que las partes han encontrado la fórmula de arreglo de sus diferencias jurídicas y económicas, habiendo decidido hacer cesar la contienda con el propósito de reintegrar jurídicamente las cosas al estado que tenían hasta antes de la presentación de la demanda, **consumiendo la materia del conflicto** y de los conceptos reclamados a su entera satisfacción, concediéndole a dicho acuerdo los efectos jurídicos de un contrato novado.

Lo anterior a fin de que se continúe con la práctica de la Conciliación Laboral, de manera permanente y sistematizada, para convertirla en una conducta funcional y atractiva para la solución de los conflictos laborales.

BIBLIOGRAFIA

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

DOCTRINA.-

.- ARILLA Bas Fernando Dr.- Manual Practico del Litigante. Editorial Kratos S.A. de C.V. Edición 15ª. México D.F.

.- BARAJAS Montes de Oca Santiago.- Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Ed. Porrúa S.A., México 1984.

.- CABANELLAS De Torres Guillermo, ALCALA-Zamora y Castillo Luis. Tratado de Política Laboral y Social. (Instituciones Laborales y Sociales) Tomo II. 3ra. Edición. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires 1963.

. CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II L. C CH 21 Edición. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires.

.- CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Ed. Porrúa 6 Edición México 1984.

. CAVAZOS Flores Baltasar. Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales. Ed. Trillas 2ª. Edición.

. CAVAZOS Flores Baltasar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Ed. Jus, S.A. Primera Edición. México 1978.

. CAVAZOS Flores Baltasar. Instantáneas Laborales. Notas y Comentarios Sobre Derecho del Trabajo. Ed. Trillas. México 1988.

. CLIMENT Beltrán Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo Editorial Esfinge. S.A., Edición 8ª. México 1985.

. DAVALOS José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Mexico 1988.

.- DAVILA Morales Francisco., Temas Laborales. Ed. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma De Nuevo León. Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social Delegación Nuevo León.

. DE FERRARI Francisco. Derecho del Trabajo. (Relaciones Colectivas) Vol. IV Buenos Aires 1974

.- DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa. México 1979.

.- DEL PEON Alvarez Lorenzo. Perfil Filosófico de la Estrategia (Teoría Pura), Dialéctica del Pensamiento Estratégico. Ed. Herrero S.A. de C.V. México.

.- DENNETT Daniel C. La Actitud Intencional. (Ciencias Cognitivas). Ed. Gedisa.

.- DESPONTIN Luis A. Derecho del Trabajo (Constitucionalismo Social). Ed. Imprenta de la Universidad Nacional de Córdoba. Buenos Aires 1957.

.- FIX Zamudio Héctor. Metodología Docencia e Investigación Jurídica. Ed. Porrúa. México 1997.

.- GOMES Orlando, GOTISCHALK Elson y BERMÚDEZ Cisneros Miguel. Curso de Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, traductor México, Edición II.

.- GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Octava edición Ed. Porrúa. México.1976.

.- GUTIERREZ Aragón Raquel. Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México. Ed. Porrúa. México.

. HERNÁNDEZ Sampieri Roberto. Metodología de la Investigación. Ed. McGraw Hill. Colombia 1997.

- . HEGLAND Kenney F. Manual de Practicas y Técnicas Procésales. Ed. Heliasta. Profesor de Derecho de la Universidad de Arizona.
- . KARL Von Savigny Federich. Metodología Jurídica. Ed. Le Palma 1979.
- .- KROTOSCHIN Ernesto. Manual del Derecho del Trabajo. Ed. Ediciones Depalma. 3ª. Edición Buenos Aires 1979.
- .- LASTRA Lastra José Manuel, (Coordinador). Diccionario de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa U.N.A.M. Santiago Barajas Montes de Oca.
- .- MARTINEZ Pichardo José. Liniamientos Para la Investigación Jurídica. Ed. Porrúa. México 1997.
- .- .PORRAS Y López Armando. Derecho Mexicano del Trabajo (Individual y Colectivo). Ed. Porrúa. México.
- .- RAMOS Eusebio. Presupuestos Procésales en Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1982.
- .- RUIZ Lugo Sergio. Practica del Enjuiciamiento Laboral. Ed. Imprenta Ladina. México 1996.
- .- SALINAS Suárez Del Real Mario. Practica Laboral Forense. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1980.
- .- SANCHEZ Martínez Francisco. Formulario de Derecho del Trabajo y Jurisprudencia (convenios). Cárdenas Editor y Distribuidor. 1era. Edición. México 1994.
- . SANTORO Passarelli Francesco. Nociones de Derecho Del Trabajo Ed. Estudios de Trabajo y Previsión Social. Instituto de Estudios Politicos Madrid 1963.
- . SASTRE Vilarrasa Genoveva MORENO Marimon Montserrat. Resolución de Conflictos y Aprendizaje Emocional. Ed. Gedisa. Barcelona

. VIDAL Marciano. Moral de Actitudes (Moral de la Persona y Bioética Teológica).Tomo Tercero 8ª Edición, con licencia Eclesiástica. Ed.Cobarrubias.Madrid 1995.

