

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL
PROCESO LABORAL A LA LUZ DE LA TEORIA
INTEGRAL.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

BRAULIO DIAZ BARRON

MEXICO, D. F.

1974



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.

A mis padres:

J. MARCED DIAZ ZAPATA y
TEODORA BARRON DE DIAZ

Con profundo cariño y admiración
por haber sabido sortear las
tormentas difíciles de la vida.

A mi esposa:

Marbella del Carmen Romero de Díaz

compañera de mi vida,
mi amor y apoyo moral.

A los niños

Alejandro y Rocío.

Con cariño.

A mis hermanos:

Piedad, Margarito, Elena,
Marcelina, Manuel, Esteban,
Ma. Angelita, Romana, Irma,
Roberto y Catalina.

con todo cariño

Al maestro ALBERTO TRUEBA URBINA

Con admiración y respeto por sus
años al servicio de la enseñanza
e investigación del Derecho.

Al Lic. JOSE FLORENTINO MIRANDA H.

Con agradecimiento por su desinte
resada colaboración para la reali
zación de este trabajo.

AL H. JURADO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

A MIS MAESTROS
QUE HICIERON POSIBLE
MI OBJETIVO, CON RES
PETO Y APRECIO.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS
CON FRATERNAL CARÍÑO

atx

LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

CAPITULO PRIMERO

FORMA NORMAL DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL

- a).- El Laudo y el Laudo y la Sentencia.
- b).- Características y Contenido del Laudo.
- c).- Naturaleza Jurídica del laudo.
- d).- Clases de Laudos.

CAPITULO SEGUNDO

RECURSOS EN CONTRA DE LOS LAUDOS

- a).- Opinión del derecho positivo mexicano laboral al respecto.
- b).- Posición de otros países al respecto.
- c).- El amparo en general y el Laboral Mexicano.
- d).- Clases de Amparo.

CAPITULO TERCERO

LA TEORIA INTEGRAL Y LAS FORMAS DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL.

- a).- La Teoría Integral y la Caducidad de la Instancia.
- b).- La Teoría Integral y el Desistimiento.
- c).- La Teoría Integral y el Convenio.
- d).- La Teoría Integral y el Laudo.

CAPITULO CUARTO

*Religioso
TAM*

LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

- a).- Proceso en General y el Proceso Laboral.
- b).- Terminación por Caducidad de la Instancia.
- c).- Terminación por Desistimiento.
- d).- Terminación por Convenio.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIAS

LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

CAPITULO PRIMERO

FORMA NORMAL DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL

- a).- El Laudo y el Laudo y la Sentencia.
- b).- Características y Contenido del Laudo.
- c).- Naturaleza Jurídica del laudo.
- d).- Clases de Laudos.

CAPITULO SEGUNDO

RECURSOS EN CONTRA DE LOS LAUDOS

- a).- Opinión del derecho positivo mexicano laboral al respecto.
- b).- Posición de otros países al respecto.
- c).- El amparo en general y el Laboral Mexicano.
- d).- Clases de Amparo.

CAPITULO TERCERO

LA TEORIA INTEGRAL Y LAS FORMAS DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL.

- a).- La Teoría Integral y la Caducidad de la Instancia.
- b).- La Teoría Integral y el Desistimiento.
- c).- La Teoría Integral y el Convenio.
- d).- La Teoría Integral y el Laudo.

CAPITULO CUARTO

LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

- a).- Proceso en General y el Proceso Laboral.

- b).- Terminación por Caducidad de la Instancia.
- c).- Terminación por Desistimiento.
- d).- Terminación por Convenio.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIAS.

CAPITULO PRIMERO

FORMA NORMAL DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL.

- a).- El Laudo y el Laudo y la sentencia.
- b).- Características y Contenido del laudo.
- c).- Naturaleza Jurídica del laudo.
- d).- Clases de laudos.

CAPITULO PRIMERO

FORMA NORMAL DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL.

a).- EL LAUDO Y LAUDO SENTENCIA.

Al analizar la forma normal de terminación del proceso laboral, vemos -- que ésta lo constituye el laudo, institución procesal que se tratará a grandes rasgos -- y que constituye el vértice de todo el siguiente capítulo.

Empezaré por la definición o significado de dicho término, que nos dá el Diccionario de la Real Academia Española, que dice que laudo viene del latín "Laudare", que significa alabar y que en la edad media se empezó a usar, para designar las resoluciones definitivas, que se pronuncian en un procedimiento laboral y que -- ponen término a la contienda de trabajo en forma definitiva.

A continuación analizaremos algunas definiciones que se han dado al término laudo, para tratar de comprender plenamente, el significado y fin de éste término.

RAFAEL DE PINA, en su diccionario de derecho, nos dice que laudo es :- "La resolución de los Jueces, árbitro o arbitradores, sobre el fondo de la cuestión -- que se les haya sometido por las partes interesadas dictada en el procedimiento seguido al efecto".

El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su nuevo libro "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", nos dá la siguiente; el laudo es la resolución ipso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos.

El maestro poblano Armando Porras López, en su obra "Derecho Procesal del Trabajo", nos dá la siguiente; sentencia o laudo, es el acto jurisdiccional por virtud del cual el Juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver la incertidumbre del Derecho".

OCTAVIO M. TRIGO, en su obra "Curso de Derecho Procesal Mexicano" nos dice que laudo es la resolución dictada por los tribunales de trabajo, por medio de la que se decide definitivamente la controversia que les fué planteada.

ENRIQUE TAPIA ARANADA, en su obra "Derecho Procesal del Trabajo", define al laudo diciendo que es "La sentencia pronunciada por las juntas de Conciliación y Arbitraje, que de manera Jurídica y Definitiva pone fin a un conflicto de trabajo".

Analizando las anteriores definiciones, vemos que en el fondo coinciden, al señalarla como una resolución con las siguientes características, que es definitiva y que por medio de esta pone fin al proceso laboral, o sea es la última resolución o voluntad definitiva de las juntas de conciliación y arbitraje, para resolver un proceso laboral planteado ante ellas, que son las resoluciones laborales.

En la doctrina procesal se comprenden, bajo la denominación de resolución, desde las simples disposiciones orales sin formalidades hasta la decisión princi-

pal, por su forma y contenido, que es la sentencia (laudo más propiamente).

La terminación de un proceso laboral, por medio de la resolución, llamado laudo, constituye la forma normal de terminación del mismo o sea el fin lógico del proceso.

Las resoluciones Judiciales se han clasificado en tres categorías: decretos, autos y sentencias, las primeras se refieren a simples determinaciones, los autos son los que deciden cualquier punto y las que se refieren al fondo del proceso se les denominan sentencias.

Para comprender mejor este concepto o figura procesal, basta con señalar los elementos y características que siempre se dan en estas resoluciones. En primer lugar tenemos que se trata de una resolución definitiva, toda vez que según lo dispone el Artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, establece : contra los laudos dictados por las juntas, no procederá recurso alguno que pueda modificar o revocarlos.

Sin embargo, si alguna o ambas partes no están de acuerdo con lo señalado en el fallo, pueden hacer uso del juicio de Tribunales Colegiados de Circuito, para que decidan, en definitiva, si el laudo debe ser confirmado, modificado o revocado. Como segundo elemento característico del laudo, tenemos que debe ser pronunciado por determinados órganos Jurisdiccionales exclusivamente. En materia laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, locales o federales, las autoridades a quienes la Constitución Nacional, en su Artículo 123, apartado A. Fracc. XX y la Ley Federal del Trabajo, faculta legalmente para emitir estas resoluciones.

pal, por su forma y contenido, que es la sentencia (laudo más propiamente).

La terminación de un proceso laboral, por medio de la resolución, llamado laudo, constituye la forma normal de terminación del mismo o sea el fin lógico del proceso.

Las resoluciones Judiciales se han clasificado en tres categorías: decretos, autos y sentencias, las primeras se refieren a simples determinaciones, los autos son los que deciden cualquier punto y las que se refieren al fondo del proceso se les denominan sentencias.

Para comprender mejor este concepto o figura procesal, basta con señalar los elementos y características que siempre se dan en estas resoluciones. En primer lugar, tenemos que se trata de una resolución definitiva, toda vez que según lo dispone el Artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, establece : contra los laudos dictados por las juntas, no procederá recurso alguno que pueda modificar o revocarlos.

Sin embargo, si alguna o ambas partes no están de acuerdo con lo señalado en el fallo, pueden hacer uso del juicio de Tribunales Colegiados de Circuito, para que decidan, en definitiva, si el laudo debe ser confirmado, modificado o revocado. Como segundo elemento característico del laudo, tenemos que debe ser pronunciado por determinados órganos Jurisdiccionales exclusivamente. En materia laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, locales o federales, las autoridades a quienes la Constitución Nacional, en su Artículo 123, apartado A. Fracc. XX y la Ley Federal del Trabajo, facultan legalmente para emitir estas resoluciones.

Además, la Ley Laboral Vigente dispone que tratándose de Juntas de Conciliación sean locales o federales, permanentes o accidentales, dictarán Laudo (especial) que resuelva ese conflicto. De esto se deduce, que si una diversa autoridad pretende solucionar una controversia de trabajo, a través de una resolución, ésta no podrá ser laudo en virtud de que no emana del órgano que la Ley expresamente señala para ese efecto.

En 3er. lugar, el laudo debe resolver la cuestión planteada por las partes, ya que deben ser congruentes con la litis fijada. Esa cuestión presentada por las partes puede ser principal o interlocutoria, si es incidental de conformidad con el Artículo 725, queda a juicio de la Junta resolverla de inmediato, en consecuencia esta resolución generalmente se refiere a la cuestión principal contravertida, pues también puede contener cuestiones incidentales.

En cuarto lugar el laudo deberá ser dictado a verdad sabida. Por último esa decisión debe dar por terminado el conflicto laboral planteado, ya que en caso de no ser así, esa resolución de ninguna manera podrá ser considerada como laudo.

Nuestro Derecho Procesal Laboral, ha sistematizado, las determinaciones de las juntas de Conciliación y Arbitraje, concretándolas en dos categorías que son :

A.- Acuerdos, que son las resoluciones de trámite o de cualquier punto (Art. 711, 712, de la Ley Laboral Vigente).

B.- Laudos, que son las resoluciones que deciden la cuestión de fondo planteada en los conflictos de trabajo (Art. 774, 775, 785 y 815 de la ley laboral -

vigente).

También se conoce en la doctrina con el nombre de sentencia colectiva -- económica o laudo colectivo económico, a la resolución que tiene por objeto disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo o la semana de trabajo :

Modificar los salarios y en general cambiar las condiciones de trabajo o -- sea resoluciones dictadas en procesos eminentemente económicos, que al dictarse se -- busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y también la Justicia Social.

La Ley Federal del Trabajo Vigente, en su Artículo 775, reproduce lo establecido por la anterior, o sea la de 1931, al consagrar un principio inconvencible -- que constituye la base esencial de esta resolución : "Los laudos se dictarán a verdad sabida", este principio significa que en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que substituye a la verdad legal de las sentencias civiles, con la verdad sabida o social, alma mater del laudo.

El Artículo 775 de la Ley Federal Laboral Vigente, literalmente establece: "los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos, según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

En el comentario de dicho Art. se dice que la verdad sabida es la verdad hallada en el proceso sin formulismo, frente a la verdad legal o técnica.

En resumen se dice que la jurisprudencia poco o nada se ha ocupado de la verdad sabida, en cambio es pródiga en cuanto a las diversas formas sentidas o moti--

vos, conforme a los cuales debe hacerse la apreciación de las pruebas, que debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son Tribunales de equidad o de derecho social.

El artículo 776 de la actual Ley Laboral establece: "los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. En ellos se determinará el salario que sirve de base a la condena".

Y por último el artículo 816 de la Ley Laboral Vigente, establece: resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren los miembros de la Junta.

Considero que el anterior artículo es el que da a dicha resolución sus características propias y validez, frente a otra clase de resoluciones o decisiones Jurídicas (Sentencia).

A continuación trataré el laudo y la sentencia y de acuerdo con las definiciones dadas en páginas anteriores acerca del laudo, vemos que son dos términos que se pueden emplear indistintamente o sea, son sinónimos que se emplean para denominar la forma mediante la cual se da por terminado un proceso. Pero analizando bien vemos que tiene diferencias de fondo, y también en cuanto a su fin.

Los laudos dictados para resolver conflictos jurídicos o económicos, se sujetarán a lo dispuesto por el Art. 755 de la Ley; los económicos se sujetarán a lo dispuesto

to por el art. 775 de la Ley Laboral vigente que establece, "los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas si no apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia."

De esto se desprende que mientras en los laudos prevalece la equidad, en las sentencias es el rigorismo jurídico; además, en el laudo, las autoridades deben buscar la verdad sabida o la verdad hallada en el proceso, sin formulismos, cosa con- traria que sucede para dictarse sentencia, otra diferencia es que el laudo debe ser dictado en conciencia, en cambio la sentencia se dicta apegándose a lo estipulado por la Ley, otra diferencia entre el laudo y sentencia, es que el primero no admite recurso alguno en contra, en cambio la sentencia sí, pues puede ser apelada.

La diferencia esencial entre el laudo y la sentencia, es que en el prime-- ro el fin buscado es lograr una justicia social, en cambio en la sentencia su fin es lo grar una justicia jurídica eminentemente.

b).- CARACTERISTICAS Y CONTENIDO DEL LAUDO.

En este inciso trataré las características y contenido del laudo, o sea la forma normal, mediante la cual se termina un proceso laboral en nuestro derecho Laboral Mexicano.

Las características sobresalientes de los laudos es que entrañan documen-- tos en los que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican el derecho laboral o lo crean en los términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra es

tablece: A falta de disposición expresa en la Constitución Nacional, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

También vemos en nuestro artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo que los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Esta característica, la considero como la principal para hacerle la denominación de una resolución social, con todos los efectos inherentes a un beneficio social.

Qué es la verdad sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas? El Maestro Alberto Trueba Urbina, dice que la verdad sabida es la verdad hallada en el proceso, sin formulismos, que está frente a la verdad legal o técnica, dice que la jurisprudencia poco se ha ocupado de la verdad sabida, en cambio es pródiga en cuanto a las formas, sentidos y motivos, conforme a los cuales debe hacerse la apreciación de las pruebas, invocando razonamiento, concluye el Maestro diciendo que la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las pruebas deben ser lógicas y humanas, ya que las Juntas son Tribunales de equidad o de derecho social.

Opinión que comparto ya que creo que encierra un verdadero espíritu revolucionario y protector de los derechos de la clase explotada cuando le son violados e intenta hacerlos valer ante las autoridades competentes, siempre en desigualdad tanto económica como política.

La apreciación en conciencia de las pruebas, considero que significa que además de ser lógica y humana, debe hacerse con un espíritu revolucionario o sea reivindicando los derechos de la clase social explotada.

Otra de las características esenciales de dicho término procesal o mejor dicho Institución Procesal, consiste en la no admisión de recursos en contra o sea son resoluciones definitivas que no pueden ser modificadas, o revocadas por el Tribunal que los dicte, como lo señala el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo actual, que a la letra dice : las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las juntas no pueden revocar sus resoluciones, las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la junta.

El principio que señala el artículo 776 de nuestra Ley Federal del Trabajo respecto del laudo, constituye una de las características esenciales del laudo. El citado artículo literalmente establece :

"Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. En ellos se determinará el salario que sirva de base a la condena.

En el comentario del artículo anterior, vemos que el principio de congruencia, que es base esencial en los laudos, se funda en los hechos de la demanda y de la

contestación, así como en sus fundamentos Jurídicos, relacionando éstos con las pruebas rendidas, porque el proceso es el conjunto de actos de las partes, del tribunal y de cuantos intervienen en él, para encontrar la verdad y hacer que impere sobre las ficciones Jurídicas, porque no fue la curia la que creó el proceso laboral, sino las necesidades de la vida y lo más importante es que deberían suplirse las deficiencias obreras, medida que considero necesaria para lograr una auténtica Justicia Social.

Contenido del laudo. La emisión del laudo supone el cumplimiento de un conjunto de requisitos o condiciones indispensables, que la doctrina denomina presupuestos procesales. Estos requisitos son necesarios para que se consiga un pronunciamiento cualquiera favorable o desfavorable sobre la demanda o para la producción de un determinado efecto.

Sin embargo, los presupuestos procesales, no lo son del proceso, son simples requisitos previos de la sentencia (laudo) de fondo, sobre lo que se resuelve en el proceso. Tanto en el proceso Civil como en el proceso laboral, la falta de cualquier requisito o supuesto procesal, puede ser denunciada por alguna de las partes interesadas en el conflicto, pero tratándose de la competencia de los tribunales del Trabajo, éstos pueden declararse incompetentes, de oficio, en cualquier momento del proceso, no obstante la sumisión expresa o tácita de las partes.

El laudo pronunciado en los procesos individuales y colectivos, que cierra el procedimiento contencioso ordinario y por consiguiente la instancia jurisdiccional, es necesario contemplarlo desde dos puntos de vista; en orden a sus requisitos -

internos y en orden a los requisitos externos; de lo que deduzco que el laudo debe --
 contener requisitos internos y externos, para poder tener valor de cosa juzgada.

Los requisitos internos del laudo son :

- 1.- Claridad y precisión en su contenido. (lo estipula el artículo 776).
- 2.- Congruencia con la demanda y la contestación y con las demás pre-
 tensiones deducidas oportunamente en el negocio. (artículo 776).
- 3.- Apreciaciones de hechos y de pruebas en conciencia, y aplicación -
 del Derecho (artículo 775 y 778 Fracción III), incluyendo la actividad creadora.
- 4.- Decisión de los puntos litigiosos, mediante declaraciones, condena -
 o absolución (artículo 776). Los artículos citados, son la Ley Laboral Vigente.

Los laudos como cualquier sentencia, deben ser claros y precisos porque -
 de otro modo no cabría apreciar exactamente el contenido del fallo y su ejecución -
 daría lugar a nuevos conflictos, congruentes con la demanda y contestación y con --
 las demás pretensiones deducidas por las partes, porque el órgano jurisdiccional no-
 puede resolver ni más allá ni sobre cuestión o cuestiones distintas de las propuestas -
 por ellas, deben dictarse en virtud de la apreciación de las pruebas y de los hechos -
 en conciencia y han de decidir sobre los puntos litigiosos, porque la resolución de -
 fondo es esencialmente exhaustiva en atención a que el deber de callar lleva implíci-
 to el de hacerlo totalmente, de manera que lo resuelto responda al conjunto de las --
 pretensiones formuladas en la demanda y en la contestación, y en la reconvencción, -
 en su caso.

Los requisitos externos son :

I.- Que el documento al respecto contenga la expresión del lugar, fecha y junta que lo pronuncia, los nombres, domicilios y ocupaciones de las partes y el carácter con que litigan; los nombres de sus abogados y procuradores y el objeto del pleito.

(Artículo 780), de la Ley Laboral Vigente .

II.- Que se expresen en el documento, las apreciaciones de hechos y pruebas y la aplicación del derecho, consignándose todas las razones y fundamentos legales doctrinales o de equidad así como la función creadora, con sus conclusiones-resolutorias .

(Artículo 780 Ley Laboral Vigente).

A continuación analizaremos los siguientes artículos para observar lo que textualmente establecen el Artículo 812, de la Ley Laboral Vigente, dice :

Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el secretario deberá engrasar el laudo, que contendrá según lo establece el artículo 780 lo siguiente :

I.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncia .

II.- Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes, Abogados y Asesores .

III.- Un extracto de la demanda y contestación, que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas .

IV.- La enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la junta .

V.- Un extracto de los alegatos.

VI.- Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirven de fundamento y;

VII.- Los puntos resolutivos.

El artículo 781, señala engrosado el laudo, el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la junta que votaron el negocio.

c).- NATURALEZA JURIDICA DEL LAUDO.

En nuestro derecho positivo mexicano no se ha determinado la naturaleza jurídica de las resoluciones llamadas laudos expresamente, por lo que es necesario recurrir a la jurisprudencia Federal, como único recurso, ya que se ha ocupado de la misma en diversas ejecutorias, las cuales demuestran la inestabilidad de opinión al respecto, al establecer diferentes puntos de vista acerca de esta resolución laboral.

Así tenemos que en la ejecutoria de 8 de Febrero de 1923, The Texas Company of Mexico, se declara que la Suprema Corte de Justicia de la Nación de su Cuarta Sala, ha establecido jurisprudencia en el sentido de que los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no tienen el carácter de sentencias definitivas del orden judicial, sino de resoluciones administrativas, que no pueden equipararse con las pronunciadas en los juicios propiamente dichos, (Semario Judicial de la Federación, T. XII, P 286).

Sin embargo en ejecutorias posteriores, que también constituyen jurisprudencia, la Corte, establece que las Juntas, aún cuando son autoridades administrati

vas, tienen atribuciones de carácter Judicial, en los casos que la Constitución Nacional señala capacidad para cumplir sus determinaciones y en posterior ejecutoria - de 17 de Octubre de 1927, Cristobal García, sostiene que las resoluciones de las - Juntas pueden considerarse filosóficamente, como determinaciones judiciales, ya que dan fin a una contienda tramitada según los procedimientos adecuados a cada uno de los períodos del juicio, siendo también por razón igual de naturaleza judicial, los - procedimientos de ejecución de sus laudos.

En otra ejecución American Smelting and Co. se precisa desde el punto de visra material, que los laudos son sentencias judiciales civiles; después, en la ejecutoria de seis de Febrero de 1929, Zorrilla y Miaja adopta la jurisprudencia el criterio de los laudos, que tienen el carácter de resoluciones jurisprudenciales de fuerza - decisoria (Semanao Judicial de la Federación T. XX. P. 1124, T. XXV, 0.527 y - T. XXIII p. 387).

Cuál de los tres criterios jurisprudenciales, es el más aceptado, el Maestro Alberto Trueba Urbina, ante la indecisión de nuestro máximo Tribunal, nos da su particular opinión al respecto, diciendo : "creemos pues que la naturaleza del laudo se caracteriza por la función que ejerce el tribunal u órgano del estado que la pronuncia y no por la calidad del órgano, porque sucedería entonces que el órgano establecería la función, lo cual es absurdo, es decir, si para la Corte las Juntas son autoridades administrativas, el laudo es administrativo y si son judiciales, el laudo es un acto judicial; pero cualquiera que sea la calidad del órgano, su sentencia es ju--

risdiccional, si tiene por objeto declarar y aplicar el derecho, inclusive crearlo a falta de Ley o en la Ley.