. VIDAL Marciano. Moral de Actitudes (Moral Social).Tomo Segundo primera parte 8ª Edición, con licencia Eclesiástica. Ed.Cobarrubias.Madrid 1995

. WITKER Jorge. La Investigación Jurídica. Ed. McGraw Hill. Mexico 1995.

REVISTA.-

.- ARELLANO Bernal Gloria. Nuevo Código de Procedimientos del Trabajo. Revista Laboral. Año VIII, Numero 90.

.- GERNIGON Bernardo, ODERO Alberto, GUIDO Horacio. Principios de la O.I.T., Revista Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo OIT. Vol. 119 Numero 1 Año 2000/1 Ginebra.

.- INEGI. Estadísticas Sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local. Edición 2002.

.- PEREZ Fernández Del Castillo Otón Dr. Un Conciliador Belicoso. Revista El Mundo del Abogado. Año 5 Numero 42 Octubre 2002.

LEGISLACIÓN.-

.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

. Ley Federal del Trabajo.

JURISPRUDENCIA.-

Novena Epoca

Instancia PRIMER TRIBUNAL COLIGADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Noviembre de 1995

Tesis I lo T J 11

Página 392

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA

PRIMER TRIBUNAL COLIGADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 1121/95 Abastecedora de Rodamientos Cue, S.A. de C.V. 23 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria Teresa Sánchez Medellín

Amparo directo 2371/95 Secretario de Comunicaciones y Transportes. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 3191/95 Hector Gutierrez Castillo 27 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria Teresa Sanchez Medellin

Amparo directo 6061/95 Diego Andres Zuniga Villaseñor 7 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario Rigoberto Calleja Lopez

Amparo directo 6561/95 Marcela Rico Delgado 7 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria Teresa Sanchez Medellin

Novena Epoca

Instancia QUINTO TRIBUNAL COLIGADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Noviembre de 1995

Tesis I 5o T J 2 Pagina 439

RELACION LABORAL TERMINACION VOLUNTARIA DE LA, SUS LIMITACIONES Y EFECTOS

QUINTO TRIBUNAL COLIGADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 1575/95 Myriam del Carmen Lira Ortega 3 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria Rosa María López Rodríguez.

Amparo directo 4725/95 Apolinar Ramirez Alfredo 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario José Francisco Cilia López

Amparo directo 6255/95 Pedro Elvira Villa González 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Constantino Martínez Espinoza. Secretario Marco Tullio Burgoa Domínguez

Amparo directo 6945/95 Leopoldo Olivares López 8 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Rafael Barredo Perera. Secretario Vicente Ángel González

Amparo directo 9805/95 Alberto Córdova 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario José Francisco Cilia López

Octava Epoca
Instancia SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.
Fuente Semanario Judicial de la Federacion
Tomo XII Septiembre
Pagina 182

ALDIENANCIA DE CONCILIACION DE MANDA Y EXCEPCIONES, ETC. PERSONALIDAD EN LA ETAPA DE CONCILIACION

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO

Amparo directo 188/93 Jose Julian Fonseca Rodriguez y otro 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos Ponente Lucio Antonio Castillo Gonzalez Secretaria Silvia Marinella Covian Ramirez.

Vease Semanario Judicial de la Federacion Tribunales Colegiados de Circuito, Septima Epoca, Tomo III, pags 888 y 889

Octava Epoca
Instancia PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.
Fuente Semanario Judicial de la Federacion
Tomo X-Septiembre
Pagina 253

CONVENIO LABORAL NO CONTIENE RENUNCIA DE DERECHOS DEL TRABAJADOR, AL CELEBRARSE AQUEL ANTES DE INICIARSE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y DEMAS FASES.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

Amparo directo 140/92 Juan de Regil Moreno y coags 4 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente Rogelio Sanchez Alcauter Secretario Roberto Rodriguez Soto

Amparo directo 52/92 Martin Gerardo Aguilar Godoy 5 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente Rogelio Sanchez Alcauter Secretario Fernando O Villarreal Delgado

Amparo directo 51/92 Mateo Garcia Davila y coags 19 de marzo de 1992 Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero Secretario Julio Jesus Ponce Gamino

Novena Epoca
Instancia DECIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
Fuente Semanario Judicial de la Federacion y su Gaceta
Tomo IX Febrero de 1999
Tesis 110o I 8 L
Pagina 51

Vease Apendice al Semanario Judicial de la Federacion 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, pagina 545, tesis 796 de rubro "LAUDOS FORMA DE REDACCION DE LOS "