En atención a la función de las juntas identificadas con la naturaleza de los laudos, éstos tienen la categoría de resoluciones jurisdiccionales de naturaleza social, precisamente es en los laudos donde debe redimirse a los trabajadores, conforme el pensamiento del constituyente Macías.

Desde mi particular punto de vista, el fin lógico de los procesos laborales, o sea el laudo, considero que importa poco saber si es una resolución o una sentencia, lo que debe importar es aquienes están facultados para pronunciarlo, es que al decirlo lo digan con un verdadero sentido social.

d).- CLASES DE LAUDO.

Clasificación del laudo. En virtud de que los laudos son susceptibles de diferenciarse entre sí, la doctrina ha tratado de clasificarlos atendiendo diversos criterios, ya que un laudo, por sus propias características, puede incluirse en una sola clasificación o en varias; sin embargo, considerando que para una mejor comprensión e identificación más completa de estas resoluciones es conveniente señalar los diferentes puntos de vista, para diferenciarlos, aunque son varias estas clasificaciones, tomando en consideración nuestro sistema legal, sólo haré referencia a las más importantes, que a mi criterio son : las que atienden a la autoridad que las pronuncia, a los efectos que producen, a la naturaleza de las declaraciones que contengan y por último, una clasificación general que el Maestro E. Pallares hizo para aplicarse en

nuestro Derecho Civil, trataré de transportarla a la materia laboral.

En relación a la autoridad que los dicta, los laudos pueden ser :

Laudos pronunciados por las juntas locales de Conciliación, ya sean accidentales o permanentes. En la anterior Ley no existía posibilidad, porque las Juntas de Conciliación no tenían facultades para solucionar conflictos laborales por medio de laudos, pero el legislador, buscando una pronta solución a una controversia laboral, cuando el asunto no exceda del importe de tres meses de salario facultó a las Juntas Locales de Conciliación para actuar como juntas de Conciliación y Arbitraje y de ese modo conocer dichos conflictos. El Artículo 603, de la Ley Federal del Trabajo en vigor, a la letra dice : Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación, las disposiciones del capítulo anterior, "por tanto resulta aplicable el Artículo 600. Fracción IV, que textualmente dice" :

"Las juntas federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes :

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.

B.- Laudos pronunciados por las Juntas Federales de Conciliación, accidentales o permanentes; tampoco en la Ley anterior esta clase de juntas dictaba laudos y por tanto las consideraciones expuestas en el inciso anterior serán las mismas -- que para el presente inciso.

C.- Laudos dictados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.-

Estas juntas pueden funcionar en pleno o en juntas especiales, atendiendo para ello - a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo que toma fundamentalmente en cuenta - la importancia de los asuntos, como puede apreciarse de lo dispuesto en los artículos 614, que a la letra dice : "El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes. II.- Conocer y resolver conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la Industria y de las actividades representadas en la Junta".

Las juntas especiales dictarán laudos en los casos que prevé el artículo 616 Fracciones I y II cuyo texto es el siguiente. "Las juntas especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes".

I.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la Industria o de las actividades presentadas en ellas.

II.- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600 - - fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas.

D.- Laudos dictados por la junta federal de Conciliación y Arbitraje. -- Ante estos nos encontramos en el mismo caso del inciso anterior, ya que esta junta - puede funcionar en pleno o bien en juntas especiales.

B).- A la cuestión que resuelven.

En esta clasificación ubicaremos al laudo en tres formas :

A).- Los laudos que resuelven en definitiva la cuestión principal controvertida tomando el nombre de laudos totales o definitivos.

B).- Laudos que resuelven las cuestiones incidentales que pueden presentarse durante el trámite del procedimiento y que no se refieren al fondo del negocio. La doctrina los llama laudos interlocutorios o incidentales buscando la diferenciación con los definitivos, pues aquéllos sólo se refieren a aspectos procesales independientes de la cuestión principal en controversia. El Artículo 725 de nuestra Ley nos habla de los casos en que los asuntos incidentales se tramitarán por cuerda separada, pudiendo o no suspender el procedimiento a juicio de la junta. El Maestro Trueba U. da algunos ejemplos de cuestiones incidentales que no se pueden resolver juntamente con lo principal como son, las recusaciones y excusas, competencias, -- personalidad, desistimiento de la acción por caducidad etc.

C).- Por último tenemos los laudos mixtos, que resuelven la cuestión principal y cuestiones incidentales al mismo tiempo.

El citado artículo 725, dispone que las cuestiones incidentales se resolverán junto con lo principal, salvo lo señalado en el inciso anterior:

C).- Atendiendo al Conflicto, los laudos se pueden clasificar en :

a).- Laudos dictados con motivo de un procedimiento llevado a cabo para solucionar un conflicto individual de naturaleza jurídica, seguido ante las juntas. Las existencias de los procedimientos a resolver conflictos individuales de naturaleza jurídica se desprende de la ley Federal del Trabajo, pues en el título 14, capítulo V, hace mención en forma expresa a estos procedimientos y dicta las normas que regularán su trámite.

b).- Laudos dictados dentro del procedimiento llevado a cabo para solucionar un conflicto individual de naturaleza económica. La posibilidad de que exista esta clase de conflicto individual, se desprende del contenido del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que textualmente expresa. "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, si ocurren circunstancias económicas que la justifiquen." El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

c).- Laudos que concluyen un conflicto colectivo de naturaleza Jurídica. El procedimiento agotado para solucionar esta clase de litigios de la misma forma que el individual ya tratado.

d).- Laudos dictados dentro de un procedimiento realizado con el fin de decidir un conflicto colectivo de naturaleza económica. En nuestro medio se ha llamado a esta clase de resoluciones con el nombre de laudos, pero en la doctrina han sido denominadas sentencias colectivas, pues se considera que poseen algunos elementos que las hacen diferentes a los demás laudos; las normas que regulan al procedimiento tendiente a obtener esta clase de resoluciones están contenidas en el título 14, capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Además es de hacerse notar que esta clase de resoluciones es la de mayor jerarquía ya que resuelve cuestiones de gran importancia y trascendencia para la economía y desarrollo de nuestro país.

D.- En atención a los efectos que producen, se pueden clasificar de la siguiente manera :

a).- Declarativos, son los que afirman si existe o no un derecho, es decir, cuando existe duda entre las partes respecto a un derecho acuden a los Tribunales de Trabajo, a efecto de que a través de un laudo que en su oportunidad se dicta, declaren lo que corresponda respecto a esa cuestión.

b).- Constitutivos, estos laudos crean modifican o extinguen una situación de derecho.

c).- De condena, encontramos a esta clase de laudos cuando el Tribunal se da cuenta al través del procedimiento que la acción del actor era fundada y condena al demandado a cumplir con una obligación, o a efectuar una presentación.

d).- Absolutorios. En oposición a los anteriores, cuando el actor no comprueba su acción, el Tribunal absuelve al demandado.

e).- En relación a la naturaleza de las declaraciones que contengan los laudos pueden ser. a.- Laudos que condenan al pago de una cantidad que puede ser o no liquidada, como resultado de la acción intentada, b.- Laudos de condena de hacer, entre los más comunes son los que ordenan reinstalar a los trabajadores en sus puestos, c.- Laudos de condena de hacer, un ejemplo de esta clase de laudos sería el que condenara a un patrón, a no hacer trabajar a sus obreros más horas extras de las permitidas por la Ley. d.- Laudos de condena de entregar una cosa cierta.

En estos, cuando no se puede efectuar, bien porque se haya destruido o por no comprobar que está en poder del demandado, se hará una valuación del objeto-

y se cobrará su precio, más daños y perjuicios. e.- Laudos que condenan a firmar un documento. En esta clase de laudos no encontramos mayor problema ya que si la contraparte se niega a firmarlo lo hará el presidente de la Junta en rebeldía.

El Maestro Eduardo Pallares, ha hecho una clasificación exhaustiva de las sentencias dictadas en asuntos civiles, en su obra Derecho Procesal Civil que al transportarla a la materia laboral, quedará así.

I.- Laudos contradictorios dados en juicios contradictorios, es decir aquellos que se pronuncian en un proceso en que ha habido contradicción y defensa del demandado.

II.- Laudos en rebeldía, los contrarios a los anteriores, o sea cuando el procedimiento se hace en rebeldía del demandado.

III.- Laudos en el juicio o sea las pretensiones formuladas en demanda y las defensas del demandado.

IV.- Incidentales o interlocutorias, lo que deciden alguna cuestión incidental surgida durante el procedimiento.

V.- Procesales, los que resuelven solo cuestiones del procedimiento.

VI.- Laudos de fondo o substanciales los que deciden las cuestiones litigiosas planteadas en la demanda y la contestación.

VII.- Laudos totales, los que resuelven todo el litigio sin dejar ni una cuestión pendiente.

VIII.- Laudos parciales, los contrarios a los anteriores.

IX.- Puros o simples, los que resuelven las cuestiones litigiosas sin some-

ter la decisión a ninguna condición o reserva.

X.- Condicionales, los contrarios a los anteriores.

XI.- Laudo con reserva, los que absuelven o condenan al demandado, reservando los derechos del actor o del propio demandado respectivamente, para los que ejerciten un juicio diverso.

XII.- Laudos constitutivos, los que constituyen un nuevo estado de derecho, extinguiendo o modificando otro.

XIII.- Laudos de condena, la mayor parte de los laudos tienen esta naturaleza, y son los que declararán procedente la acción y condenan al demandado a -- efectuar una presentación.

XIV.- Laudos dispositivos, aquellos en que el Juez crea la norma aplicable, al caso concreto por no existir disposición legal que a él concierna.

XV.- Laudos de pura declaración, los que contienen condena y solo declararán un estado de derecho o una relación jurídica.

XVI.- Laudos anulables, los que teniendo un juicio legal pueden ser declarados nulos mediante el Juicio de Amparo. Con lo anteriormente tratado ya se puede ubicar a la resolución dictada o pronunciada por las Juntas, al tratar de resolver con justicia las cuestiones que le sean planteadas por trabajadores y patrones.

CAPITULO SEGUNDO

RECURSOS EN CONTRA DE LOS LAUDOS.

- a).- Opinión del derecho positivo mexicano laboral al respecto.
- b).- Posición de otros países al respecto.
- c).- El amparo en general y el laboral mexicano.
- d).- Clases de Amparo.

CAPITULO SEGUNDO

RECURSOS EN CONTRA DE LOS LAUDOS.

a).- OPINION DEL DERECHO POSITIVO MEXICANO LABORAL AL RESPECTO.

El derecho laboral mexicano, se caracteriza especialmente por la improce
dencia legal de recursos contra las resoluciones, que dicten las juntas de Concilia--
ción y Arbitraje, en los asuntos de su competencia, ya sea que se trate de procesos--
Jurídicos o Económicos, atendiendo a su naturaleza.

En nuestra legislación laboral, el proceso laboral, está reducido a una so--
la instancia, con la finalidad de obtener brevedad, simplicidad y economía, aunque
teóricamente ya que en la práctica vemos que es todo lo contrario, en perjuicios de--
la clase explotada por los detentadores de los medios de producción o sea la clase --
capitalista explotadora.

En resumen la justicia laboral debe ser expedita y por tanto es convenien--
te que la Ley Federal del Trabajo, no admita recursos contra los laudos, ni contra --
las providencias o acuerdos de mero trámite.

Sobre la imprudencia de recursos en el proceso laboral el artículo 816, --
de la Ley Federal del Trabajo, establece textualmente: "las resoluciones de las Jun--
tas, no admiten recursos. Las juntas no pueden revocar sus resoluciones, las partes--

pueden exigir las responsabilidades en que incurren los miembros de la Junta." En el comentario de dicho artículo establece que: La interposición de recursos ordinarios originaría el rompimiento de la celeridad de recursos ordinarios originaría el rompimiento de la celebridad del proceso laboral. Por ello es que se declara categóricamente que contra la resolución de las Juntas no procede recurso, sin embargo, las partes pueden combatir las resoluciones pronunciadas por las Juntas a través del Juicio de Amparo, ya sea directo (contra laudo) o indirecto (contra otras resoluciones que no sean laudos), en los términos prevenidos en la Ley de Amparo.

Del comentario del artículo anteriormente citado, se desprende, que el amparo de la categoría de recurso extraordinario, cosa en la cual no comulgo, ya que considero al Juicio de Amparo, como su nombre lo indica, un Juicio autónomo, o sea un nuevo juicio.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", dice al respecto, que las Leyes procesales comunes crean recursos contra las resoluciones de trámite, providencias o autos y contra las sentencias, para mayor garantía de las partes, en los procesos civiles, penales y administrativos. Estas garantías se encuentran consignadas en el artículo 14 completado por el artículo 16 de la Constitución Nacional, para los juicios Civiles, y en el artículo 20 Constitucional, para los Juicios Penales, de donde proviene el régimen de los recursos; en tanto que en la parte social de la Constitución Nacional, es el artículo 123 y en atención a la naturaleza social de los juicios, trabajadores y empresarios, no se consignan recursos.

El laudo que se dicte en los conflictos laborales, no admite ningún recurso ordinario en la legislación del trabajo, sin embargo puede ser impugnado por medio del Juicio Constitucional de Amparo, según la naturaleza del conflicto. En aquellos casos que se refieren a cuestiones laborales de fondo ya sea tratándose de conflictos jurídicos o económicos, procederá el amparo directo ante la Suprema Corte de Justicia, o ante los Tribunales Colegiados de circuito, en los casos de su competencia, aplicables en la jurisdicción Constitucional de amparo.

De acuerdo con el principio del artículo 816, de la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están facultadas para revocar o modificar sus terminaciones o resoluciones, ni a solicitud de parte ni de oficio. Ya que los procedimientos del trabajo requieren simplicidad, rapidez y economía, y la admisión de recursos forzosamente ocasiona dilaciones en la tramitación y resolución de los litigios o controversias.

En síntesis, la doctrina legal es lo bastante clara para que haya necesidad de insistir acerca de ella y sobre todo, ha sido apoyada por la jurisprudencia, como puede verse.

"Laudos, su irrevocabilidad, de acuerdo con el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante las propias juntas, pues ese precepto establece la irreconvocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dicten".

(Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación México 1955, tesis 625).

La anterior jurisprudencia se refiere al artículo 555, de la Ley Federal -- del Trabajo anterior a la Vigente, y que a continuación, transcribiré literalmente -- para apreciar que coincide con el artículo 816 de la Ley Vigente.

Artículo 555, "no procederá recurso alguno contra las resoluciones pronunciadas por las Juntas en pleno o por grupos de ellas, sin embargo, pueden las partes exigir la responsabilidad en que hayan incurrido los miembros que integran aquéllas."

De lo establecido por el artículo anterior considero pertinente analizar -- en que consiste la responsabilidad.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su libro "Nuevo Derecho Procesal - del Trabajo, nos dice : la responsabilidad no es recurso, ya que al examinar, desde el punto de vista Legal, la Clasificación corriente en la Leyes y Código Procesales - acerca de los recursos, observamos la existencia de los llamados de responsabilidad - civil contra Jueces y Magistrados, cuyo resultado no afecta a la sentencia recaída - en el proceso en que se contrajo la responsabilidad.

En el artículo 816, de la Ley Laboral Vigente, se declara improcedente - los recursos contra las resoluciones pronunciadas por los tribunales del Trabajo, pero - se deja a salvo el derecho de las partes para exigir la responsabilidad en que hayan - incurrido las partes para exigir la responsabilidad en que hayan incurrido los miem- - bros que integran aquellos, de acuerdo con la parte in fine del texto. La responsa- - bilidad a que se refieren los dos preceptos anteriores, no constituye un recurso, pues- - to que a pesar de comprobarse ésta no trae como consecuencia la modificación, que - está sancionada por la propia ley sin perjuicio de que cuando impliquen la comisión-

de un delito se haga la consignación correspondiente al Ministerio Público, para los efectos del ejercicio de la acción Penal. Se trata pues de un proceso autónomo destinado a hacer efectiva la responsabilidad Civil en que incurran los miembros de las Juntas, análogo por su finalidad, al establecido por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, en su artículo 728 y subsecuentes.

En la República Española, por la Ley de 13 de Junio de 1936, se estableció un juicio de responsabilidad para exigir los de carácter civil y penal en que incurrieran los Jueces, Magistrados y Fiscales en el ejercicio de sus funciones o en ocasión de ellas, respetando algunas normas de procedimiento contenidas en la Ley de Enjuiciamiento Civil, referente al viejo recurso de responsabilidad.

En nuestro País, también se establece el Juicio de responsabilidad para exigir las de naturaleza oficial de los funcionarios de la Federación, de acuerdo con las prevenciones de la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito y Territorios Federales y de los altos funcionarios de los Estados, de 21 de febrero de 1940, por violaciones a la constitución y leyes derivadas de la misma.

b).- POSICION DE OTROS PAISES AL RESPECTO.

Haciendo un breve estudio comparativo de la procedencia o improcedencia de recursos en contra de las resoluciones dictadas en los procesos laborales de otros países, una vez tratada la posición que guarda el derecho positivo mexicano, en materia laboral al respecto, y basándonos en el criterio del insigne comparatista

Rene David, vemos que empieza por agrupar a los distintos ordenamientos por familias que son :

La romano-germanista, la del common Law, la de los países Socialistas y la de los derechos religiosos o tradicionalistas.

La familia romano-germanista, comprende los Estatutos que se basan fundamentalmente en el derecho romano, como sucede en Europa, con Alemania Occidental, España, Francia e Italia entre otros ; en América las naciones Latinoamericanas, excepto Cuba que es un país socialista; y en Africa como Argelia.

La familia Common Law, basada históricamente en normas consuetudinarias y precedentes judiciales, aún cuando hoy en día en la misma Inglaterra, la legislación escrita se vaya difundiendo con intensidad creciente, tiene su origen en dicha nación y de ahí se propagó a sus colonias y dominios como :

Estados Unidos de Norteamérica, aunque su derecho es aparente en muchas e importantes direcciones de inglés; y Canadá (excepto su provincia de Quebec) y varias de sus posiciones de Asia y de Africa, como la India, aunque en esta haya que tomar en cuenta factores religiosos y tradicionalistas.

Dentro de la familia de los países Socialistas, es necesario diferenciar a los pertenecientes al sector propiamente comunista, como la Unión Soviética, y el grupo de las democracias populares, en el cual Checoslovaquia, por ejemplo ha alcanzado un mayor grado de socialización que Hungría, Bulgaria, etc.

Tomando como base la clasificación que de los distintos ordenamientos hace Rene David, expone dos ejemplos por cada familia, en los cuales vemos el con

traste o diferencia, que guardan respecto a nuestro derecho, en lo concerniente a la procedencia o improcedencia de recursos, en contra de las resoluciones dictadas en los procesos laborales.

Dada la importancia de la familia Romano-Germanista, porque abarca de rechos que tienen estrechos lazos con el derecho mexicano; me refiero a todos los de rechos de países Latinoamericanos, la trataré en forma breve en tres ejemplos los cuales son :

Alemania' (República Federal), este país fué uno de los primeros en Europa, que en el siglo pasado creó tribunales especiales para conocer de litigios laborales. Fué en Aquisgrán donde en 1808 se implantó un Consejo de Prudentes, que más tarde se extendió a algunas otras provincias del Rhin, anexadas por Francia. Posteriormente, el 21 de julio de 1890, se promulgó la ley sobre Jurisdicción de trabajo en la industria, y el 6 de julio de 1904, la relativa a jurisdicción del trabajo en el comercio. El 26 de diciembre de 1926 se dictó la nueva ley, la cual bajo el régimen nacional-socialista, produjo su competencia al conocimiento tan solo de los conflictos individuales y a cuyo tenor la jurisdicción laboral quedó integrada por juzgados y tribunales de trabajo, más un Tribunal de Estado que funcionaba como una sala de Tribunal Supremo.

En la actualidad, los tribunales laborales se rigen por la Ley de tres de septiembre de 1953, publicada en el Bundesgesetzblatt de 4 de septiembre de 1953, muy parecida a la de 1936 y modificada ligeramente por la de 2 de diciembre de 1955, publicada en el Bundesgesetzblatt, el 3 de diciembre del mismo año.

Los tribunales laborales son de tres grados que son :

1.- Los arbeitsgerichte, órganos de primera instancia, con asiento en cada provincia y para cuya creación se tiene en cuenta los grupos de trabajadores y de patrones de la región a iniciativa de las autoridades provincial principal; su presidente es nombrado por el Poder Ejecutivo. Estos se componen de diferentes Cámaras, -- que tienen el carácter de salas sentenciadoras (Spruchkorper), integradas cada una -- con un presidente y dos jueces y cuya actividad se divide según profesiones o actividades.

Conocen tanto de conflictos individuales como colectivos, y el procedimiento de que se valen se basa en el Civil ordinario, pero se desenvuelven con mayor rapidez, y de ahí que los plazos para comparecer o para interponer recursos sean más cortos. Ante ellos las partes deben comparecer personalmente, y sólo si el asunto -- excede de 300 marcos y el Tribunal lo considera conveniente, se autoriza la defensa -- mediante abogado. La conciliación es obligatoria, el proceso comienza con una tentativa de avenencia dirigida por el presidente y cabe promover la misma de nuevo -- en cada una de las etapas del proceso, hasta la clausura de los debates. El examen y apreciación de las pruebas corre a cargo de todos los miembros del Tribunal, que -- son así mismo quienes emiten la sentencia, susceptibles de ejecución provisional, da -- do que contra ella se admite la apelación.

Los landesarbeitsgerichte, son juzgadores de Segunda Instancia, es decir, -- Tribunales de Apelación, cuyo establecimiento obedece a criterios similares a los ex -- puestos respecto de los tribunales anteriores. Se componen de un Presidente, de --

jueces vocales y de jueces legos ad-honorem, estos últimos como representantes, par- tidarios. Al igual que los de primera instancia, estos tribunales funcionan dividi- dos en cámaras especializadas, y el procedimiento desenvuelto ante ellos, es tam- bién idéntico al civil ordinario. Destaquemos que el apelante no puede aducir nue- vos hechos o nuevas pruebas, si él hace el escrito interponiendo la apelación, o si- se trata de apelativo en la primera audiencia.

El Bundesarbeitsgericht, o sea el Tribunal Federal Laboral, es el órgano -- supremo de la jurisdicción del trabajo, concede el Kasseñ; está formado por senate, -- cada uno con un presidente, dos magistrados federales (profesionales) y dos jueces -- del trabajo (legos), nombrados por trabajadores y los patrones. Existe además una -- Sala mayor (Gross Senat), cuyo presidente es el magistrado federal más antiguo y -- que cuenta con jueces federales y cuatro del trabajo. La actividad de esta sala ma- yor se limita a decir sobre los asuntos que los Senate le sometan, por considerarlo -- más conveniente o por existir el riesgo de un cambio en la jurisprudencia uniforme. -- Como atribución fundamental, del anterior Tribunal citado, destaca la de conocer en Revisión de las Decisiones dictadas por los Landesarbeitsgerichte, y excepcionalmen- te de las emitidas por los Arbeitgerichte.

En donde al procedimiento hay que diferenciar al ordinario (Urteilsvers- fahren) y al especial (Beschusverfahren); éste último de carácter sumario, rige res- pecto de los conflictos colectivos de orden jurídico, y sobre todo cuando el litigio -- se refiere a la capacidad de una asociación para celebrar un conflicto colectivo a -- los problemas suscitados por la aplicación del reglamento fundamental de una empre-

sa .

Los tribunales de trabajo de Alemania Occidental conocen exclusivamente de conflictos jurídicos, sin que la división de los mismos, en individuales y colectivos trasciendan más que a la forma del procedimiento.

En todos los grados los órganos colegiados y de composición tripartita.

La comparecencia de las partes que como regla, es personal en primera instancia, debe efectuarse mediante abogados tanto ante los Landesarbeitsgerichte, como ante el Bundesarbeitsgericht; finalmente las partes pueden someter sus conflictos al arbitraje, como ocurre cuando median convenios colectivos.

En América, con excepción de Cuba, perteneciente hoy en día al ámbito de los países socialistas, y del Estado Libre asociado de Puerto Rico., donde se amalgaman el derecho español y el norteamericano, en las demás naciones del continente rige el sistema romanista que se manifiesta también en el campo de las relaciones laborales.

Argentina, en este país el proceso laboral se desenvuelve en dos intenciones :

Con la primera encomendada a juzgadores monocráticos, por consiguiente sin composición tripartita ni paritaria; estos tribunales unipersonales actúan como órgano jurisdiccional de única instancia, cuando el monto del asunto no excede de 10 -- mil pesos argentinos, pero de penetrar en la fase de juzgamiento por el conflicto, ha de ser sometido a conciliación la cual se intenta en una junta, convoca al efecto.

Como juzgador de segunda instancia actúa la corte de Apelación del Tra-

bajo, integrada por siete jueces y que conocen de los recursos contra sentencias dictadas en primera instancia, así como contra laudos arbitrales dictados en conflictos económicos.

El procedimiento es similar al ordinario, pero más rápido y concentrado y puede impulsarse por las propias partes o por el sindicato a que pertenezcan, siempre que éste cuente con estatuto comparativo especial, que le permita representar tanto los intereses individuales de sus afiliados como los de índole general o sindical.

Legitimados para intervenir como partes, se hallan los trabajadores y los empleados, sin que la legislación argentina haga clasificación de obreros y empleados.

Colombia, en ella la jurisdicción laboral conoce el régimen de doble instancia, de los conflictos jurídicos tanto individuales como colectivos. La primera de esas instancias está encomendada a los juzgados municipales, establecidos en los distritos municipales, y que entiende de única instancia de los litigios que exceden de tres mil pesos colombianos. Trátense de órganos jurisdiccionales monocráticos, y cuando no lo hubiese en el lugar del conflicto, las controversias podrán someterse a los juzgadores ordinarios, si bien dan aviso al juez del trabajo más cercano; los jueces territoriales tienen la misma competencia que los municipales, en los corregimientos intendenciales y comisariales que señala el correspondiente Tribunal Superior de Distrito Judicial.

La segunda instancia incumbe a los Tribunales Superiores de los Distritos -

bajo, integrada por siete jueces y que conocen de los recursos contra sentencias dictadas en primera instancia, así como contra laudos arbitrales dictados en conflictos económicos.

El procedimiento es similar al ordinario, pero más rápido y concentrado y puede impulsarse por las propias partes o por el sindicato a que pertenezcan, siempre que éste cuente con estatuto comparativo especial, que le permita representar tanto los intereses individuales de sus afiliados como los de índole general o sindical.

Legitimados para intervenir como partes, se hallan los trabajadores y los empleados, sin que la legislación argentina haga clasificación de obreros y empleados.

Colombia, en ella la jurisdicción laboral conoce el régimen de doble instancia, de los conflictos jurídicos tanto individuales como colectivos. La primera de esas instancias está encomendada a los juzgados municipales, establecidos en los distritos municipales, y que entiende de única instancia de los litigios que exceden de tres mil pesos colombianos. Trátase de órganos jurisdiccionales monocráticos, y cuando no lo hubiese en el lugar del conflicto, las controversias podrán someterse a los juzgadores ordinarios, si bien dan aviso al juez del trabajo más cercano; los jueces territoriales tienen la misma competencia que los municipales, en los corregimientos intendenciales y comisariales que señala el correspondiente Tribunal Superior de Distrito Judicial.

La segunda instancia incumbe a los Tribunales Superiores de los Distritos -

Judiciales, constituídos en sala laboral; intervienen respecto de asuntos decididos - en primera instancia por los jueces municipales, así como de las apelaciones y recursos de hecho interpuestos en cuestiones de competencia y en la homologación de laudos arbitrales dictados conforme al Artículo 141 del Código Procesal del Trabajo. En cuanto a la sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, su nombre indica ya cual es el principal cometido, junto al cual figurarán también el conocimiento - de los recursos de hecho, contra los autos en que se niegue el recurso de casación - y la homologación de los laudos arbitrales conforme al Artículo 143 del citado Código Procesal; decide además las cuestiones de competencia entre los tribunales de -- dos o más distritos, y entre los juzgados pertenecientes a distintos distritos. El código procesal del trabajo estima que el intento conciliatorio puede realizarse en todo momento, antes o después de la demanda, incluso en cualquiera de las instancias -- siempre que lo soliciten las partes. En principio dicho intento parecer tener carácter obligatorio puesto que el Inspector de Trabajo, ante quien puede solicitarse, es tá facultado para apremiar a las partes al fin de que concurran a la audiencia res-- pectiva; sin embargo, la inasistencia al mismo se considera tñ sólo como ausencia - de ánimo conciliatorio. A tal audiencia, igual que a las que se celebran en única - instancia, las partes pueden concurrir personalmente.

El procedimiento se rige por los principios de oralidad, publicidad y gratitud; las valoraciones de las pruebas no se someten al régimen ordinario, sino que - deben apreciarse conforme a los principios científicos.

La ley determina en que casos ha de mediar solemnidad; la jurisdicción la la

boral constituye en realidad un poder judicial especial, distinto de los otros poderes.

El arbitraje laboral voluntario está autorizado en Colombia, previa cláusula compromisoria, y los laudos que en virtud de él se dicten habrán de ajustarse en lo posible a las sentencias de los jueces de trabajo. Los laudos producen efectos de cosa juzgada, por estar sujetos al recurso de homologación de carácter extraordinario, que se interpone ante la sala laboral de Trabajo Superior, a menos que se trate de arbitraje obligatorio, en cuyo caso se deducirá ante la sala laboral de la Corte Suprema.

Los ejemplos de los derechos que pertenecen a la familia del Common Law (reino único), que mejor exponente que Inglaterra, país originador del Common Law, en el cual no existe distinción en cuanto a la solución de los conflictos laborales, entre los jurídicos y los económicos.

Las cuestiones de trabajo se resuelven generalmente por medio predispuesto por las propias partes en los convenios colectivos, y de preferencia por obra de la negociación colectiva; si los sistemas particulares no dan resultado satisfactorio, entonces el Estado puede intervenir, de acuerdo con los métodos que en seguida expongo. Pese a la existencia de diversos procedimientos, los conflictos se solucionan casi siempre mediante la conciliación y el arbitraje, previstos en los convenios colectivos o bien a través de los organismos instituidos para ello para la administración pública, a distintos niveles (local, regional o de distrito, nacional), en torno a las contiendas laborales, se ha cerrado la conciencia de que deben resolverse

en la primera instancia a que sean sometidas.

Cuando se trata de conflictos individuales, el procedimiento se suele iniciar por gestiones que el capataz realiza ante la empresa, una vez que ha recibido la reclamación del trabajador, si sus gestiones no dan resultado, el organismo mixto que debe insistir en la empresa, intentará un arreglo conciliatorio y por último, el asunto puede llevarse ante una instancia superior; cuando el arbitraje está previsto entre las partes como medio de resolver sus divergencias laborales, al sindicato interviene a través de delegados, los cuales a su vez, tratarán del litigio con los delegados de la empresa.

Recientemente se ha propagado por diversos autores, la implantación de un sistema único de arbitraje independiente, merced al cual se solucionarán definitivamente los asuntos en una sola instancia; en tales circunstancias la intervención del Estado, es meramente subsidiaria, puesto que solo presta sus servicios cuando los sistemas particulares han fracasado, en cuyo caso permite a las partes acudir a los mecanismos legales, creados por la ley de conciliación de 1896, por la de las cortes laborales de 1919 y por algunas otras disposiciones sobre arbitraje obligatorio dictadas al comienzo de la Segunda Guerra Mundial.

La mencionada Ley de Conciliación, permite que las partes soliciten la intervención del Estado; a tal fin presentarán una petición a un funcionario dependiente del Ministerio del Trabajo, cuya función consiste precisamente en investigar y conocer el estado y marcha de las relaciones laborales, para prevenir los conflictos, se extienden asimismo sus actividades a su posible participación en organismos

bipartitos y desde luego, a actuar como conciliadores y mediadores.

Además por mandato legal, el ministro del trabajo tiene facultades para promover la reunión de las partes, personalmente o por medio de sus representantes con objeto de que presididas por alguna persona que designen aquellas o el propio ministro, se proceda a un intento conciliatorio.

Las recomendaciones de los que se conocen como comisión Whirley, desembocaron en la Ley de 1919, que creó la Corte Laboral con un presidente que designa el Ministro de Trabajo, y representantes de los trabajadores y de los empleados. La Corte funciona cuando previo acuerdo de las partes, y ante el fracaso de cualquier otro procedimiento el ministro decide enviar el asunto a su conocimiento; la misma ley prevee la integración de una junta de arbitraje, compuesta por personas designadas por las partes y presididas por una nombrada por el ministro.

En las últimas décadas, se ha empleado la competencia de la Corte, a la que varias leyes han conferido atribuciones para entender de determinados conflictos, como los relacionados con el transporte por carretera o ferroviario (1930-3), con la industria azucarera (1936 y 1956), con la industria cinematográfica (1938 y 1948), con el transporte de mercancías por carretera (1938), con la aviación civil (1949).

Los procedimientos están exentos de formalidades y aún cuando las partes se hacen representar con cierta frecuencia por las organizaciones a que pertenecen, rara vez se asesoran por abogados. Los laudos dictados por la junta o por la Corte, necesitan para ser obligados, que lo acepten las partes, lo que sucede casi siempre.

En un gran número de convenios particulares se estipula que la "Corte Laboral", intervenga como juzgador de última instancia en los litigios a que den lugar.

En Estados Unidos de Norteamérica, a excepción de Lousiana, donde prevalece la influencia romanista a través de España y de Francia, en las demás entidades federativas que integran los Estados Unidos, país cuya importancia y relieve mundiales no es necesario ponderar, rige un sistema de derecho que se ha dado en denominar. no Escrito, aún cuando si lo está y que se basa en los precedentes y en las instituciones del "Common Law anglosajón".

En materia de controversias laborales, la política estadounidense consagra la libertad contractual entre las partes, es decir, arranca del arreglo previo que determina el camino a seguir, según se infiere de la ley "Landrum Griffin de 1959", sobre relaciones laborales. No existe diferencia de condición entre los conflictos individuales y los colectivos; el primer paso en caso de litigio individual es una queja al capataz, para que éste la transmita al empleador.

Una gran mayoría de los procedimientos de queja son aceptados por las empresas, prevee un sistema de arbitraje ad-hoc, imperante y acomodado a las pautas de los Labor Arvitrator Reports. Como regla los árbitros son tres y sus laudos se llevan a la ejecución por medio de los tribunales ordinarios; como la mayoría de los trabajadores se encuentra afiliados a organizaciones sindicales, los problemas surgidos con motivo de las relaciones laborales se suelen resolver por medio de negociaciones colectivas, en las que advierte también la preferencia por el arbitraje voluntario en cuanto al arbitraje obligatorio, no se ha llegado a implantar, pese a que -

diversos autores lo consideran conveniente, pero no ha logrado todavía imponerse -- en el ánimo de obreros y de los empleadores, salvo en el ámbito de alguna empresa de servicios públicos, y a propósito de los conflictos económicos, y aún en estos se ve la tendencia a desaparecer.

Cuando las partes no han establecido un sistema o medio para resolver -- sus problemas de trabajo, bien cuando fracasa la solución particular, el Estado tiene previsto que acudan entre los tribunales ordinarios, la junta Nacional de Relaciones Laborales, al servicio de mediación y conciliación, fué establecido primeramente en 1880 para la Industria Ferroviaria; pero en vista de sus resultados se ha -- creado en las industrias y empresas de cierta magnitud, comités partidarios para que arreglen los conflictos que nos ocupan.

En resumen, el sistema de Common Law en los Estados Unidos de Norteamérica, no conoce la distinción de los conflictos laborales en individuales y colectivos y pone la solución de unos y otros de las propias partes. La anterior fórmula -- no suscita serias dificultades mientras se trata de los individuales de carácter jurídico, pero sí ofrece graves inconvenientes respecto de los colectivos de índole económica, y año tras año, las huelgas ocasionan cuantiosas pérdidas.

Dentro de la familia de los países Socialistas, veremos que en varios de ellos se han instituido en fábricas y explotaciones industriales los llamados "Tribunales de Camaradas", cuya función principal es reprimir los comportamientos que el gobierno considere antisociales.

Ejercen en realidad, una jurisdicción disciplinaria depositada en manos--

de los trabajadores por ella afectados.

Dichos tribunales no están sujetos a autoridad alguna, dependen directamente de la Ley, tienden a satisfacer los fines de la política gubernamental, Surgidos con el propósito de poner en práctica los postulados Marxistas, las democracias populares se vienen desarrollando principalmente bajo la influencia de la Unión Soviética.

Pasando a analizar a la Unión Soviética, vemos que en ella, lo mismo que en Bulgaria, los conflictos laborales son resueltos por los tribunales de Camaradas, compuestos por miembros elegidos por la colectividad de obreros y empleados, quienes en Asamblea General designan a mano alzada. Estos tribunales son organismos públicos establecidos en las empresas, instituciones, organizaciones y granjas cooperativas, mientras que en las aldeas y en las ciudades funcionan tribunales locales.

Los tribunales de Camaradas, son competentes para conocer de todos los asuntos y problemas relacionados con el desempeño del trabajo. Propuesto el caso al Tribunal, uno de sus miembros designados por el presidente, harán averiguaciones acerca de los hechos y con tal objeto puede solicitarse de cualquier empresa, organización, etc., los datos necesarios, documentos e informaciones; el resultado a que llegue se da a conocer al demandado, y el tribunal señalará las personas que deban presentarse como testigos.

El plazo para exponer el resultado de la investigación y citar para la audiencia, es de 15 días, la audiencia siempre es pública, se desarrollará ante el -

presidente y dos miembros del tribunal, nombrados por aquel; el demandado y los -- testigos, rendirán sus declaraciones y si el primero no comparece, deberá interro-- garse el motivo, fijándose nueva fecha para la audiencia y si nuevamente dejare de acudir, se seguirá el juicio en rebeldía.

El tribunal de Camaradas examinará las declaraciones del demandado y -- de los testigos, y previa autorización, las de otras personas que quieran expresar su opinión, así como las demás pruebas; las personas presentes a la audiencia podrán -- formular las preguntas que deseen y alegar y opinar, pero siempre que lo haga con -- el propósito de alcanzar la verdad. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos, y en ellas se expresarán por escrito los detalles de la infracción y las medidas de -- presión social decretadas, o bien la absolución del demandado.

Una vez firmada se publicarán, su cumplimiento es forzoso y la ejecu--- ción queda a cargo de la persona responsable en el lugar del trabajo; puede dene-- garse la ejecución en virtud de auto dictado por el juez popular, cuando considere que la decisión contraría la Ley y entonces el asunto volverá a ser examinado por -- recomendación del juez, a la organización sindical o el comité comunal (munici-- pal o de aldea), el cual a su vez lo recomendará en el mismo sentido al Tribunal -- de Camaradas.

No se permite la representación de las partes, ni la asistencia de un abo-- gado; ella obedece a que siendo un trabajador quien ha faltado a sus obligaciones y a las disciplinas, se desea que sean los propios camaradas que han podido observar -- la conducta del acusado, los motivos y las circunstancias de la misma, conocen el --

manejo y los problemas de la organización y también a sus compañeros, quienes los juzgan.

La ley únicamente prevé las faltas de los trabajadores y no la de las organizaciones, todas ellas sometidas a intervención del Estado que de este modo se auto-protege contra las posibilidades de condenas que contra él llegasen a dictar los tribunales de camaradas.

En Checoslovaquia, las relaciones y condiciones del trabajo y la solución de los conflictos se encuentran reglamentados, en ella por el reciente Código del Trabajo del 15 de junio de 1965, que consta de los siguientes seis títulos: el primero de disposiciones generales; el segundo de las relaciones laborales (indicación, término, etc.) el tercero del aprendizaje; el cuarto de los contratos de que nacen las relaciones laborales; el quinto de las disposiciones generales y el sexto de las finalidades. Es en la última parte del título segundo donde se trata de la solución de los contratos laborales.

A diferencia de otros países, el sistema checoslovaco no se basa en la distinción de los conflictos jurídicos y económicos o en individuales y colectivos sino que se atiende al concepto de relaciones laborales.

De acuerdo con este enfoque, relaciones laborales son las que se establecen por un lado, entre una organización social o del estado, una cooperativa o un organismo que contribuya al desarrollo de las relaciones sociales y por otro un individuo mayor de 15 años (contrato individual), siempre que haya finalizado los estudios de instrucción obligatoria y sea de la nacionalidad checoslovaca, ya que los -

extranjeros y los apátridas, solo pueden participar en relaciones laborales cuando el Estado les otorgue permiso para residir en la República; pueden asimismo establecerse relaciones laborales con una organización a la que pertenezcan quienes vayan a trabajar, como sucede con los escolares y estudiantes, durante ciertas épocas. De ese modo un mismo organismo conoce no solo de conflictos individuales (los del primer sector), sino también de aquéllos que conforme a nuestro criterio serían colectivos.

Como sistema de solución de los conflictos funciona ante todo el Arbitraje, presidido de intento conciliatorio, respecto de los asuntos en que la reclamación se formule sin que la relación laboral se haya suspendido, excepto en los siguientes casos:

- a).- Cuando la organización presente una reclamación singular contra dos o más trabajadores y uno de ellos aún tenga relaciones laborales;
- b).- Cuando se trate del contenido de los certificados.
- c).- Cuando el litigio verse sobre gratificaciones por inventos, sugerencias de mejores proyectos técnicos.

En cuanto a los conflictos sobre seguridad social o terminación de labores, no pueden someterse al procedimiento arbitral (artículo 208 del Código del Trabajo), se someten a los tribunales los asuntos que se refieren a la terminación de las relaciones laborales, así como también aquellos acerca de los cuales hubiese fracasado el arbitraje a fin de iniciar respecto de los mismos un segundo juicio y finalmente las cuestiones que las partes les someten directamente por ser obligatorio

que se lleven ante los órganos de arbitraje.

Como órganos arbitrales actúan los sindicatos que el Consejo Central de Sindicatos designe al efecto; el procedimiento ante ellos se inicia por una tentativa de conciliación, pese a que el texto legislativo no parece atribuirle mucha importancia, si este intento de desaveniencia fracasase celebra una audiencia a la que asistirán las partes cuando personas puedan ayudar en el esclarecimiento de los hechos. Las resoluciones deben dictarse durante las audiencias, y si transcurridos 30 días desde la presentación de la demanda no se hubiese dictado resolución alguna, las partes quedan facultadas para llevar el asunto ante los tribunales. Las resoluciones arbitrales pueden ser recurridas dentro de los 15 días siguientes a la notificación respectiva. La interposición del recurso indica que la solución arbitral no prosperó y ante su fracaso, es el tribunal quien debe conocer y ante él se substancia de nuevo el litigio.

En esas condiciones estimamos que las resoluciones arbitrales carecen de fuerza y constituyen tan sólo un medio de que se vale el Estado, desde el momento en que basta la inconformidad de una de las partes para que alegue la aveniencia, el secretario examinará el asunto para que sea sometido a debate, al cual sigue la deliberación del tribunal, efectuada a puerta cerrada.

La sentencia se dicta en la misma audiencia, la resolución puede ejecutarse sin fianza alguna, cuando vaya acompañado de una orden al efecto.

El tribunal de apelación, conoce de las que se interpongan contra sentencia cuya cuantía sea superior a 50 mil francos, así como una abstracción del

monto, cuando se refieren a cuestiones de competencia. Las sentencias dictadas en última instancia pueden ser conocidas por el Tribunal de casación.

En cuanto a Guinea, su Código del Trabajo del 30 de junio de 1960, estableció la jurisdicción laboral ejercida por tribunales instituidos por el presidente de la República, mediante decreto expedido a propuesta de los ministros de Trabajo y Asistencia Social o de Justicia, éste último designa un magistrado para que presida el tribunal y junto a él actúan dos asesores a cargo de la Inspección del Trabajo; el proceso es similar al Gabón.

En cuanto a la familia de los derechos religiosos o tradicionalistas, expondré dos ejemplos africanos que como se ve han mezclado su derecho tradicional consuetudinario, con el derecho de las naciones que los colonizaron.

Gabón, su Código del Trabajo ha creado una jurisdicción laboral especial, sin distinguir entre conflictos individuales y colectivos.

El Tribunal del Trabajo, se compone de un asesor empleador, de otro trabajador o del secretario de la jurisdicción interesada, presididos por el Presidente del Tribunal de Gran Instancia. Pese a ser un organismo colegiado, cabe que el Presidente resuelve por sí mismo, cuando los demás miembros no se reunieren y siempre que las partes así lo acuerden y que se consigne en autos.

La conciliación se desenvuelve ante la Inspección del Trabajo, debiendo las partes interesadas concurrir a las audiencias que con tal objeto se celebren. El acuerdo a que se llegue constituye título ejecutivo, siempre que se haya presentado ante el Tribunal correspondiente y sea firmado por el Presidente del mismo, haciendo constar en autos.

El procedimiento ante el tribunal se inicia mediante el ejercicio de la acción por la parte a quien corresponda, ya sea por escrito o verbalmente, ante el secretario del mismo, quien emplazará a los litigantes para promover nuevos intentos conciliatorios, si no consiguen que el asunto vuelva a ser juzgado.

Además las decisiones de los árbitros pueden ser modificadas, incluso dentro del tercer año de haber sido dictadas cuando la autoridad sindical considere que la resolución es contraria a las disposiciones legales. En igual forma puede proceder el órgano, pero con anuencia de la autoridad sindical superior; en el desarrollo de las relaciones laborales, las organizaciones se hacen representar por sus autoridades o por los trabajadores que para ello facultan, o bien, lo mismo que los trabajadores pueden nombrar procurador mediante documento que así lo acredite.

Aún cuando no podemos calificarles de imparciales, es indudable que las disposiciones sobre relaciones laborales tienen la ventaja de exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, es decir, la protección se extiende con más intensidad a las organizaciones sociales, o sea al Patrón, quien al fin de cuentas, es el propio Estado.

El Consejo Central de Sindicatos, debe señalar qué asuntos deben someterse a los órganos arbitrales; proceda a la designación de éstos y es la autoridad sindical superior, la que puede modificar las resoluciones. A su vez, la Federación Central de Cooperativas dispone detalladamente las reglas de procedimiento y fija que autoridad de las cooperativas debe dirigir las actuaciones y cuales pueden revocar las resoluciones finales.

c).- EL AMPARO EN GENERAL Y EL AMPARO LABORAL MEXICANO.

Considero pertinente exponer la brillante descripción que produce acerca del Juicio de Amparo, uno de sus más grandes exponentes, me refiero a don José María Lozano y que es la siguiente: "Nada en efecto, más respetable y grandioso que el juicio de amparo; nada más importante que esta institución en que la justicia federal sin el aparento de la fuerza, modestamente por medio de un simple acto, armado del poder moral que la Constitución hace prevalecer el derecho individual, el derecho del hombre más obscuro, contra el poder moral que la Constitución hace prevalecer en el derecho individual, el derecho del hombre más obscuro, contra el poder del gobierno, lo que es más, contra el poder mismo de la Ley siempre que ésta o algún acto de aquél, vulneren los derechos del hombre".

El Maestro Burgoa, dice que el tratar de apreciar un concepto como el juicio de amparo, dentro de una definición correcta se expone a los riesgos de la tautología o a errores de exceso o de defecto, por tanto opta por reunir el problema que suscita la formación de una definición que abarque propia y exactamente los atributos esenciales del juicio de amparo. Nos conformamos con describirlo sintéticamente en la siguiente proposición: El amparo es una institución procesal que tiene por objeto proteger al gobernado contra cualquier acto de autoridad (lato-sen-su), que en detrimento de sus derechos e intereses jurídicos violó la Constitución; ésta misma idea en otros términos, nos describe al amparo como una institución jurídica de tutela directa de la Constitución e indirecta y extraordinaria de la legislación -

secundaria (control constitucional) y legal género próximo, que se traduce en un --
 procedimiento autónomo, de carácter contencioso (control jurisdiccional en vía de --
 acción diferencia-específica) y que tienen por objeto en lider en relación con el --
 gobernando en particular y a instancia de ésta cualquier acto de autoridad (latosen --
 su), inconstitucional o legal que lo agravie .

En resumen a grandes rasgos, el juicio de amparo y cualquier medio de --
 control constitucional, se revela como un elemento jurídico, que tiene primordial --
 mente observancia de sus mandatos, los cuales se verían expuestos a ser violados im --
 punemente sin su existencia .

Según establece el maestro Burgoa, en su obra "Juicio de Amparo", un --
 concepto genérico de amparo al cual me adhiero, atendiendo a sus elementos consti --
 tutivos diciendo que es : Un medio jurídico que preserva las garantías constituciona --
 les del gobernado, contra todo acto de autoridad que las viole (fracción 1, del artí --
 culo 103 de la Constitución), que garantiza en favor del particular, el sistema --
 competencial existente entre las autoridades federales y las de los estados (frac --
 ciones II y III, del artículo anteriormente citado, y por último, protege a toda la --
 Constitución, así como a toda la legislación secundaria, con vista a la garantía de --
 legalidad consignadas en los artículos 14 y 16 de la Ley Fundamental, y en función --
 del interés jurídico particular al gobernado, o sea de esto se desprende que el ampa --
 ro es un medio jurídico de tutela directa de la ley secundaria, preservando, bajo es --
 te último aspecto y de manera extraordinaria y definitiva, todo derecho positivo me --
 xicano .

El artículo 103 de la Constitución Nacional establece literalmente:

Los Tribunales de la Federación, resolverán toda controversia que se suscite:

I.- Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales.

II.- Por leyes o actos de la autoridad que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados, y

III.- Por leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal.

O sea el anterior precepto constitucional, establece los casos en que procede el juicio de amparo en general, pero para su procedencia en particular se tiene que atender su ley reglamentaria o sea la Ley de Amparo.

Respecto de la primera fracción de dicho artículo constitucional, me parece incompleta ya que desde mi punto de vista, debería estipular o abarcar también las garantías sociales, para que su contenido fuera realmente integral.

El artículo 107 de la Constitución Nacional Vigente, coincidiendo con lo establecido al respecto por la Constitución anterior a la actual, en su artículo 102, o sea me refiero a la de 1857, al establecer literalmente lo siguiente:

Artículo 107.- Todas las controversias de que habla el artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas de orden jurídico que dictamine la ley, de acuerdo con las bases siguientes:

I.- El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agravia-

da;

II.- La sentencia será siempre tal, que solo se ocupe de individuos particulares, limitándose a emplazarlos y protegerlos en el caso especial sobre el que ver se la queja, sin hacer una declaración general respecto de la Ley o acto que la -- motivare.

Podrá suplirse la deficiencia de la queja, cuando el acto reclamado se -- funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Cor te de Justicia. Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y la de la parte obrera en materia de trabajo, cuando se encuentre que ha habido, -- en contra del agraviado, una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa y en materia penal, además cuando se le haya juzgado por una Ley que no es -- exactamente aplicable al caso.

En los juicios de amparo que se reclamen actos que tengan o puedan tener con como consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras, -- aguas, pastos y montes a los ejidos y a los núcleos de población que de hecho o por -- derecho guarden el estado comunal, a los ejidatarios y comuneros, deberá suplirse la deficiencia de la queja, de acuerdo con lo que disponga la Ley reglamentaria y no -- procederán al desistimiento, el sobreseimiento por inactividad ni la caducidad de la in instancia, cuando se afecten derechos de los ejidos o núcleos de población;

III.- En materia Judicial, Civil, o Penal y del Trabajo, el amparo solo -- procederá :

a).- Contra sentencias definitivas a laudos respecto de los cuales no --

proceda ningún recurso ordinario en virtud del cual pueden ser modificados o reformados, ya sea que la violación de la Ley se cometa en ellos, o que, cometida durante la secuela del procedimiento, afecte a las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo, siempre que en materia judicial, civil o penal se hubiere reclamado oportunamente y protestado contra ella por negarse su reparación, y que cuando cometida en primera instancia, se haya alegado en la segunda por vía de agravio.

b).- Contra actos en juicio, cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluído, una vez agotados los recursos que en su caso procedan.

c).- Contra actos que afecten a personas extrañas al juicio;

IV.- En materia administrativa, el amparo procede contra resoluciones que causen agravio no reparable mediante algún recurso, juicio o medio de defensa legal. No será necesario agotar éstos cuando la Ley que los establezca exija para otorgar la suspensión del acto reclamado mayores requisitos que los que la Ley Reglamentaria del juicio de amparo requiera como condición para decretar esa suspensión.

V.- Salvo lo dispuestos en la fracción siguiente, el amparo contra sentencias definitivas o laudos, por violaciones cometidas en ellos, se interpondrá directamente ante la Suprema Corte de Justicia, la cual pronunciará sentencia sin más trámite que el escrito en que se intente el juicio, la copia certificada de las constancias que el agraviado señale, la que se adicionará con las que iniciare el tercer perjudicado, el escrito de éste, el que produzca en su caso, el Procurador General de la República, o el agente que al efecto designare, y el de la autoridad

responsable.

VI.- El amparo contra sentencias definitivas o laudos, se interpondrá directamente ante el Tribunal Colegiado de Circuito bajo cuya jurisdicción esté el domicilio de la autoridad que pronuncia la sentencia o el laudo, cuando la demanda se funde en violaciones sustanciales cometidas durante la secuela del procedimiento o se trate de sentencias en materia civil o penal, contra las que no proceda recurso de apelación, cualesquiera que sea la violación alegada.

Siempre que al interponerse amparo contra sentencias definitivas en materia civil o penal o laudos en materia de trabajo, se aleguen violaciones sustanciales cometidas durante la secuela del procedimiento y violaciones cometidas en la sentencia o laudos respectivos, se reclamarán conjuntamente, presentando la demanda ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponde, el cual solo decidirá sobre las violaciones sustanciales durante el procedimiento, y si la sentencia fuere desfavorable el agraviado, remitirá el expediente a la Suprema Corte de Justicia, para que resuelva sobre las violaciones cometidas en sentencias o laudos.

Para la interposición y tramitación del amparo ante los Tribunales Colegiados de Circuito se observará lo dispuesto en la fracción precedente. Cumplido este trámite, se pronunciará sentencia conforme al procedimiento que disponga la Ley.

VII.- El amparo contra actos en juicio, fuera de juicio o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio, contra leyes o contra actos de autoridad administrativa, se interpondrá ante el Juez de Distrito, bajo cuya ju--

jurisdicción sea en el lugar de Distrito, bajo cuya jurisdicción se encuentre el lugar en que el acto reclamado se ejecutó o trató de ejecutarse, y su tramitación se limitará al informe de la autoridad, a una audiencia para la que se citará en el mismo auto en que se mande pedir el informe y se recibirán las pruebas que las partes interesadas ofrezcan y oírán los alegatos pronunciados en la misma audiencia;

VIII.- Contra las sentencias que pronuncien en amparo los jueces de Distrito procede revisión. De ella conocerá la Suprema Corte de Justicia en los siguientes casos:

a).- Cuando se impugne una ley por su inconstitucionalidad o se trate de los casos comprendidos en las fracciones II y III del artículo 103.

b).- Cuando la autoridad responsable en amparo administrativo sea federal.

c).- Cuando se reclamen, en materia penal solamente la violación del artículo 22 Constitucional.

En los demás casos conocerán de la revisión los Tribunales Colegiados de Circuito y sus sentencias no admitirán recurso alguno;

IX.- Las resoluciones que en materia de amparo directo pronuncian los Tribunales Colegiados de Circuito no admiten recurso alguno, a menos que decidan sobre la inconstitucionalidad de una Ley o establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución caso en que serán recurribles ante la Suprema Corte de Justicia, limitándose la materia del recurso exclusivamente a la decisión de las cuestiones propias constitucionales.

La resolución del Tribunal Colegiado de Circuito, no será recurrible --- cuando se funde en la jurisprudencia que haya establecido la Suprema Corte de Justicia, sobre la constitucionalidad de una ley o la interpretación directa de un precepto de la Constitución;

X.- Los actos reclamados podrán ser objeto de suspensión en los casos y mediante las condiciones y garantías que determine la ley, para lo cual se tomarán en cuenta la naturaleza de la violación alegada, la dificultad de reparación de los daños y perjuicios que pueda sufrir el agraviado por su ejecución, lo que la suspensión originare a terceros perjudicados y al interés público.

Dicha suspensión deberá otorgarse respecto de las sentencias definitivas en materia penal al comunicarse la interposición del amparo y en materia civil, - mediante fianza que dé el quejoso para responder de los daños y perjuicios que - tal suspensión ocasionare; la cual quedará sin efecto si la otra parte da fianza - para asegurar la reposición de las cosas al estado que guardaban si se concediese el amparo, y pagar los daños y perjuicios consiguientes :

XI.- La suspensión, se pedirá ante la autoridad responsable cuando se trate de amparos directos ante la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, en cuyo caso el agraviado lo comunicará a la propia autoridad responsable, dentro del término que fije la Ley y bajo protesta de decir verdad, la interposición del amparo acompañando dos copias de la demanda, una para el expediente y otra que se entregará a la parte contraria. En los demás casos, conocerán y resolverán sobre la suspensión los Juzgados de Distrito;

XII.- La violación de las garantías de los artículos 16, en materia penal, 10 y 20 se reclamará ante el Superior del Tribunal que la cometa, o ante el Juez de Distrito que corresponda, pudiéndose recurrir, en uno y otro caso las resoluciones que se pronuncien, en los términos prescritos por la fracción VIII.

Si el Juez de Distrito, no residiere en el mismo lugar que reside la autoridad responsable, la ley determinará el juez ante el que se ha de presentar el escrito de amparo, el que podrá suspender provisionalmente el acto reclamado, en los casos y términos que la misma ley establezca;

XIII.- La Ley determinará los términos y casos en que sea obligatoria la jurisprudencia de los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, así como los requisitos para su modificación.

Si los tribunales Colegiados de Circuito, sustentan tesis contradictorias en los juicios de amparo, materia de su competencia, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia, el Procurador General de la República o aquéllos Tribunales podrán denunciar la contradicción ante la Sala que corresponda, a fin de que decida cual es la tesis que debe prevalecer.

Cuando las salas de la Suprema Corte de Justicia, sustente tesis contradictorias en los juicios de amparo materia de su competencia, cualquiera de esas Salas o el Procurador General de la República, podrán denunciar la contradicción ante la misma Suprema Corte de Justicia, quien decidirá funcionando en pleno, que tesis debe observarse.

Tanto en este caso como en el previsto en el párrafo anterior, la resolu-

ción que se dicte será solo para el efecto de fijación de la jurisprudencia y no afectará las situaciones jurídicas concretas derivadas de las sentencias contradictorias - en el juicio en que fueron pronunciadas;

XIV.- Cuando el acto reclamado proceda de autoridades civiles o administrativas, y siempre que no esté reclamada la constitucionalidad de una Ley, se sobreeserá por inactividad de la parte agraviada, en los casos y términos que señale la Ley reglamentaria de este artículo;

XV.- El Procurador General de la República o el Agente del Ministerio Público Federal, que al efecto designare, será parte en todos los juicios de amparo, pero podrán abstenerse de intervenir en dicho juicios cuando el caso de que se trate carezca a su juicio de interés público;

XVI.- Si concedido el amparo la autoridad responsable, insistiese en la repetición del acto reclamado o tratase de eludir la sentencia de la autoridad federal, será inmediatamente separado de su cargo y consignado ante el Juez de Distrito que corresponda;

XVII.- La autoridad responsable, será consignada a la autoridad correspondiente cuando no suspenda el acto reclamado debiendo hacerlo y cuando admita fianza que resulte ilusoria o insuficiente, siendo en estos dos últimos casos solidaria la responsabilidad civil de la autoridad con el que ofreciere la fianza y el que la presentare y;

XVIII.- Los alcaldes y carceleros que no reciban copia certificada del auto de formal prisión de un detenido, dentro de los 72 horas que señala el artículo

19, contadas desde que aquél esté a disposición de su juez, deberán llamar la atención de éste sobre dicho particular en el acto mismo de concluir el término, y si no reciben la constancia mencionada dentro de las tres horas siguientes lo pondrán en libertad.

Los infractores del citado artículo anteriormente, serán consignadas inmediatamente a la autoridad competente.

También será consignado a la autoridad o agente de ella, el que realiza una aprehensión no pusiere al detenido a disposición de su juez dentro de las 24 horas siguientes.

Si la detención se verificare fuera del lugar en que reside el juez al término mencionado se agregará el suficiente para recorrer la distancia que hubiere entre dicho lugar y el en que se efectuó la detención.

En los textos anteriores transcritos de los artículos 103 y 107 de nuestra Carta Magna, se encuentran los principios constitucionales y las reglas fundamentales que regulan el proceso constitucional de amparo.

Es tan importante la institución del amparo, como medio de defensa constitucional, que resulta necesario dar algunas ideas respecto a la naturaleza del mismo; algunos tratadistas lo consideran un recurso, y otros la mayoría lo consideran un Juicio, la propia Ley de Amparo reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución, lo denomina "Juicio de Amparo" en su artículo primero.

El Maestro Trueba Barrera Jorge y el Maestro Alberto Trueba Urbina, conjuntamente estiman que el amparo no es un recurso ni un juicio, pues estos térmi

nos se emplean incorrectamente, ya que el amparo es en realidad un proceso; sostener que se trata de un juicio, es confundir el concepto de éste con el proceso, no obstante que técnicamente tienen significados diferentes.

Lo que ocurre es que se ha generalizado la tendencia de considerar al amparo como un juicio, siguiendo las propias expresiones de la Ley.

Los mismos tratadistas bautizan sus obras con estos nombres: "Juicio de -- Amparo y Juicio Constitucional", lo que sucede es que por una tradición errónea algunos tratadistas y las leyes equiparan el juicio al proceso, olvidando que el primero es un acto intelectual del juez y el segundo es un conjunto de actos de las partes y de los tribunales que culmina con una resolución jurisdiccional.

En resumen el Amparo, es un proceso Constitucional autónomo.

Los principios fundamentales del juicio de amparo, como ya vimos se encuentran consignados en el artículo 107 Constitucional, el cual establece el régimen de seguridad jurídica y preservación de los derechos fundamentales del hombre, los principios contenidos son:

1.- Principio de Instancia de parte agraviada, es uno de los angulares, sobre los que descansa esta institución, porque a través de él se consagra la acción constitucional ante el órgano jurisdiccional, pues el amparo solo procede a petición de partes interesadas, nunca de oficio.

Es necesario que se cause un perjuicio o se sufra un daño, que recibe el nombre de agravio, para que los tribunales Federales competentes resuelvan si se ha violado en contra de la persona agraviada sus derechos individuales o sociales consignados en la Constitución.

II.- Principio de prosecución judicial del amparo, este origina la sustanciación del juicio de amparo que se encuentra prevista en la Ley Reglamentaria de los artículo 103 y 107 de la Constitución, en la que se establecen las formas procesales que debe revestir el proceso de amparo.

III.- Principio de la relatividad de la sentencia de amparo, los creadores y forjadores de nuestro juicio constitucional, consagraron esta forma a través de la cual se evita que las sentencias de amparo tengan efectos erga omnes, limitarse a amparar y proteger al quejoso en el caso especial sobre el que verse la demanda, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que se hubiere reclamado.

IV.- Principio de definitividad del juicio de amparo, éste consiste en que el juicio de garantías para ser procedente, requiere un elemento sine qua non, debe agotarse antes de interponer el juicio de amparo todos los recursos ordinarios que señale la ley que fija el acto que se reclame, salvo las excepciones que la misma establezca.

V.- Principio de Estricto Derecho, se impone una obligación a los tribunales competentes para conocer el juicio de garantías, consistente en que solo se debe atender a los conceptos de violación planteados en la demanda de amparo por el quejoso, sin poder suplir de oficio ni los actos reclamados ni los conceptos de violación.

Sin embargo, el mismo artículo 107 constitucional y su Ley reglamentaria establecen excepciones a este precepto, principalmente en materia penal, labo

ral, agraria, y cuando se trate de leyes declarativas inconstitucionales por nuestra Suprema Corte de Justicia, en cuyos casos los tribunales que conozcan del juicio de amparo tienen el deber en unos casos, y en otros la facultad de suplir la queja deficiente, o sea reemplazar de manera oficiosa las imprevisiones o carencias en que haya incurrido el quejoso en su demanda de amparo, llegándose en algunos casos en materia agraria a suplir no solo la deficiencia de los conceptos de violación sino los mismos actos reclamados. Por tanto, tienen la obligación los jueces de Distrito, Magistrados de Circuito y Ministros de la Suprema Corte de Justicia, de amparar a los núcleos de población por actos reclamados que aparezcan en el proceso de amparo, a pesar de que no hayan sido puntualizados en la demanda de garantías.

VI.- Principio de procedencia del amparo, los órganos competentes para conocer de nuestro juicio de garantías son los tribunales de la Federación, que en su orden jerárquico son:

Suprema Corte de Justicia,

~~Tribunales Colegiados de Circuito,~~

Juzgados de Distrito y Excepcionalmente el

Superior del Tribunal que haya cometido la violación, en los términos del artículo 37 de la Ley de Amparo.

Partes en el juicio de amparo, al respecto la Ley de Amparo en su artículo 5 establece literalmente:

- I.- El agraviado o agraviados;
- II.- La autoridad o autoridades responsables;

III.- El tercero o terceros perjudicados, pudiendo intervenir en ese carácter;

a).- La contraparte del agraviado cuando el acto reclamado emana de un juicio o controversia que no sea del orden penal, o cualquiera de las partes en el mismo juicio cuando el amparo sea promovido por personas extrañas al procedimiento;

b).- El ofendido o las personas que, conforme a la Ley, tengan derecho a la reparación del daño ó a exigir la responsabilidad civil proveniente de la comisión de un delito, en su caso en los juicios de amparo promovidos contra estos actos judiciales del orden penal, siempre que estos afecten dicha reparación a responsabilidades;

c).- La persona o personas que hayan gestionado en su favor el acto contra el que se pide amparo, cuando se trate de providencias dictadas distintas de la judicial o del trabajo.

V.- El Ministerio Público Federal, quien podrá abstenerse de intervenir cuando el caso de que se trate carezca a su juicio de interés público.

En el proceso constitucional de amparo, la suspensión del acto reclamado juega un papel vital, ya que con ella se conserva la materia del juicio, se evita que se sigan irrogando perjuicios al quejoso y se facilita prácticamente la restitución en el goce de la garantía violada. Todo lo cual constituye la esencia de la teoría jurídica o técnica de la suspensión.

Uno de los efectos más importantes de la suspensión, es el mantener las --

cosas en el estado que se encontraban en el momento de decretarlas, ya que la suspensión no puede tener efectos restitutorios que son propios de la sentencia que decide el fondo del amparo.

La jurisprudencia de la Suprema Corte se ha pronunciado, en este sentido estableciendo que :

Los efectos de la suspensión consiste en mantener las cosas en el estado -- que guardaban al decretarlas y no en el de restituirlas al que tenían antes de la violación constitucional, lo que solo es efecto de la sentencia que concede al amparo -- en cuanto al fondo.

Sentencias en el juicio de amparo, al respecto la Ley de Amparo en su artículo 76 dispone expresamente; las sentencias que se pronuncien en los juicios de amparo solo se ocuparan de los individuos particulares o de las personas morales, privadas u oficiales que lo hubiesen solicitado, limitándose a ampararlos y protegerlos, si produciere en el caso especial sobre el que verse la demanda sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que lo motivare.

Respecto a su contenido las sentencias de amparo pueden ser de tres clases :

Que conceden el amparo, que lo nieguen o que lo sobreseen.

El juicio de amparo se divide en Directo e Indirecto, o siguiendo la terminología del maestro Burgoa, en Amparo Uniiinstancial o directo y amparo biinstancial o indirecto, estableciendo la procedencia de uno y otro en razón de la naturaleza del acto reclamado, pero que constituye el objeto de estudio de un capítulo que --

en las siguientes páginas trataré.

El juicio Laboral Mexicano, el amparo laboral directo nació con la Ley - de Amparo de 30 de diciembre de 1935, que promulgó el entonces presidente de la - República Gral. Lázaro Cárdenas, publicada en el Diario Oficial el 10 de enero de - 1936; precisamente en su artículo 158 fracción III, se establecía la procedencia del - juicio de amparo directo ante la Suprema Corte de Justicia, en única instancia, con - tra los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la exposición de motivos de la citada Ley, con anterioridad, bajo el - rubro de "Amparo Directo en Materia Obrera". Se justifican la creación de una nue - va Sala en la Corte, la de Trabajo, y la procedencia del amparo laboral directo, en - el sentido de que los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se equiparan - a las sentencias definitivas, con el propósito de que el amparo contra los laudos de - las Juntas, se promueva ante la Cuarta Sala, para que la justicia en materia de tra - bajo sea pronta y expedita, sin sujetarla a largas y difíciles tramitaciones, que son - propias de otras clases de juicios.

Más tarde con el propósito de mejorar la legislación fundamental de ampa - ro a iniciativa del entonces presidente de la República Lic. Miguel Alemán, y por - decreto de 30 de diciembre de 1950, se reformaron las fracciones, V, y VI, del ar - tículo 107 de la Constitución de la República, creándose los Tribunales Colegiados - de Circuito, para que conocieran junto con las Salas de la Suprema Corte del juicio - de amparo directo en los casos señalados por la Ley de Amparo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 816 a la letra es-

tablece : las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, las juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

Y en su comentario establece; la interposición de recursos ordinarios, originaría el rompimiento de la celeridad del proceso laboral, por ello es que se declara categóricamente que contra la resolución de las Juntas no procede ningún recurso; sin embargo, las partes pueden combatir las resoluciones pronunciadas por las Juntas a través del juicio de Amparo, ya sea Directo (contra laudos) o indirecto (contra otras resoluciones que no sean laudos) en los términos previstos en la Ley de Amparo.

De lo anterior se desprende que en materia laboral, procede tanto el Amparo Directo como el Indirecto, el primero ante la Suprema Corte a través de su cuarta Sala que es la Laboral, o de los Tribunales Colegiados de Circuito y el indirecto, ante los jueces de distrito.

El objeto del amparo directo, lo constituyen las violaciones constitucionales comprendidas en el laudo, y el objeto del amparo indirecto lo constituyen las violaciones cometidas durante la secuela del procedimiento.

A grandes rasgos trataré de las partes que intervienen en el juicio de Amparo en materia laboral, y estos son :

El quejoso, es el actor en el juicio constitucional o sea el titular de la acción de amparo, frente a la autoridad o autoridades que lo hubieren agraviado, en nuestra materia pueden ser quejosos, los obreros, jornaleros, empleados privados y

públicos, domésticos, artesanos, contratistas, empresarios, patrones uniones, asociaciones, organismos descentralizados y órganos del Estado, o sean las personas oficiales.

Autoridad responsable, esta es la parte demandada o sujeto pasivo en el juicio de Amparo, en el artículo II de la Ley de Amparo, se establece quien es la que dicta y ordena, ejecuta o trata de ejecutar la Ley o el acto reclamado.

Las autoridades responsables en materia laboral, en términos generales pueden ser :

El presidente de la República,

El Congreso de la Unión,

La Secretaría del trabajo y

Previsión Social,

La Secretaría de Educación Pública,

Juntas Municipales de Conciliación,

Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje,

Instituto Mexicano del Seguro Social; y otras autoridades de reciente creación por el artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria como son : Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas en relación con estas la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Tercero perjudicado, en el Amparo Laboral se pueden ostentar como ter-

ceros perjudicados, según se desprende de la fracción III, inciso A, del Art. 5 de la Ley de Amparo vigente: "La contraparte del Agraviado cuando el acto reclamado -- emana de un juicio o controversia que no sea del orden penal, o cualquiera de las -- partes en el mismo juicio cuando el amparo sea promovido por personas extrañas al -- procedimiento.

La Suprema Corte de Justicia, ha establecido jurisprudencia al respecto -- al establecer : en el sentido de considerar terceros perjudicados a todos los que -- tengan derechos opuestos a los del quejoso e interés por lo mismo en que subsiste el acto reclamado, pues de otro modo se les privaría de la oportunidad de defender las pre-- rogativas que pudieran proporcionarles el acto o resolución motivados de la viola-- ción alegada.

En concreto pueden ser terceros perjudicados en materia laboral los si-- guientes :

I.- La contraparte del quejoso, esto es, así se dicta un laudo condenan-- do a un patrón y este interpone el amparo, es tercero perjudicado el trabajador, o a la inversa, si el trabajador es el que interpone el amparo, entonces tiene el carác-- ter de tercero perjudicado el patrón.

II.- Se pueden ostentar como terceros perjudicados, el actor como el de-- mandado en un juicio laboral, cuando el amparo es interpuesto por un extraño a -- quien le han embargado bienes de su propiedad, sin que tenga ninguna relación con el juicio.

III.- Pueden intervenir otras personas, distintas al actor y demandado, --

como es el tercerista, el cual se puede ostentar con el carácter de tercero perjudicado, cuando el quejoso sea una persona extraña a dicho juicio.

El Ministerio Público Federal, la fracción IV, del Artículo 5 de la Ley de Amparo señala como parte en el juicio de Amparo el Ministerio Público Federal, previniendo que este no podrá abstenerse de intervenir cuando el caso de que se trate carezca a su juicio de interés público.

Al respecto el maestro Trueba Barrera Jorge, dice que el Ministerio Público Federal, en función de representante de la sociedad, es una de las partes que necesariamente tiene que intervenir en todos los amparos laborales, en virtud de que -- siendo la Ley del Trabajo y demás relativas de interés eminentemente social, no puede pues abstenerse de intervenir en ningún juicio de esta naturaleza, a diferencia de que puede hacerlo en amparos civiles o administrativos, opinión a la cual me adhiero en virtud de considerarla de un gran valor social.

El maestro Ignacio Burgoa, en su obra "Juicio de Amparo" establece que el Ministerio Público Federal, tiene una parte equilibradora de las pretensiones de las demás, desde el punto de vista Constitucional, y también señala que el juicio de Amparo Directo o Uninstantial es aquel que instaura ante la Suprema Corte de Justicia o los Tribunales Colegiados de Circuito competentes y procede en forma genérica contra sentencias definitivas civiles o penales o laudos arbitrales definitivos, según lo establecen los artículos 197 Constitucional, en sus fracciones V y VI, y el Artículo 158 de la Ley de Amparo.

Al respecto el maestro antes citado señala que el juicio de amparo de que

tienen conocimiento los tribunales Colegiados de Circuito es hablando con propiedad en medio extraordinario de defensa de la legalidad procesal, porque estos tribunales realmente no controlan la legitimidad intrínseca de los fallos civiles, penales o laborales, sino de su procedencia respectiva y todo lo contrario sucede con el objeto del conocimiento de la Suprema Corte.

Los órganos jurisdiccionales que tienen competencia para conocer de los juicios de Garantías y por consiguiente del amparo Laboral, son los Tribunales del Poder Judicial Federal, y que por su orden jerárquico son :

La Suprema Corte de Justicia de la Nación,

Los Tribunales Colegiados de Circuito.

y los Juzgados de Distrito, según el objeto del mismo.

La acción de amparo, es un derecho público subjetivo y que tiene por finalidad provocar la actividad de los Tribunales de la Federación, para conocer de las violaciones individuales a lo que yo le agregaría y sociales, tomando como ejemplo el proyecto de reforma del maestro Alberto Trueba Urbina, que presentó ante el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, como diputado primero y después como senador de la República, socializando así la institución para contribuir a su subsistencia permanente en la vida nacional, o de las controversias por infracción en que incurran tanto la Federación como los Estados, en el ejercicio de sus respectivas competencias, con la finalidad de obtener la restitución o protección de las garantías individuales y el acatamiento al régimen de competencia federal o local.

Los elementos de la acción de amparo, para poderlo intentar son tres que-

solo expondré y estos son :

Sujetos,
Causas, y
Objeto.

A continuación expondré la competencia de cada uno de los Tribunales Federales en materia laboral, atendiendo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno, conoce respecto a cuestiones numerosas, pero en cuanto a las laborales son:

I.- De las controversias cuyo conocimiento le corresponda por disposición de la Ley Federal del Trabajo (Artículo 11, fracción VI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación), el artículo 438 de la Ley Federal del Trabajo es el que le da competencia a la Corte para conocer de las controversias en materia laboral, al establecer : de los conflictos que surjan entre el poder Judicial de la Federación y sus servidores (art. 123, inciso B, Fracción XII de la Constitución)

II.- De los recursos de Revisión a que se refieren los artículos 83, fracción V, párrafo primero, y 48, fracción I inciso A, de la Ley Orgánica de los artículos 103 y 107 constitucionales, siempre que se impugne la aplicación de una Ley Federal o local por estimarla inconstitucional (artículo 11, fracción VI de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación);

III.- De los casos a que se refieren las fracciones II y III de artículo 123

Constitucional (artículo 11 fracción de la Ley Orgánica de Poder Judicial de la Federación), es competente sólo para conocer de la revisión, que contra la resolución del Tribunal Colegiado de Circuito se interponga :

IV.- De cualquier asunto cuyo conocimiento no corresponda a las Salas de la Corte, por disposición expresa de la Ley, (Artículo 11 fracción XIV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación).

Corresponde conocer a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, o sea la Laboral de :

I.- De los juicios de Amparo que se promueven ante la Suprema Corte, en única instancia, contra laudos pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean federales o locales, por violaciones cometidas en ellos;

II.- De los recursos que la Ley concede ante la Suprema Corte, contra las resoluciones dictadas por los jueces de Distrito, en los juicios de amparo, en materia de Trabajo, que se promueven contra disposiciones de observancia general relativa a trabajo y Previsión Social, que no tengan el carácter de leyes;

III.- De los recursos que la Ley conceda contra las resoluciones que en amparo directo, en materia de trabajo, pronuncien los Tribunales Colegiados, siempre que establezca a la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal, en los términos previstos por la fracción V, del artículo 83 de la Ley de Amparo;

VI.- De las competencias que se susciten entre Tribunales Colegiados de Circuito o entre Jueces de Distrito que no sean de la jurisdicción de un mismo Tribu-

nal Colegiado de Circuito, en juicios de amparo en materia de Trabajo.

V.- De los impedimentos y excusas de los magistrados de los Tribunales Colegiados de Circuito, en juicios de amparo en materia laboral;

VI.- De los demás asuntos que la Ley le encomiende expresamente, según lo que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Respecto a los Tribunales Colegiados de Circuito, vemos que se crearon en la República, 5 Circuitos en materia de amparo, comprendiendo cada uno de los Circuitos, un Tribunal, con excepción del Primer Circuito, en que existen dos Tribunales Colegiados de Circuito, que tienen competencia en todo el Distrito Federal; en la ciudad de Puebla, reside el segundo; el tercero en Saltillo; el cuarto en Guadalajara Jal. y el quinto en el Puerto de Veracruz, o sea existen seis Tribunales Colegiados de Circuito, que ejercen su jurisdicción dentro de la circunscripción territorial señalada por el artículo 72 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Se componen de tres magistrados, un secretario de acuerdos y el número de secretarías, actuarios y empleados que determine el presupuesto.

Estos tribunales, conforme al artículo 7 bis, del capítulo III de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, son competentes para conocer:

I.- De los juicios de amparo contra sentencias definitivas, en materia civil, penal o laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje cuando la demanda se funde en violaciones substanciales cometidas durante la secuela del procedimiento o se trata de sentencias en materia civil o penal, contra las que proceda el recurso de apelación, de acuerdo con la Ley que los rija, cualesquiera que sean las violaciones alegadas.

Siempre que al interponer amparo contra sentencias definitivas en materia civil o penal o laudos en materia laboral, se aleguen violaciones substanciales cometidas durante la secuela del procedimiento y violaciones cometidas en la sentencia o Laudo al respecto, se reclamarán conjuntamente, presentándose la demanda ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, el cual solo decidirá sobre las violaciones substanciales durante el procedimiento, y si la sentencia fuera desfavorable al agraviado, remitirá el expediente a la Suprema Corte de Justicia, para que resuelva sobre las violaciones cometidas en las sentencias o laudos.

II.- De los recursos que procedan contra las sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de Distrito o el superior del Tribunal responsable en los casos de las fracciones I, II y III del artículo 33 de la Ley de Amparo.

III.- De los recursos que procedan contra las sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de Distrito o el superior del Tribunal responsable, siempre que no se trate de los casos previstos en la fracción I del Artículo 84 de la Ley de Amparo.

IV.- Del recurso de la queja, en los casos de las fracciones V, VIII y IX del artículo 95, en relación con el 99 de la Ley de Amparo.

V.- De las competencias que se susciten entre los jueces de Distrito de su Jurisdicción en juicio de amparo.

VI.- De los impedimentos y excusas de los jueces de Distrito de su jurisdicción en juicio de amparo y;

VII.- De los demás asuntos que la ley le encomiende expresamente.

Competencia de los Juzgados de Distrito, empezaremos diciendo que hay-48 en toda la República, los residentes en la ciudad de México, ejercen su jurisdicción en todo el Distrito Federal, y estos son siete que se dividen en :

Tres en materia penal, dos en materia administrativa y dos en materia civil.

En el Distrito Federal, los de materia administrativa son competentes para conocer de los amparos indirectos en materia laboral. En el resto de la República, en virtud de que los jueces de Distrito, conocen indistintamente de materia civil, penal y administrativa, los amparos en materia laboral se promueven en el juzgado de Distrito, que sea competente territorialmente, en los términos del artículo 72 bis y 73 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Concretamente los Jueces de Distrito en materia administrativa, según lo establece el artículo 42 de la Ley antes citada que establece :

I.- De las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de leyes federales, cuando deba decidirse sobre la legalidad o subsistencia de un acto de autoridad o de un procedimiento seguido por autoridad administrativa ;

II.- De los juicios de amparo que se promuevan conforme a la fracción VII, del artículo 107 de la constitución federal, contra actos de autoridad judicial, en las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de leyes federales o locales, o cuando deba decidirse sobre la legalidad o subsistencia de un acto de autoridad administrativa o de un procedimiento seguido por autoridad del mismo or-

den;

III.- En lo conducente, del artículo anterior y la fracción I del artículo 41 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

En concordancia con lo anterior, el artículo 114 de la Ley Orgánica de los artículos 103 y 107 de la Constitución, dispone que el amparo se pedirá ante el Juez de Distrito.

I.- Contra leyes que por su sola expedición causen perjuicios al quejoso.

II.- Contra actos de autoridad distintas de las judiciales o de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en estos casos cuando el acto reclamado emane de un procedimiento seguido en forma de juicio ante dicha autoridad, el amparo sólo podrá promoverse contra la resolución definitiva por violaciones cometidas en la misma resolución o durante el procedimiento, si por virtud de éstas últimas hubiere quedado sin defensa el quejoso, privado de los derechos que la misma Ley de la materia le concede, a no ser que el amparo sea promovido por persona extraña a la controversia;

III.- Cuando se trata de actos de autoridad judicial, ejecutados fuera del juicio o después de concluido. Si se trata de actos de ejecución de sentencias, sólo podrá interponerse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento que hubieren dejado sin defensa al quejoso, tratándose de remates, solo podrá promoverse el juicio contra la resolución definitiva en que se aprueben o desapruében.

IV.- Contra actos que en el juicio tenga sobre las personas o las cosas, -- una ejecución que sea de imposible reparación;

V.- Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio, que afecten a personas extrañas a él, cuando la Ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener por efecto modificarlo o revocarlo, -- siempre que no se trate del juicio de tercería;

VI.- Contra leyes o actos de la autoridad federal o de los estados, en los casos de las fracciones II y III del artículo primero de la Ley de Amparo.

Se dice que este sistema de competencia, no solo es beneficio para los -- trabajadores, por la premura en su solución, sino para los patrones también, para -- que gocen de una justicia pronta expedita, a lo que yo le agrego con respecto a los -- trabajadores de que solo es teóricamente.

d).- CLASES DE AMPARO.

Como hemos visto en páginas anteriores las clases de amparo que se pue-- den interponer ante los tribunales Judiciales Federales, son de dos clases que son : -- Directo, como lo llama el maestro Ignacio Burgoa, Amparo Uniiñstancia, que se pue-- de interponer ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se trate de -- sentencias definitivas o laudos, o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, pero -- que en términos generales éstos se ocupan de irregularidades cometidas durante la se-- cuela del procedimiento, que se reflejan en las resoluciones definitivas. Y el Jui-- cio de Amparo Indirecto, el cual el citado maestro anteriormente denomina Biinstan--

cial, o sea que puede tener dos instancias, este amparo se ejercita, cuando los actos que se reclamen no sean sentencias definitivas o laudos arbitrales definitivos.

Las partes en el juicio de amparo las señala el artículo 5º de la Ley de Amparo, y que sólo los enunciaré, ya que los tratamos en páginas anteriores y son :

- I.- El agraviado o agraviados, otros los llaman quejosos;
- II.- La autoridad o autoridades responsables;
- III.- El tercero o terceros perjudicados.
- IV.- El ministerio Público Federal.

De lo anterior se desprende que los órganos jurisdiccionales, competentes para conocer de los juicios de amparo son los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y que por su jerarquía son: La Suprema Corte de Justicia, los Tribunales Colegiados de Circuito, los cuales en términos generales tienen jurisdicción para conocer del juicio de amparo directo. Y los Juzgados de Distrito que son competentes para conocer de los juicios de garantías en forma indirecta.

Una vez analizadas las procedencias de los diferentes tipos de amparo ante los Tribunales Judiciales Federales, en nuestra materia laboral, trataré en forma somera las formalidades que requiere cada una de las demandas de amparo, ante los diferentes tribunales federales, pero antes considero pertinente transcribir lo que establece la Ley de Amparo al respecto; Artículo 158, el juicio de amparo directo se promoverá en única instancia ante la Suprema Corte de Justicia o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, según el caso, en los términos establecidos por las fracciones relativas de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y proceden-

contra sentencias definitivas dictadas por tribunales judiciales del trabajo, por violaciones a las leyes del procedimiento cometidas durante la secuela del mismo, siempre que afecten a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo y por violación de garantías cometidas en las propias sentencias o laudos.

Para los efectos de este artículo, solo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas de tribunales civiles o administrativos, contra laudos de los tribunales del trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del Derecho, a falta de Ley aplicable, cuando comprendan personas, acciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio o cuando no las comprendan todas, por omisión o negativa expresa.

El artículo 116 de la Ley de Amparo establece literalmente : La demanda de amparo deberá formularse por escrito, en la que se expresarán :

- I.- El nombre y domicilio del quejoso y de quien promueva en su nombre;
- II.- El nombre y domicilio del tercero perjudicado;
- III.- La autoridad o autoridades responsables;
- IV.- El acto reclamado, si se reclamaren violaciones a leyes del procedimiento, se precisará cual es la parte de este en que se cometió la violación y el motivo por el cual se dejó sin defensa al agraviado;
- V.- La fecha en que se haya notificado la sentencia o laudo del quejoso o en que haya tenido conocimiento de la resolución recurrida;

VI.- Los conceptos constitucionales, cuya violación se reclame y el concepto o conceptos de la misma violación;

VII.- La Ley que en concepto del quejoso se haya aplicado inexactamente o la que se dejó de aplicar cuando las violaciones reclamadas se hagan consistir en inexacta aplicación de las leyes de fondo. Lo mismo se observará cuando la sentencia se funde en los principios generales de derecho.

Cuando se trate de inexacta aplicación de varias leyes de fondo, deberá cumplirse con esta prescripción en párrafos separados y numerados;

VIII.- Los datos necesarios para precisar la cuantía del negocio cuando este determine la competencia para conocer del juicio.

El artículo 167 de la Ley de Amparo establece: "la demanda de amparo contra sentencias definitivas dictadas por tribunales judiciales o administrativos, contra laudos por tribunales judiciales o administrativos, contra laudos de tribunales de trabajo, deberá presentarse directamente ante la Suprema Corte, o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, según que la competencia corresponda a éstos o a aquella remitiéndose por conducto de la autoridad responsable, o del Juez de Distrito dentro de cuyo territorio jurisdiccional se encuentre dicha autoridad responsable. Cuando se presentare ante esta, la demanda, tendrá la obligación de hacer constar al pie del escrito de la misma, la fecha en que fue notificada al quejoso, la resolución reclamada y la presentación del escrito; en los demás casos, la Suprema Corte de Justicia o el tribunal Colegiado de Circuito, están facultados para cerciorarse de los datos de que se trata.

El objeto de la suspensión del acto reclamado en esta clase de juicio de amparo consiste, en que la autoridad responsable mandará suspender la ejecución de la sentencia reclamada con arreglo al artículo 107. Fracciones X y XI, de la Constitución, sujetándose a las disposiciones de este capítulo.

El amparo indirecto o biinstancial, se pedirá según lo establece la Ley de Amparo en su artículo 114, que a la letra dice :

Art. 114, el amparo se pedirá ante el juez de Distrito.

I.- Contra Leyes que por su sola expedición causen perjuicios al quejoso;

II.- Contra actos que no provengan de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo.

En estos casos, cuando el acto reclamado emane de un procedimiento seguido en forma de juicio, el amparo solo podrá promoverse contra la resolución definitiva por violaciones cometidas en la misma resolución o durante el procedimiento, si por virtud de estas últimas hubiere quedado sin defensa el quejoso o privado de los derechos que la Ley de la materia le concede, a no ser que el amparo sea promovido por personas extrañas a la controversia.

III.- Contra actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo ejecutados fuera del juicio o después de concluido.

Si se trata de actos de ejecución de sentencia, solo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento, que hubieren dejado sin defensa al quejoso.

Tratándose de remates solo podrá promoverse el juicio contra las resoluciones definitivas en que se aprueben o desapruében.

IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas - una ejecución que sea de imposible reparación.

V.- Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio, que afecten a personas extrañas a él, cuando la Ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener por efecto modificarlos o revocarlos, - siempre que no se trate del juicio de tercera.

VI.- Contra leyes o actos de la autoridad federal o de los estados, en los casos de las fracciones II y III del artículo primero de esta Ley.

Ley de Amparo en su artículo 116 establece contenidos y forma de la demanda de amparo ante los jueces de Distrito, al establecer :

Art. 116 la Demanda de Amparo deberá formularse por escrito, en la que se expresarán:

I.- El nombre y domicilio del quejoso y de quien promueva en su nombre;

II.- El nombre y domicilio del tercer perjudicado;

III.- La autoridad o autoridades responsables;

IV.- La ley o acto que de cada autoridad se reclame; el quejoso manifiesta, bajo protesta de decir verdad, cuales son los hechos o abstracciones que le consten y que constituyen antecedentes del acto reclamado o fundamentos de los conceptos de violación;

V.- Los preceptos constitucionales que contengan las garantías individua

les que el quejoso estime violadas, así como el concepto o conceptos de las violaciones, si el amparo se pide con fundamento en la fracción I, del artículo primero de esta ley;

VI.- El precepto de la Constitución Federal que contenga la facultad de la Federación o de los Estados que se considere vulnerada, invadida o restringida, si el amparo se promueve con apoyo en las fracciones II o III del artículo primero de esta Ley.

En los casos de la competencia de los jueces de Distrito, la suspensión del acto reclamado se decretará de oficio, a petición de la parte agraviada con arreglo a lo siguiente :

El artículo 123 de la Ley de Amparo establece, procede de Oficio.

I.- Cuando se trate de actos que importen peligro de privación de la vida, deportación o destierro o alguno de los prohibidos por el artículo 22 de la Constitución Federal.

II.- Cuando se trate de algún otro acto que, si llegare a consumarse haría físicamente imposible restituir al quejoso en el goce de la garantía individual reclamada.

La suspensión a que se refiere este artículo se decretará de plano en el mismo auto, en el que él admita la demanda, comunicándose sin demora a la autoridad responsable, para su inmediato cumplimiento, haciendo uso de la vía telegráfica en los términos del párrafo tercero del artículo 23 de esta Ley;

III.- Cuando los actos reclamados tengan o puedan tener por consecuen-

cia la privación total o parcial, temporal o definitiva de los bienes agrarios del núcleo de población quejoso o su sustracción del régimen jurídico ejidal.

El artículo 124 de la misma ley establece :

Artículo 124, fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, la suspensión se decretará cuando concurren los siguientes requisitos;

- 1.- Que la solicite el agraviado;
- 2.- Que no se siga perjuicio al interés social, ni se contravengan disposiciones de orden público.

Se considerará entre otros casos, que si se siguen esos perjuicios o se realizan esas controversias, cuando de concederse la suspensión, se continúe el funcionamiento de centros de vicio, de lenocinios, la producción y comercio de drogas enervantes; se permita la consumación o continuación de delitos o de sus efectos; o el alza de precios con relación a artículos de primera necesidad o bien de consumo necesario; se impida la ejecución de medidas para combatir epidemias de carácter grave, el peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, o la campaña contra el alcoholismo y la venta de sustancias que envenenen al individuo o degeneren la raza;

- 3.- Que sean de difícil reparación los daños y perjuicios que se causen al agraviado con la ejecución del acto.

El Juez de Distrito, al conceder la suspensión, procurará fijar la situación en que habrán de quedar las cosas, y tomará las medidas pertinentes para conservar la materia del amparo hasta la terminación del juicio.

Considero que con lo anteriormente tratado, los derechos aunque sea en -
una forma somera una idea del grandioso juicio de amparo he dado.

CAPITULO TERCERO.

LA TEORIA INTEGRAL Y LAS FORMAS DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL.

- a).- La Teoría Integral y la Caducidad de la Instancia.
- b).- La Teoría Integral y el Desistimiento.
- c).- La Teoría Integral y el Convenio.
- d).- La Teoría Integral y el Laudo.

CAPITULO TERCERO

LA TEORIA INTEGRAL Y LAS FORMAS DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL.

a).- LA TEORIA INTEGRAL Y LA CADUCIDAD DE LA INSTANCIA.

Analizando en forma breve a la Teoría Integral, del Maestro Alberto Trueba Urbina, para analizar a través de ella las diferentes formas de terminación del -- proceso laboral, considero que es de utilidad y necesario dar aunque sea someramente una idea de la ya citada teoría.

Debemos de manifestar que el artículo 123 de la Constitución de 1917, es un instrumento de lucha de clase, inspirado en la dialéctica marxista, para socializar los bienes de la producción, a través de normas específicas que consignan tres derechos reivindicatorios a los trabajadores, es decir a todos aquellos que prestan un servicio a otro, de carácter remunerario, y no como antes se definía a los trabajadores como sujetos que prestan un servicio subordinado dependiente, y que frente a esta -- idea surgió la teoría integral del maestro Trueba Urbina.

Los derechos reivindicatorios son : el de participar en los beneficios de -- las empresas, y los de asociación profesional y el de huelga, como parte integral del derecho del trabajo y por lo mismo, rama del derecho social Constitucional, haciendo de esa manera en nuestro país, los estatutos sociales del trabajo y de la previsión

social y consigo mismo el derecho a la revolución proletaria, para la reivindicación de la totalidad de los derechos de los trabajadores.

El maestro Alberto Trueba Urbina, de una manera modesta, dice que la Teoría integral del Derecho del Trabajo y la Previsión Social, surgió no como una aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución de 1917, que es anterior a la terminación de la primera Guerra Mundial en 1918 y firma del tratado de Paz de Versalles de 1919.

En las relaciones de la Teoría Integral, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la Luz de la Teoría Integral, la cual se puede resumir de la siguiente manera :

I.- La Teoría Integral, divulga el contenido del artículo 123 Constitucional, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia nuestro derecho del trabajo, no es derecho público ni derecho privado, es un derecho social;

II.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprenda : A los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., o sea a todos aquellos que prestan un servicio personal a otro mediante una remuneración, abarcando a toda clase de trabajadores a los llamados "subordinados o dependientes y a los autónomos", -

considerando como contratos de trabajo los señalados por el Código Civil, así como las relaciones entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio;

III.- El derecho mexicano del Trabajo contiene normas no sólo proteccionistas, sino también reivindicatorias, que tienen por objeto que los trabajadores recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista;

IV.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores, (artículo 107, fracción II de la Constitución), también el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera;

V.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social, que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria, podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

En resumen, la teoría integral, es no solo explicación de las relaciones sociales del grandioso y revolucionario artículo 123 constitucional, y de sus leyes reglamentarias, producto de la democracia capitalista, sino la fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas.

las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todo el pueblo mexicano.

De lo anterior se desprende que la Teoría Integral contiene tres aspectos que la integran que son :

Protege, tutela y Reivindica, a los trabajadores en su totalidad, de todos sus derechos cuando estos son violados, entonces se recurre al proceso laboral, que es un instrumento de lucha con el cual cuenta la clase trabajadora, para tratar de remediar sus derechos, este medio para lograr hacer respetar sus derechos, debe ser un instrumento de reivindicación de la clase explotada.

En la explotación conjunta los principios o aspectos básicos de la Teoría Integral, pueden realizarse en el devenir histórico, la protección de todos los trabajadores, sea cual fuere su ocupación o actividad, así como la reivindicación de los derechos del proletariado, mediante la socialización del capital de las empresas, porque el concepto de justicia social del artículo 183 de la ley laboral, no es simplemente proteccionista, sino reivindicador, que brillará algún día por la fuerza dialéctica de la Teoría Integral, haciendo conciencia clasista en la juventud y en la clase obrera.

Se puede deducir de lo anterior que el objeto de la Teoría Integral lo constituye la justicia social, que es justicia distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente; solo establecido este orden se reivindica el pobre del poderoso, tal es la esencia de la justicia social.

De la definición que nos da el maestro Alberto Trueba Urbina, de Dere-

cho Social, en su libro "Nuevo Derecho del Trabajo", vemos la identificación del Derecho Social con el Derecho Laboral, siendo el segundo parte del primero, y la teoría integral al divulgar el contenido del artículo 123 constitucional, los identifica, la definición es la siguiente :

El Derecho Social es un conjunto de principios, instituciones y normas, - que en función de integración, protegen tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".

Normas de contenido proteccionista y reivindicador del artículo 123 constitucional, son las que dan fondo y forma a la teoría integral. Acarreando como resultado una dualidad de contenidos diferentes, pero con metas comunes, o sea una verdadera justicia social.

Las normas proteccionistas del Derecho de Trabajo, propenden al logro de una estabilidad y nivelación del trabajador, a través de la edificación de disposiciones que lo protejan frente a la fuerza del capital.

Las normas reivindicatorias tienen por contenido la Recuperación de los trabajadores, de la plusvalía, con los bienes de producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

Nuestro artículo 123 constitucional, base de la teoría integral, contiene como norma proteccionista entre otras las siguientes :

- I.- Jornada máxima de ocho horas;
- II.- Jornada nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 16 años, y trabajo nocturno industrial.

III.- Jornada máxima de seis horas, para mayores de 12 años y menores de 16 años;

IV.- Un día de descanso por cada seis de trabajo;

V.- Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste;

VI.- Responsabilidad patronal por no someterse al arbitraje de las Juntas y por no acatar el laudo;

VII.- Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

VIII.- Servicio de coalición gratuita;

IX.- Patrimonio de familia;

X.- Establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.;

XI.- Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideran de utilidad social;

XII.- Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes.

Por lo que se refiere a las normas reivindicatorias, encontramos las siguientes:

I.- Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las em--

presas o patrones;

II.- Derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

III.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

Para estar más acorde con la teoría integral, en nuestro derecho se dice :
 "El derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto laboral de los trabajadores, instrumento de lucha de clases en manos de todo aquel que presta un servicio a otro".

Haciendo un resumen de los postulados básicos de la teoría integral tenemos los siguientes :

1.- La teoría integral, da a conocer el contenido del artículo 123 constitucional, identificando plenamente el derecho del trabajo contenido en el, con el derecho social.

2.- Nuestro Derecho del Trabajo, es de contenido proteccionista y reivindicador del trabajador, comprendiendo en este último término a todos los trabajadores en general, tanto a los llamados autónomos, como a los que trabajan mediante un contrato de prestación de servicios, es decir a todo aquel que presta un servicio personal mediante una remuneración;

3.- La teoría integral identifica en el derecho del trabajo mexicano, las normas proteccionistas y reivindicatorias;

4.- Normas de igual naturaleza que el derecho sustantivo del trabajo, son puestas en juego para proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotado-

res, supliendo a las quejas deficientes;

5.- La teoría integral pugna por el cambio de las estructuras económicas para suprimir la explotación del hombre por el hombre.

Ante la situación imperante, detectamos la necesidad de creación de un derecho nivelador de las situaciones prevalecientes, traídas con la aparición del proletariado, víctima de la producción en masa y del capitalismo, que gracias a la libertad y nula intervención del Estado, produjo en todos los países, una clase social de situaciones deplorables dentro del ámbito económico, por la ineficaz protección que de sus derechos hacía los regímenes jurídicos imperantes, como el Derecho Civil.

Bien pronto se dieron cuenta de su situación y adquirieron la llamada conciencia de clase, la que determina por decirlo así, el apoyo general, para lograr aún por la fuerza derechos que garanticen un mínimo de subsistencia. Muchas vidas de trabajadores fueron perdidas en los movimientos realizados para lograr su objetivo, quedando aún pendiente el logro de nuevas metas que proceden a hacer más bonancible la vida de los trabajadores, pues es mucho lo que produjeron y aún siguen produciendo al patrón como ganancias económicas.

La caducidad de la instancia y la teoría integral; de lo anteriormente dicho, se desprende la posición que guardo al respecto, y que ha decir verdad creo que la institución procesal llamada Caducidad de la Instancia, no debe estar incluida dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, pues sus características y naturaleza encuadra más dentro de las disposiciones de derecho Procesal Civil, lugar en que

la situación de la igualdad ante la ley impera (teóricamente), no requiriendo las partes contendientes protección alguna en especial.

Los argumentos enunciados para justificar esta institución y los fines que con ella se persiguen, son plenamente válidos dentro de los procesos civiles, no así en materia laboral.

Los fundamentos para sostener este criterio se desprenden de los caracteres propios del derecho laboral, y más aún, son determinados por la teoría integral del mismo.

La urgencia apremiante de satisfacer las demandas de la clase trabajadora, genera un nuevo derecho, el derecho social, basado en principios diferentes a los clásicos, género al que pertenece el derecho laboral, pues bien las instituciones que estos derechos crearon para lograr la justicia social, participan de características esenciales acordes con su naturaleza, y así no se debe dar cabida a las formas establecidas, pues la inoperancia de estas, fue causa que propició su nacimiento. A pesar de ello, es lamentable encontrar en nuestro derecho laboral en particular, una institución caduca e inoperante que por su naturaleza no concuerda con los fines del derecho laboral, ella es la caducidad de la instancia.

El pronunciamiento que hago en contra de su presencia en nuestra Ley, se funda en la no prosecución del equilibrio que determina el ordenamiento correspondiente, al otorgar al trabajador ciertas prerrogativas procesales para hacer más eficaz la administración de justicia, como la ausencia de formas y suplencias de la queja, es por esta razón que la caducidad de la instancia, viejo vestigio civilista, no

encaja, pues los efectos que produce van únicamente en perjuicio del patrimonio del trabajador.

Tomando como base la teoría integral, por comulgar con ella, resulta más reprobable la institución en cuestión, ya que si la teoría integral, encuentra su carga de naturalización en nuestro artículo 123 constitucional y este al contener normas proteccionistas y reivindicatorias dirigidas al trabajador, menos aún, puede aprobar dicha institución procesal como parte integrante de nuestras leyes adjetivas laborales, por las siguientes razones :

Si la esencia de nuestro derecho, consiste en proteger y reivindicar el trabajador en sus derechos, de igual forma las normas que tutelan la eficacia y aplicación de ellas, tendrán como meta la consecución de esos fines esenciales, tal como lo palpamos al reducir las formas y hacer más simplista el proceso laboral; luego entonces la institución citada, no se encuentra en franca armonía con los fines procesales, y mucho menos con los proteccionistas y reivindicatorios de la teoría integral, o sea con esta institución en materia laboral se está traicionando los ideales de los Constituyentes de Querétaro, que al plasmarlos en nuestro grandioso artículo 123 constitucional, trataron de redimir al proletariado en general, y con la existencia de dicha institución, se disminuye la protección debida al trabajador, además de no tener por otra parte ningún contenido reivindicatorio.

Si el contenido del artículo 123, es el génesis de la teoría integral del derecho laboral en México, deben también las normas adjetivas por pertenecer a la misma materia y ser afín, en sus metas conservar la naturaleza del derecho al que van a

tutelar, desterrando instituciones o disposiciones que desvirtuen su cometido.

Ante la desaparición de esta figura procesal, de nuestro derecho laboral, se argumentará la existencia de juicios de duración indefinida, dañinos a los patrimonios y atentadores de la seguridad jurídica.

La respuesta a la solución de estos problemas es sencilla; basta la creación de una institución con fines protectores de la clase trabajadora, tal como existe en la actualidad la del "Ministerio Público", que con su carácter de representante social, se constituye en parte defensora de los afectados por la comisión de un delito, aportando pruebas, apelando y en general siguiendo la secuela del procedimiento hasta llegar a la sentencia, sin importar o no la presencia de los ofendidos, pues la sociedad reclama su protección y la corrección del infractor a la norma penal.

O sea estoy a favor de la creación de la Institución del Ministerio Público Laboral, con idénticas funciones al anterior, pero que tenga por objeto vigilar, que cuando sean violados los derechos de los trabajadores, estos sean recompensados equitativamente; o sea, siga de oficio la prosecución del juicio, cuando el trabajador por diversas causas, pero que éstas sean principalmente económicas, no pueda -- continuarlo.

También considero pertinente la creación de una Comisión Revisora, la cual se encargaría o tendría por funciones, supervisar todos los casos de terminación del proceso laboral, cuando estos se terminen en forma anormal o extraordinaria, para que el trabajador nunca renuncie a sus derechos en beneficio del patrón.

La aludida comisión anteriormente, podría quedar integrada por un repre-

sentante de los obreros y uno del gobierno, los cuales luego de analizar el problema decidirán si esta forma de terminación del proceso no implica renuncia alguna de los derechos de los trabajadores, aprobándola y sino, no dar aprobación y pedir la consecución del mismo, contando siempre con el consentimiento del trabajador.

El Ministerio Público Laboral, sería un representante social de la clase trabajadora y tendría como fin la consecución de una verdadera justicia para sus representados, los que a sabiendas de la existencia posible de un beneficio económico, traído como fin la consecución de una verdadera justicia para sus representados, como consecuencia de un laudo a su favor, estaría en constante contacto directo con el defensor de sus derechos de clase.

En las soluciones anteriores ojalá algo no muy lejano de la realidad, que de llevarle a la realidad, se cumpliría más ampliamente con los fines proteccionistas y reivindicatorias sustentadas por nuestro artículo 123 constitucional, cerrando una salida por donde escapa aún la seguridad social.

Con el sistema esbozado anteriormente, la seguridad jurídica no se afectaría en lo más mínimo en su contenido, pudiendo conservar su calidad de valor jurídico del derecho.

b).- LA TEORIA INTEGRAL Y EL DESISTIMIENTO.

Una vez ya tratado en forma breve en el primer capítulo, en que consiste, esta institución procesal en nuestra materia laboral.

Ahora trataré de analizarla a través de la Teoría Integral del Derecho del

Trabajo y Previsión Social del Maestro Alberto Trueba Urbina .

Empezaré diciendo que esta forma de terminación anormal o extraordinaria del proceso laboral, traiciona los principios o fundamentos de nuestro grandioso artículo 123 constitucional, que plasmaron, unos auténticos revolucionarios, me refiero a los Constituyentes de Querétaro de 1917.

Ya que esta institución procesal, eminentemente de carácter civilista, al ser trasplantado a nuestro derecho laboral, constituye una medida, que va en contra de los intereses de la clase marginada, o sea la trabajadora, a pesar de las medidas que se tomen para que nunca existan renunciias de derecho por parte de los trabajado res, en beneficio de sus explotadores, los detentadores de los bienes de producción - en nuestro sistema capitalista burgués.

Considero que la sola presencia de esta institución procesal, en nuestro - derecho laboral, implica traicionar los fundamentos del artículo 123 constitucional, y por consiguiente la burla de los principios protectores, tutelares y reivindicatorios, que integran a la teoría integral, y por lógica también la burla del mismo precepto - constitucional.

Al implicar esta figura procesal la renuncia de derechos, se está en contra de la propia Constitución, que en su artículo 123, apartado A, fracción XXVII, y su ley reglamentaria, o sea la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 1 y 22 fracción IV, (me refiero a la Ley anterior, a la vigente), que establece la nulidad, en casos - de renuncia de derechos por parte de los trabajadores.

El maestro Alberto Trueba Urbina, al decir que su teoría integral, surgió-

no como una aportación científica personal sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución de 1917, se deduce que este artículo constitucional es el fundamento principal de dicha teoría, y por tanto dicha institución procesal no tiene cabida en nuestro derecho laboral, por no pertenecer o ser de la misma naturaleza y por no perseguir el objeto que se pretende por medio de la teoría integral, que es una verdadera justicia social.

La causa principal de la práctica de esta institución, la constituyen diversas causas, pero la principal la constituye la precaria situación económica de los trabajadores, y ante esta situación el trabajador prefiere un mal negocio que un buen pleito, o sea hace un mal negocio con sus derechos en favor de la clase explotadora.

Otra de las causas por que las prefiere hacer un mal negocio de sus derechos el trabajador, lo constituyen : la corrupción de los tribunales encargados de dirigir los conflictos que se le someten, ya que siempre estarán al servicio de la clase capitalista, por ser ellos representantes de la misma, otra causa, considero que es la ignorancia de los trabajadores, que es aprovechada por abogados sin escrúpulos y siempre al servicio del más poderoso. También considero que otra causa es la prolongación en demasía del proceso laboral, a pesar de que teóricamente se establece que debe ser pronta y expédita, lo cual produce en el trabajador la pérdida de interés en el caso y por lógica su abandono.

En resumen mi opinión al respecto, es que debe desaparecer dicha institución procesal, en nuestra materia laboral, ya que es una mala adopción de una institución civilista eminentemente, en nuestra materia laboral, la cual no concuerda ni con su naturaleza ni con su objeto como ya lo he establecido.

En caso de no poder hacerla desaparecer de nuestra materia laboral por -- causas políticas y económicas de nuestro actual sistema, propongo como en el inciso anterior, la creación del organismo que he llamado "Ministerio Público Laboral" o -- la "Comisión Revisora", con funciones y forma de organizarse tratado en el inciso -- A, para solucionar los problemas que se plantearían en caso de su desaparición en -- nuestra materia.

Se ha dicho que esta figura procesal, es de utilidad práctica pues median-- te ella se acabarían los procesos indefinidos, pero con la actuación de los organismos aludidos anteriormente considero que se acabaría con esto y realizando una auténti-- ca justicia social, en lo particular no le veo ninguna utilidad práctica, ya que de-- acuerdo con su naturaleza y fin no encaja en nuestra materia, y solo será de utili-- dad para aquellos que han burlado y seguirán burlando los derechos de la clase explo-- tada, en beneficio propio, me refiero a la clase explotadora por, los detentadores de los bienes de producción.

c).- LA TEORIA INTEGRAL Y EL CONVENIO.

Al analizar esta forma anormal o extraordinaria de terminación del proceso laboral, en nuestro primer capítulo vimos que poco se han ocupado los tratadistas de esta institución en nuestra materia, pero en lo que si están de acuerdo es que en esa institución procesal eminentemente civilista, mal adoptada por nuestra materia labo-- ral, por las diferencias existentes entre estos derechos, tanto por su naturaleza como por el objeto o fin perseguido, pues mientras el Derecho Civil, pretende impartir una

justicia jurídica, mientras que el derecho laboral pretende lograr una verdadera justicia social, mediante la cual se remediaría a todas las personas que integran la clase explotada.

Esta figura procesal, como las anteriores tratadas, con las cuales no comulgo, ya que implican renuncia de derechos por parte de los trabajadores en beneficio de sus explotadores, o sea la clase capitalista, la cual a través de la teoría integral, es ir en contra de los establecimientos de nuestra Constitución de 1917, concretamente en su magno artículo 123 que fué plasmado por auténticos revolucionarios o sea los Constituyentes de Querétaro de 1917 y que con sus ideales plasmados en el artículo anteriormente citado, trataron de proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores, y que con la sola presencia de dicha institución procesal en nuestro derecho laboral, es traicionar esos grandes ideales revolucionarios.

Nuestro derecho laboral pretende darle un carís protector a lo establecido respecto a la celebración de un convenio, celebrado entre las partes para dar por terminado un proceso laboral, al establecer: En su artículo 753 fracción II de la Ley Federal del Trabajo: "si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto; dicho convenio aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo".

Solo para que ese convenio sea aprobado por las juntas de conciliación, debe reunir ciertos requisitos, entre los cuales sobresalen: No debe llevar renuncias de derechos por parte de los trabajadores; esto es teóricamente ya que en la práctica vemos como el trabajador, por su situación en desventaja ante el patrón, tanto

en lo económico como político, tiene que llegar a un convenio, cuando intenta hacer valer sus derechos ante las autoridades competentes, por las causas antes citadas o sea haciendo la renuncia de hacer efectivos sus derechos violados por la clase capitalista.

Esta institución procesal al implicar renuncia de derechos por parte de la clase trabajadora, se está en contra de los postulados de la teoría integral, que son proteger, tutelar y reivindicar al trabajador, lo cual se desvirtúa con la sola presencia de dicha institución procesal en nuestro derecho laboral.

Ante lo poco probable, desapareciera ésta figura procesal, de nuestro derecho laboral, dado el matiz burgués de nuestro sistema capitalista, como en los anteriores incisos, considero que deben actuar cuando se trate de cualquier forma de terminación anormal del proceso laboral, me refiero al "ministerio público laboral", o a la "Comisión Revisora".

En resumen, las tres formas anormales mediante las cuales se puede dar por terminado un proceso laboral, constituyen formas mediante las cuales se está traicionando los ideales de los Constituyentes de Querétaro de 1917, como Macías, Jara, etc. que al plasmarlos en el grandioso artículo 123 Constitucional, trataron de proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores, como lo describió la teoría integral del Maestro Alberto Trueba Urbina, y que con la presencia de tales figuras procesales en nuestro derecho laboral, se está en contra de tales principios y por tanto en contra de las masas desheredadas de nuestro país.

d).- LA TEORIA INTEGRAL Y EL LAUDO.

El laudo como ya lo vimos constituye la forma normal mediante la cual se da por terminado un proceso laboral, lo cual lo analizamos en el primer capítulo, y ahora me toca verlo desde el punto de vista de la teoría integral del maestro Alberto Trueba Urbina.

Una vez analizadas las definiciones acerca de esta figura procesal, vemos que es una resolución con las siguientes características :

Que es definitiva y que por medio de ésta se pone fin al proceso laboral, o sea es la última resolución o voluntad definitiva, dictada por las juntas de conciliación y arbitraje, para resolver un proceso laboral planteado ante ellas.

Nuestra Ley Laboral Vigente, en su artículo 816, viene a confirmar esta posición al establecer : Contra los laudos dictados por las Juntas no procederá recurso alguno que pueda modificarla o revocarla, sin embargo si alguna o ambas partes no están de acuerdo con lo señalado del fallo, pueden hacer uso del juicio de Amparo, a efecto de que la Suprema Corte de Justicia, o los Tribunales Colegiados de Circuito, decidan en definitiva si el laudo debe ser confirmado, modificado o revocado.

Como segundo elemento característico de este, es que debe ser pronunciado por determinados órganos jurisdiccionales exclusivamente; en nuestra materia son las juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales o Federales, y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son las autoridades a quienes la Constitución en su artículo

123, apartado A, fracción XX, y su ley reglamentaria o sea la ley federal del trabajo, los faculta legalmente para emitir estas resoluciones.

En tercer lugar el laudo debe resolver la cuestión planteada por las partes, ya que debe ser congruente con la litis fijada.

En cuarto lugar, el laudo deberá ser dictado a verdad sabida.

Una vez analizadas las siguientes características, y viendo la posición -- que guarda respecto a la improcedencia de recursos en contra de esta clase de resoluciones, vemos el espíritu proteccionista y tutelador y reivindicador, de los derechos de la clase desposeída, que al plasmarlos en la Constitución de 1917, por auténticos revolucionarios, o sea los integrantes del Congreso Constituyente de Querétaro de -- 1917.

O sea la política del derecho positivo mexicano al respecto, es brindar -- una pronta y expedita justicia, en beneficio de los trabajadores al reducir, el proceso a una sola instancia, pero esto solo es teóricamente, ya que mientras nos sigamos rigiendo por un derecho que no se aplica de acuerdo con un verdadero sentido revolucionario y aplicado por elementos representantes del actual sistema capitalista burgués, que constituyen un grupo de funcionarios venales, nunca lograremos hacer -- efectivos los derechos consagrados por los Constituyentes de Querétaro en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

O sea viendo al laudo a través de la teoría integral, es un medio mediante el cual se debe redimir al trabajador en todos sus derechos, frente a quienes intenten burlarlos.

En resumen, mediante esta resolución, el órgano encargado de pronunciar lo debe redimir al trabajador, cuando se dicte a su favor, pues cuando es todo lo contrario se estará en contra de los postulados de la teoría integral, como son proteger, tutelar y reivindicar al trabajador, pues por lógica se estaría en contra de la propia Constitución ya que dicha teoría como ya vimos encuentra su fundamento principal - el artículo 123 constitucional y por consecuencia se estarían traicionando los ideales de verdaderos revolucionarios como fueron los elementos que integran el Congreso de Querétaro de 1917.

CAPITULO CUARTO.

LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

- a). - Proceso en General y el Proceso Laboral.
- b). - Terminación Pro Caducidad de la Instancia.
- c). - Terminación por Desistimiento.
- d). - Terminación por Convenio.

CAPITULO CUARTO

LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL PROCESO LABORAL A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL

a).- EL PROCESO EN GENERAL Y EL PROCESO LABORAL MEXICANO.

Aunque el tema central de mi tesis, son las diferentes formas de terminación del proceso laboral a través de la Teoría Integral, del Maestro Alberto Trueba Urbina, considero pertinente dar una idea aunque somera, de la institución que da origen al tema de mi tesis, o sea el proceso en general y el proceso laboral mexicano y por lógica también los diversos conflictos laborales que dan origen al proceso laboral.

El Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", hace una perfecta clasificación de los diversos conflictos en materia laboral a la cual me adhiero y que es la siguiente: Atendiendo al carácter que revisten el contrato de empleo pueden ser: conflictos individuales y colectivos, los primeros son, los que surgen entre un trabajador y un patrón, en la razón de la existencia de un contrato de trabajo celebrado entre ellos; los segundos son los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general o sea la distinción entre esta clase de conflictos se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su ob

jeto.

El Maestro Carlos García Oviedo, en su tratado Elemental de Derecho Social, dice que en cuanto a la naturaleza de los conflictos, entre trabajadores y Empresarios son jurídicos y económicos, los primeros son los que afectan el contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias y es al Derecho, con resolución jurídica a quien incumbe resolverlos.

Son económicos, cuando atañen a la producción, ya que en ellos se juegan preferentemente intereses económicos en la contienda. A grandes rasgos trataré de dar la significación del término proceso y diversas acepciones que de dicho término dan diversos autores y de la palabra proceso pero en cuanto a la materia que nos interesa o sea la laboral.

Etimológicamente el término proceso, en la Enciclopedia Espasa-Calpe encontramos que vienen del latín *Processus*, que significa: proceso, nos da también las siguientes: negocio, punto, asunto.

En sentido lato, Proceso, es un concepto que se emplea tanto en la ciencia jurídica como en otras disciplinas del conocimiento: Así se habla de procesos químicos, físico, biológicos, etc.

En cuanto a nuestra disciplina, o sea la jurídica, se puede hablar de proceso en dos sentidos: Amplio y Especial, tomando en cuenta la materia, objeto de lo mismo. En acepción amplia, se ha definido como un conjunto de actos o acontecimiento, que se suceden en el tiempo manteniendo entre sí la estrecha relación. En sentido especial, se puede apreciar los siguientes tipos o clases de proceso: Pe-

nal, Civil, Administrativo, Laboral, etc.

Diversas acepciones del término proceso, dadas por grandes autores y que son: En su acepción jurídica, Alcalá Zamora, hace una distinción entre Proceso y Procedimiento, considerando al primero "Como la suma de actos que se realizan para la composición del litigio", al segundo lo define como:

El orden y la sucesión de su realización (del proceso).

En el Diccionario de Derecho Procesal Civil, del Maestro Eduardo Pallares, encontramos la siguiente definición de proceso jurídico: "Es una serie de actos jurídicos que se suceden en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí para el fin u objetivo que se quiera realizar con ellos, lo que da unidad al conjunto y vinculación a los actos", es precisamente la finalidad que se persigue, lo que configura la institución de que se trata.

Escribe el procesalista uruguayo Eduardo J. Coutare, que en su acepción común el vocablo proceso significa: Progreso, transcurso del tiempo, acción de ir hacia adelante, desenvolvimiento. En sí mismo todo proceso es una secuencia, desde este particular punto de vista de este gran maestro, el proceso jurídico es un cúmulo de actos, su orden temporal, su dinámica, la forma de desenvolverse, de la misma manera que un proceso físico, biológico, químico, etc.

Todo proceso jurídico también se desenvuelve, avanza hacia su fin y concluye.

El concepto de proceso que nos da el ilustre procesalista Hugo Alsina, es el siguiente: empieza diciendo que el término proceso es relativamente actual o sea

moderno, pues antes se utilizaba el del juicio, que tiene su origen en el derecho romano y viene de *judicare*, que significa "declarar el derecho". Para este autor el término *Proceso*, es más amplio, ya que comprende todos los actos que realizan las partes y el juez, cualquiera que haya sido la causa que origina dichos actos, en tanto que el juicio supone una controversia, es decir una especie dentro del género.

Menéndez y Pidal define el proceso como la coordinación sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de una acción procesal y que tiene por objetivo obtener una decisión jurisdiccional.

Calamandrei, da la siguiente definición del término proceso: "Es una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho Procesal a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción".

El término proceso para Hugo Rocco, lo define de la siguiente manera: - "Proceso es el conjunto de actividades, del estado y de los particulares, con las que se realizan los derechos de éstos y de las entidades públicas, que han quedado insatisfechas por la falta de actuación de las normas de que derivan".

Para Guaspe, el término proceso, consiste en: Una serie de actos, o sucesión de los mismos, que tienden a la actualización de una pretensión mediante la intervención de los órganos del estado, especialmente instituido, para ello. Al hablar del desarrollo del proceso, pensamos en este como el desenvolvimiento dinámico, comprendido desde la aceptación de la demanda hasta la sentencia, en forma normal.

Concepto Burgués, dado por el Maestro Alberto Trueba Urbina, dice que

el proceso supone una serie de actos, de las partes (contingentemente de terceros) y del tribunal, desarrollados dentro de marcos legales, con el objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de interés. Esta idea del profesor procede hacia este fin, se les denomina procedimiento, se define al proceso como un procedimiento reglamentado.

Para Goldschmidt, el término proceso, es el método que siguen los Tribunales, para definir la existencia del derecho de la persona que demanda, frente al estado a ser tutelado jurídicamente y para otorgar esta tutela en el caso de que tal derecho exista.

A continuación el mismo autor agrega: es un procedimiento para la aplicación del derecho con varias funciones, una lógica técnica y otra práctica, consistente en ejecutar lo reconocido como derecho, esta función ejecutiva es anexa o complementaria de la función técnica propiamente jurisdiccional.

Guiseppe Chiovenda, en su obra "Principios de Derecho Procesal Civil", nos da la siguiente definición de proceso: Como un conjunto de los actos dirigidos al fin de la actuación de la Ley, respecto a un bien que se pretende garantizarlo por éste en el caso concreto, mediante los órganos de la jurisdicción ordinaria.

Para el autor español Prieto y Castro, el concepto proceso lo define de la siguiente manera: Como una actividad regulada por el derecho procesal, de las partes y del tribunal, iniciada por la que de ellas se llama demandante, para obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto por el cual el tribunal cumple su misión de defensa del orden jurídico que le está encomendado por el estado y tutela el dere--

cho de la parte que en el curso de él haya demostrado poseerlo.

Se puede decir que el proceso en función de fuente autónoma de bienes de la vida, éste crea, modifica o extingue derechos, pues además de ser instrumento de creación para forzar el cumplimiento de obligaciones, crea certeza jurídica en las relaciones humanas, asegura la conservación de situaciones de hecho y modifica las relaciones jurídicas.

Ahora trataré en forma breve, los términos procesales, de proceso laboral en general y al proceso laboral mexicano en particular.

El proceso laboral no difiere mucho del civil, en sentido estricto y aún cuando determinados principios, reactores acentúen en el su intensidad o su tono, ambos pueden definirse con las mismas palabras de Carnelutti, puesto que los dos se desenvuelven a lo largo de una etapa de conocimiento y de una ejecución, con finalidades idénticas, la divergencia entre ellos habrá de buscarse por el lado de esa distinta proyección de los principios informativos sobre uno y otro.

A continuación expondré algunas definiciones de la institución procesal, llamada proceso laboral, emitida por grandes autores, para ver las similitudes y diferencias con nuestro proceso laboral mexicano.

La definición que nos da Menéndez Pidal, de proceso laboral es la siguiente: Es el medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisprudencial de los tribunales del trabajo, en orden al ejercicio de una acción procesal social, facilitando la actuación y ejecución del derecho social material o sustantivo.

La definición de Guasp, acerca de proceso laboral es la siguiente, defi-

ne a este como "la institución destinada a la actuación de pretensiones, conforme -- con las normas de derecho laboral, por órganos creadores especialmente para ello", -- aunque Pérez Botija, la califica de lacónico y abstracto, en mi particular punto de vista la considero útil porque sin el propósito de querer abarcar todas y cada una de las partes del proceso laboral, resulta suficiente como base para el breve estudio de -- las formas de terminación del proceso, que más adelante trataré.

Definición del maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice que el proceso la boral a través de su doctrina, que es la Teoría Integral, es un instrumento de lucha -- de los trabajadores frente a sus explotadores", pues a través de él alcanza en los diferentes conflictos que se pueden presentar, la efectiva protección y tutela de sus de rechos, así como la reivindicación de éstos. Por tanto entendemos como proceso la boral, a las actividades de obreros y patronos (excepcionalmente de terceros), que -- tiene por objeto hacer funcionar la jurisdicción especial del trabajo, para solucionar los conflictos que puedan surgir entre los dos factores de la producción, que son, tra bajo y Capital.

Cuando se habla de proceso laboral, se entiende a este como el instrumento de reivindicación de la clase obrera, por medio del cual debe hacerse valer por los medios jurídicos, o sea por conductos lícitos apeándose a nuestra Constitución ó sea que la clase explotada no puede conquistar sus deberes, su reivindicación por la -- violencia, ya que esto produciría un caos, ante esto coincidiendo con el sentir del -- espíritu de los Constituyentes de Querétaro de 1917, auténticos revolucionarios so-- ciales, que plasmaron sus ideales en nuestra constitución pero especialmente en nues

tro magno artículo 123, vértice de todo nuestro derecho laboral, considero a la violencia como único medio para lograr la reivindicación, cuando se llega al grado de explotación inaguantable que se padeció y se sigue padeciendo, por parte de la clase explotadora capitalista, en perjuicio de la clase desposeída, esto se ve en todos los órdenes, pero se acentúa en el aspecto laboral, o sea estoy a favor del llamado derecho a la Revolución cuando efectivamente, ésta sea auténticamente una Revolución social e integral.

Precisamente una de las conquistas de la Revolución Mexicana fué proporcionarle a la clase desposeída, los medios, instrumentos, disposiciones de carácter legal para poder defenderse siempre ante el mayor poder, en todo, pero, principalmente económico de la clase explotadora capitalista, dentro de nuestro sistema burgués capitalista.

La clase desposeída da lugar al proceso laboral no porque pugne contra el poder económico del capitalista, sin por el mal uso que se hace de ese poder, también pugna porque el capitalista ve en la clase trabajadora el instrumento para engrandecer su capital y olvida que son seres humanos, y sólo le interesa su propósito de lucro, el trabajador lucha también por su estabilidad, el sostén de su familia y su educación superior, de él y de su familia.

En esta lucha injusta y arbitraria, para la clase capitalista, si porque, para ellos su única meta consiste en engrandecer su capital y se olvidan de todo.

Se desprende que los intereses de las dos clases, la trabajadora y la capita

lista son irreconciliables y por tanto siempre serán antagónicas.

Ahora bien el medio para tratar de superar esta situación y lograr la reivindicación de sus derechos perdidos, lo constituye el proceso del trabajo, el cual está integrado por el complejo de actos de obreros patronales de las juntas de conciliación y Arbitraje, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el pleno de la Suprema Corte de Justicia, en su caso (quienes están obligados a reivindicar a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social, emanados del Art. 123 Constitucional), así como de testigos y peritos, que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos, que a grandes rasgos pueden ser: OBREROS-PATRONALES, INTER-OBREROS E INTER-PATRONALES, que atendiendo a su naturaleza pueden ser : tanto JURIDICOS COMO ECONOMICOS, TAMBIEN SE incluyen los conflictos que surjen entre el estado y sus trabajadores.

Así llegamos a la conclusión de que el proceso laboral, es el instrumento de la clase trabajadora, que substituye a la autodefensa y que descarta que se haga justicia por su propia mano, para tratar de hacer efectivos sus derechos que le sean violados y esta función le corresponde solo al juez, al estado de derecho social y que esta plasmado en nuestro grandioso artículo 123 de nuestra Constitución, en su Fracción XX, que textualmente dice : "La sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de las que consta el proceso laboral mexicano integralmente, y estas son :

1.- Face conciliatoria o conciliadora, ante las juntas municipales y federales de conciliación.

II.- Período de demanda y excepciones ante las juntas de conciliación y arbitraje.

III.- Período de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas ante las -- juntas de conciliación y arbitraje y;

IV.- Período de alegatos, ante las juntas de conciliación y arbitraje, -- después de este se engrosa el laudo, o sea, el proceso principia con la presentación -- de la demanda, ante las juntas que pueden ser; locales o federales, de Conciliación- y arbitraje, esta presentación da lugar al señalamiento de una fecha para la realiza- ción de las audiencias de Conciliación, de demanda y excepciones, también en este -- período se trata de avenir a las partes para que lleguen a un común acuerdo, cuando -- no lo hay, el asunto pasa al arbitraje y se previene a las partes para que formulen su -- demanda y su contestación una vez terminada esta audiencia, se fijará fecha para la -- celebración del período de alegatos, en este las partes formulan sus apreciaciones -- respecto de alegatos, en esta parte formulan sus apreciaciones respecto de los hechos -- y pruebas rendidas, y una vez realizado esto el presidente de la junta, preguntará a -- las partes o a sus representantes si necesitan mayor instrucción para mejor proveer, -- terminado esto, se formularán los alegatos por escrito, para que el auxiliar del presi- -- dente haga el dictamen, a continuación los representantes formulan sus opiniones a -- las que la junta da lectura y se toma la votación, para que finalmente sea engrosado -- el laudo, votado y firmado y finalmente una etapa de ejecución de los laudos, en la -- que tienen papel preponderante el presidente de la junta, ya que su obligación es, -- por lo necesario para el eficaz e inmediato cumplimiento del laudo y tiene facultad-

de dictar todas las medidas, para cumplir este cometido, que puede ser a través de embargos, secuestro, resoluciones de garantías, etc.

El autor poblano Armando Porras López, en su obra, "Derecho Procesal - Laboral", en forma más concisa señala las fases del proceso laboral diciendo que son: Conciliación, Demanda y Contestación de Pruebas y la de alegatos y finalmente la Sentencia y su Ejecución.

Este autor dice que la forma de terminación normal del proceso laboral es la sentencia o laudo; sin embargo la doctrina procesal moderna, considera que junto a esa forma normal existen otras formas llamadas anormales o extraordinarias, que genéricamente se han denominado autocompositivas, y que son: la Renuncia o Desistimiento el reconocimiento o allanamiento, la transacción, la conciliación, el compromiso, la caducidad, la prescripción y dice que algunos autores incluyen la preclusión.

b).- LA CONDUCTA DE LA INSTANCIA.

Ahora trataré aunque en forma somera, esta forma de terminación del proceso laboral llamado anormal o extraordinario y empezaré haciendo un examen etimológico de la palabra caducidad; nos encontramos que caducidad corresponde al vocablo "caducus", a un (de cada-caer) y significa decrépito, poco estable, perecedero cercano a caerse y acabarse epiléptico, que padece convulsiones arrebatadas; como institución jurídica le es aplicable el sentido de perecedero, de ahí sus equivalentes; perentorio, parención, que proviene de parentorius, a un a (de primo), la qui--

tar extinguir, aniquilar, destruir, matar, hacer perecer.

En las legislaciones francesas e italianas, se utilizan los vocablos, parencia y decaimiento, procediendo este último de "declino", as, avi, atun, are, (declino), que significa apartarse y ya en sentido jurídico, caducus, caducitas, Nosotros utilizamos la palabra caducidad con más frecuencia que parencia aunque podemos considerarlas como sinónimos.

Una vez analizada a grandes rasgos su definición etimológica, trataré de dar una idea de esta institución procesal, viéndola como forma de terminación del proceso laboral en especial, también del proceso civil, que es donde encuentra su más adecuada adaptación.

Existen argumentos que son esgrimidos a favor y en contra, o sea hasta la fecha no se ha resuelto el problema sobre la conveniencia ó no de su inclusión, ya no digamos en el derecho laboral sino en los demás ordenamiento jurídicos.

La definición dada por el Diccionario. "Pequeño Larousse" consistente en que ella es; Calidad de lo que está caduco, viejo.

En lo particular nos inclinamos a pensar que existe cierta corriente positiva hacia su aceptación, por implicar soluciones a muchos problemas de carácter práctico.

Willebaldo Barzgte Serdan, en su libro, "La caducidad en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios", establece al referirse a los fundamentos de la caducidad y que esto se reduce a tres, que son :

1.- El de la presunción de abandono o desistimiento, derivado de la incu-

tividad de las partes litigantes, de la que se refiere según se dice la voluntad de -- ellos de no proseguir el juicio.

II.- Estriba en considerarla como una sanción infligida a las partes por -- omitir impulsar el proceso.

III.- El que creemos que dió origen a la institución, que consiste en que -- al margen ó por encima de la voluntad de las partes, ya sea expresa o tácita, existen motivos de interés social para hacer que los juicios no se prolonguen, por tiempo exce -- sivo y a veces por tiempo indeterminado, se dice que la tendencia indefinida de los -- procesos, constituye un peligro para la seguridad jurídica, al efecto se puede citar la célebre frase de Monsieur ferin, acerca de esta institución procesal en el derecho -- francés diciendo que es, un medio adoptado en el derecho para impedir que las con -- tiendas entre ciudadanos se eternicen y que se mantengan entre ellos divisiones, -- odios y disecciones, que son los efectos comunes, complementándola con la experien -- cia cotidiana, ésta enseña que los litigios que se prolongan demasiado, arruinan los -- patrimonios y en especial los bienes raíces, por falta de cuidado y de la dedicación -- debida y por los gastos e incertidumbres que consigo traen los litigios.

La paralización de los juicios favorece siempre al poderoso y por lógica -- perjudica al débil.

Por tanto la base de la caducidad de la instancia, es el interés social en -- acortar la duración de los litigios, también hay que hacer notar que es una institu -- ción de orden público y que por lo tanto las partes, por su voluntad, por medio de -- convenios, no pueden renunciar, modificar, alterar, pues está más allá de la volun --

tad de las partes.

El objeto directo de la caducidad es impedir la paralización del proceso, - por la inactividad de los contendientes, e indirectamente produce el acontecimiento_ de los procesos.

El Maestro Eduardo Pallares, nos da las siguientes razones, para la existen_ cía de la caducidad en nuestro derecho y estas son :

1.- El hecho de que tanto actor como el demandado, no promuevan nada_ en el juicio, durante cierto tiempo, establece una presunción racional de que no es - su deseo seguir adelante que han perdido todo interés en continuar la contienda y de_ que sólo por decidia o por otro motivo no hacen ellos lo lleve a cabo la ley, por ra- zones de orden público y que expondré a continuación.

A.- La sociedad y el estado tiene intereses en que no haya litigios, ni -- juicios, porque estos son estados patológicos del organismo jurídico y perturbaciones_ más o menos graves de la normalidad, tanto social como legal. Es de desearse que -- nunca los hubiera, pero en la posibilidad de que tal idea se alcance, cuando es posi_ ble poner fin a algunos de ellos hay que aprovechar la ocasión.

B.- Los juicios pendientes por tanto indefinidos, producen daños sociales_ y mantienen en el estado de inseguridad e incertidumbre a los intereses tanto econó- micos como morales, que son materia de la contienda y a las relaciones jurídicas que son objeto de litis, así como a los que de ellos dependen, con trastornos en lo econó_ mico-social.

C.- Es irracional que un juicio, en el cual durante años, no se ha promo_

vido nada, pueda surgir de nuevo y dar nacimiento a nuevas incertidumbres, gastos, pérdidas de tiempo, inseguridad, etc. de las anteriores razones o argumentos esgrimidos a favor de la institución procesal ya citada, llaman la atención dos de ellos, los que desde mi punto de vista son la base fundamental de dicha institución y estos son:

1.- La seguridad jurídica interesante de los valores jurídicos.

2.1- Las relaciones de carácter social, ambos de vital importancia, pues el primero se refiere o comprende a los principios filosóficos vértice de la ciencia del derecho y el segundo atañe el ser humano, como parte integrante de la sociedad.

Analizando a la seguridad jurídica, vemos que es uno de los valores de mayor importancia en el derecho, dependiendo de ella en gran parte la justicia a tal grado que se han llegado a contraponer estos dos valores, o sea la realización del valor de seguridad, es condición para que puedan tener cumplimiento los valores jurídicos superiores a ella, como son la justicia, o sea para que haya derecho es preciso un orden cierto y de seguro cumplimiento. Caducidad e Instancia, son dos términos inseparables en materia jurídica, puesto que el primero produce la extinción del segundo.

En lo que no hay duda es que la caducidad aparece dentro del Derecho Civil, pero encuentra su lugar en forma específica en el proceso, perteneciendo al derecho objetivo.

Considero oportuno dar una definición de derecho procesal diciendo que es: el conjunto de normas de una determinada materia, que define y delimita la función jurisdiccional, establece los órganos adecuados para su ejercicio y señala el --

procedimiento o rito procesal y, por tanto tenemos tantos derechos procesales, como el número de las materias, objeto del mismo, así vemos que hay; derecho procesal - civil, penal, administrativo, laboral, etc.

A la instancia se le puede enfocar desde dos puntos de vista, o sea tiene dos acepciones que son :

A.- La general, que tiene como contenido una solicitud, petición o demanda que se hace a una autoridad.

B.- Consiste en la instancia considerada en este sentido, como el ejercicio de la acción, hasta el fin del proceso relativo por virtud de la sentencia, o sea tiene lugar cuando se formula la petición solicitada o demandada a través del ejercicio de la acción hasta que haga todos los pasos que el proceso requiere, se llega a la sentencia que le pone fin.

El Maestro Eduardo Pallares, define a la instancia, "como el período del proceso, comprendido entre la admisión de la demanda hasta su simple presentación", y la sentencia definitiva que a ella recaiga, entendiéndose por demanda en este caso, no solo el escrito con que se inicia el juicio, sino aquel en que se interponga -- una apelación o cualquier otro recurso que de nacimiento a una nueva etapa judicial.

Hay ocasiones en que las necesidades jurídicas del juicio ya agotado con la sentencia, impone a cualquiera de las partes, si así lo quieren, la facultad de recurrir a lo que se conoce como segunda instancia, misma que se tramita ante un tribunal superior en jerarquía y diferente al que primeramente ha conocido el caso, con

objeto de someter a consideración ciertas irregularidades o agravios ocasionando algunos de los contendientes, durante la secuela de primera instancia, es decir desde el ejercicio de la acción a través de la demanda, hasta la sentencia que resolvió el fondo del litigio, en resumen son las partes quienes haciendo valer los recursos, que la ley Adjetiva les consagra, provocan los estados de primera y segunda instancia, de igual manera son las partes procesales, las que con su inactividad o indiferencia hacia el proceso ya iniciado, dan cumplimiento al término señalado, por la ley originando la caducidad.

Los Maestros José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, establecen en la doctrina del Derecho Procesal Civil lo siguiente : la relación jurídica procesal, se extingue normalmente por la sentencia firme que resuelve definitivamente sobre las pretensiones de las partes, una vez cumplidos todos los trámites del proceso y en forma anormal por conciliación, transacción, caducidad de la instancia, por desistimiento de renuncia, por allanamiento a la demanda por confusión de derechos, por la conciliación de la demanda por confusión de derechos, por la conciliación de los cónyuges o muerte de cualquiera de ellos en el proceso de divorcio y por someterse a la cuestión objeto del proceso al juicio arbitral.

La definición de caducidad que nos da Mattirollo es la siguiente :

Es la extinción de la instancia judicial, ocasionada por el abandono en que las partes dejan el juicio, absteniéndose de todo acto de procedimiento, durante el tiempo establecido por la Ley, dice que es una verdadera prescripción de la instancia judicial.

Carnelutti, nos dice que la caducidad consiste en la "inercia de las partes" continuada cierto tiempo, o sea inactividad de las partes, si una de las partes actúa, por lógica se interrumpe.

La definición que nos dan los autores, Rafael de Pina y Castillo Larrañaga, es la siguiente : Es el efecto que se produce, por la inactividad bilateral de las partes en el proceso, durante el tiempo señalado por la ley.

En seguida expongo la definición del Maestro Eduardo Pallares, que por su sencillez y claridad me adhiere y que es la siguiente : "la Caducidad es la extinción judicial, porque las dos partes abandonen el ejercicio de la acción procesal".

Entre los problemas para la fijación de dicha institución es saber como se contarán los días para establecer el término establecido por la Ley para ello, la caducidad se cuenta por días hábiles, para su fijación y otro problema de la caducidad, es cuando se está ante los casos de litisconsorcio, de esto se desprende el porque se habla de divisibilidad e indivisibilidad de la caducidad.

Otra característica de la caducidad, es la imposibilidad que tienen las partes para renunciar, negociar, transar, etc.; a la caducidad por las siguientes razones :

I.- La caducidad es una institución de orden público y por tanto la renuncia es inadmisibles, ya que los fines de su creación fueron traer bienestar a la sociedad, y si se aceptara la renuncia, se destruiría el mismo.

II.- Si las partes pudieran renunciar a ella quedaría sin efecto, la facultad que tienen los tribunales para declararla de oficio.

La caducidad, en nuestro derecho positivo mexicano en particular en la materia que nos interesa que es la laboral, al respecto la actual Ley Federal del Trabajo en su Artículo 726, establece la caducidad de la instancia, en los siguientes términos; Se tendrá por desistida de la acción a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria, para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término, si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes a la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que hubiesen solicitado. La anterior Ley del Trabajo a la actual a su vez estableció en su Artículo 479, lo siguiente acerca de dicha institución procesal. Se tendrá por desistido de la acción intentada a toda persona que su promoción no sea necesaria para la continuación del procedimiento. La junta de oficio, una vez transcurrido este término, dictará la resolución que corresponde.

Remitiéndonos a los orígenes que en el derecho positivo mexicano tiene la institución de la caducidad de la instancia, salta a la vista la correcta adopción que los legisladores hicieron al adaptarla en materia civil y no en materia laboral.

Los siguientes argumentos pretenden justificar a la caducidad de la instancia en la Ley Federal del Trabajo que son :

La aplicación del Término de tres a seis meses, con lo que se pretende dar mayor oportunidad al trabajador, que por diversos motivos ha dejado abandonado el proceso que lleva en contra de quien violó sus derechos. El establecimiento de improcedencia, de la caducidad cuando se encuentra pendiente, el dictamen de reso

lución sobre alguna promoción de informes o copias certificadas que se hubiesen solicitado. La apertura de un incidente, que se notificará personalmente al actor, celebrándose una audiencia de pruebas y alegatos, en la que deberá dictarse resolución cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas.

Desde mi muy particular punto de vista, las anteriores razones no dan base suficiente, para la existencia de la caducidad de la insistencia en materia laboral.

En resumen la caducidad, es una institución eminentemente civilista, desde sus orígenes en el derecho romano, hasta nuestros días y que sus motivos de existencia de dicha institución procesal, son muy acordes en materia civil, más no en materia laboral, cuyo ámbito de aplicación, naturaleza y fines son opuestos a los perseguidos por el derecho social.

A continuación expondré los fundamentos esenciales sobre los que descansa la caducidad civil, para ver que no tienen la misma esencia, el Derecho Civil y nuestro Derecho Laboral y estos fundamentos son :

Presunción de abandono o desistimiento, ya sea expreso o tácito del proceso por las partes, sanción impuesta a las partes por su inactividad procesal, razones de carácter social.

En materia laboral las causas que motivan el abandono del proceso por parte del trabajador, esencialmente son de carácter económico pues a pesar de que la Ley Federal del Trabajo, tiende a lograr una rápida y expedita administración de justicia, este tiene necesidades que satisfacer junto con los suyos y no puede esperar -

al laudo para solventarlas y que puede dar lugar a la obligación de la Ley Laboral, - cumpliendo con el propósito de justicia social, de proseguirlo esta deficiencia material por pertenecer este a una clase social más débil.

La segunda razón, no tiene razón de ser en nuestra legislación laboral, - dado que está más allá, al pretender como establece el maestro Alberto Trueba Urbina, la justicia social a través de normas protectoras y reivindicadoras. En cuanto a la tercera razón o sea invocar el interés del estado para que no se prolonguen los litigios indefinidamente, causando perjuicios a la sociedad y a los patrimonios, no la justifica, pues en vez de realizar un bien social, ocasiona lo contrario a la clase trabajadora, pues sin importar las causas del trabajador para no continuarlo ocasiona -- una lesión económica, a quien más lo necesita en la sociedad o sea en perjuicio del propio trabajador, impidiéndole alcanzar un bienestar económico justo, para con su persona y los que de él dependen.

En mi opinión personal, considero que la existencia de la institución procesal, de la caducidad de la instancia en materia laboral, es traicionar los ideales o fines de los constituyentes de Querétaro de 1917, que al plasmarlos en el Artículo - 123 de nuestra Constitución, trataron de proteger, tutelar y reivindicar los derechos de la clase explotada frente a la clase capitalista explotadora en nuestro actual sistema burgués-capitalista, sea en forma limitativa, o sea, protegen, tutelan y reivindican al trabajador, en mínima forma de acuerdo con los intereses de la clase explotada.

Como sugerencia ante la existencia de dicha Institución, la mejor solu- -

ción que le encuentro al problema, es la creación del Ministerio Público Laboral, para que prosiga los litigios, que el trabajador no pueda continuar, por diversos motivos, pero que en su mayoría son por razones de orden económico.

c).- TERMINACION DEL PROCESO LABORAL POR DESISTIMIENTO.

Empezaremos por analizar el término desistimiento, y vemos que viene de la voz latina "desistere", que quiere decir, abdicar, cesar, abstenerse. En el Diccionario Larousse", encontramos que desistimiento es la acción de desistir y ésta acción significa: Apartarse de un intento, desistir de su intención, abdicar, abandonar un derecho.

Analizando al desistimiento, vemos que es una forma de terminación del proceso laboral y que constituye o es una forma de terminación anormal o extraordinaria del proceso laboral, ya que normalmente termina al dictarse el laudo.

Hugo Alsina, en su tratado "Teoría y Práctica del Derecho Procesal y Comercial", define al desistimiento como: "El acto por virtud del cual el actor manifiesta su propósito de no continuar el proceso.

Alcalá Zamora, lo define diciendo que por éste debe "entenderse a la renuncia a la pretensión litigiosa deducida por la parte atacante y en el caso de haber promovido ya el proceso, la renuncia a la pretensión formulada por el actor en su demanda o por el demandado en su reconvencción.

De esto se deduce, que desistimiento es el abandono expreso o tácito de la demanda, o es más correcto decir de la pretensión.

Se supone que hay desistimiento de la acción procesal, cuando el actor — renuncia al derecho que ha ejercitado, es decir a la pretensión laboral, en cuyo caso es nula la renuncia conforme a nuestra legislación cuando se trata de derechos de trabajadores, también hay desistimiento, cuando el actor expresa manifiestamente — su deseo de abandonar el juicio o la instancia, acto válido por tratarse de la acción procesal, ya que no implica renuncia del derecho que ejercita.

El llamado desistimiento tácito, no es otra cosa que la caducidad de la — instancia y el desistimiento, median ciertas diferencias que es necesario puntualizar — que son : El desistimiento de la instancia consiste en un hacer, en un acto de de cl a r a c i o n de vol untad, mientras que la caducidad se produce por un no hacer, que es la inactividad de las partes, la Caducidad no es un acto ni actividad, sino la sanción — que la ley establece a la inactividad de las dos partes.

Frente al desistimiento de la prosecución del juicio, nada tiene que hacer la junta de Conciliación y Arbitraje, pues no hay precepto que obligue a aquella a — seguir el juicio, aunque generalmente tales desistimientos implican renunciaciones de derecho obrero.

El Artículo 727 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente textualmente — establece. "Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones in te st a d a s ," la junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y — recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la pro ceden cia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

El Maestro Alberto Trueba Urbina haciendo el comentario acerca de la-

anterior resolución dice que: "La resolución de que se trata, no admite ningún recurso, por lo que procede contra la misma juicio de amparo, indirecto ante el Juez de Distrito competente, en caso de que se declare procedente el desistimiento de la acción, en la inteligencia de que si no se declara procedente, el demandado podrá combatir la resolución en amparo directo contra el laudo que se dicta.

La acción sustantiva o pretensión procesal del trabajo llamada desistimiento, cuando es intentada por los patrones, pueden ser renunciables, en tanto que la misma acción, ejercitada por los trabajadores es irrenunciable. Porque entendida la acción sustantiva como el derecho mismo en ejercicio, la renuncia de ésta implicaría a su vez renuncia de derechos, cosa que prohíbe expresamente la Constitución Nacional en el (Artículo 123, apartado A. Fracc. XXVII) y la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 15 y 22 Fracc. IV, se refiere a lo anterior a la Ley anterior vigente, con sanción de nulidad, esta doctrina legal de la irrenunciabilidad de derechos de los obreros, ha sido confirmada plenamente por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria. Pliego Vda. de Hackenkenck de 25 de agosto de 1934, dice: No tiene eficacia alguna de la renuncia que los obreros hagan de los derechos que la Constitución y las leyes del Trabajo les confieren de manera que la resolución de una junta de conciliación, que tenga por desistido de su reclamación un obrero, no tiene valor, porque está en manifiesta oposición con el espíritu de la Constitución Federal y careciendo de valor, no puede conferir derecho al demandado", sentenciado luego. El desistimiento es nulo de pleno derecho, no puede surtir efecto dentro del procedimiento y aún hace innecesaria una declaración so-

bre el particular.

La Suprema Corte de Justicia, en la anterior ejecutoria, se refiere al desistimiento de la acción sustancial del Trabajo, aunque por su falta de técnica y precisión de lenguaje, tal parece que involucra al desistimiento de la acción, planteando el problema de la improcedencia del desistimiento de ésta.

Se ha dicho en la doctrina, que el término desistimiento, se divide o se puede contemplar en diferentes aspectos; como el desistimiento de la acción de la instancia y el desistimiento de una o alguno de los actos del procedimiento.

El desistimiento expreso de la acción procesal es una renuncia a las ventajas y situaciones jurídicas, derivadas de la instancia a favor del renunciante, que no afecta al negocio sustancial, el tema decidendum del proceso, sino a la acción procesal y el procedimiento por tanto el "desistimiento de la acción procesal es una declaración de voluntad recepticia, encaminada al abandono de las posiciones jurídicas creadas en determinado proceso, con motivo del ejercicio de una concreta acción procesal". Según Faustino Menendez Pidal.

A éste respecto, o sea con el desistimiento, las juntas de Conciliación y Arbitraje con muy buen juicio, exigen que el actor personalmente ratifique el desistimiento a efecto de evitar que sean burlados sus derechos por Procuradores de mala fé. El abandono expreso de la acción equivalente al desistimiento expreso de la misma, que se produce generalmente como el resultado de un arreglo convencional.

En estos arreglos siempre hay renuncia de derechos obreros, pero imposible de impedir por la confabulación del propio Trabajador, dadas las condiciones

económicas en que se encuentra. Sin embargo en muchas ocasiones es conveniente al Trabajador transar, que seguir un buen pleito por lo tardado y costoso que resulta en la actualidad el proceso laboral, a pesar de que la Ley establece lo contrario, o sea deberá ser rápida, pronta y expedita y gratuita.

De tal manera que el desistimiento de la acción consistente en la abolición de una pretensión jurídica, e implica, como lógica consecuencia la renuncia a continuar los trámites del proceso, ya que no pueden éstos llevarse adelante, carentes de sustentación proporcionada por un interés jurídico, que constituye su principio y su fin.

En resumen el desistimiento es un acto jurídico unilateral, que implica la pérdida de la acción e implica seguir el curso del juicio de la manera que esta ofrece.

Ante la existencia de tal figura procesal, que impide llevar a cabo los principios tutelares, protectores y reivindicatorios, consagrados por nuestra Constitución Nacional, en el magno artículo 123, que solución se le puede encontrar, yo propongo: La creación de una comisión revisora de todas las formas de terminación del proceso laboral anormales, antes de que este caso se ratifique el desistimiento, o en su defecto como lo señale en el capítulo anterior, cuando un proceso no termina en forma normal, generalmente se debe a causa económica o cultural, y en estos casos, la continuación de los mismos corresponderían a la institución similar al Ministerio Público, o sea creo necesaria la creación del Ministerio Público Laboral.

La Comisión Revisora podría integrarse, por igual número de representantes del gobierno y de los obreros, para analizar una propuesta hecha por el patrón y que sirven, que no burla los derechos de la clase explotadora, podría aceptarla tomando como base siempre la voluntad del perjudicado. Considero que el patrón no debe integrar la comisión aludida en virtud de que siempre los ofrecimientos que haga serán siempre otorgando lo menos posible a la clase explotada.

d).- TERMINACION DEL PROCESO LABORAL POR CONVENIO.

Al analizar esta forma anormal o extraordinaria de terminación del proceso laboral, vemos que el significado de dicho término dado por el diccionario Pequeño Larousse es : Pacto o Ajuste.

Ante el problema que representa la no definición de esta institución procesal por parte de la Ley y los autores más conocidos, surge el problema de dar una definición correcta y completa y por tanto produce que esta figura se equipare a transacción, negocio jurídico, etc.

El Maestro Eduardo Pallares, en su obra "Derecho Procesal Civil, dice que el proceso puede terminar por convenio judicial y acontece con frecuencia que mediante él se otorga una transacción, pero hay que advertir que no todo convenio es una transacción.

De acuerdo con los artículos 500 y 503 del Código de Procedimientos Civiles, los convenios judiciales abren la vía de apremio, de lo que se infiere que pone fin a la parte declarativa.

En la práctica de nuestros tribunales, se consideran convenios judiciales— aquellos que las partes celebran en su juicio y tienen relación con el, además para gozar de fuerza ejecutiva deben ser aprobados por el juez, que mediante auto, condena a las partes a estar y pasar por lo estipulado en el convenio en todo tiempo y lugar.

Los convenios no pueden modificar las leyes de Procedimiento, por ser estas de orden público, es lícito a las partes suspender el curso del proceso mediante un convenio, porque tal estipulación es conforme al principio dispositivo.

En resumen, se puede decir que esta institución procesal encuentra su adaptación en Materia Civil, más no en materia laboral objeto de nuestro análisis.

El Código Civil define la transacción como un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia, presente o previenen una futura "Art. 2944).

La transacción es también un contrato como el compromiso, pero a diferencia de éste que regula la forma en que se tramita un juicio futuro ante un particular, privado de jurisdicción a quien las partes, la decisión de su controversia, la transacción sirve para dar por concluida una controversia ya existente o evitar una futura. La Transacción tiene la misma eficacia y autoridad que la cosa juzgada, respecto a las partes según el artículo 2953 del Código Civil.

Goldeschmidt, dice que la transacción procesal, es la que tiene lugar iniciado ya en el proceso, es al mismo tiempo contrato de derecho privado y convenio procesal que concluye el proceso y que puede dar lugar a ejecución.

El Maestro José Becerra Bautista, en su obra "El Proceso Civil en México", dice que una de las formas que puede revestir la transacción es la del convenio judicial, o sea el que las partes en litigio formulan ante el Juez para dar por concluido el proceso. Sin embargo, debe hacerse notar que no todo convenio judicial implica una transacción. Como el artículo 1051 del Código de Comercio, que establece que el procedimiento preferente a todo es el convencional, en materia mercantil es lícito a las partes, modificar las normas del procedimiento y establecerlas convencionalmente, en materia del proceso Civil, tenemos en cambio, la irrenunciabilidad de recursos y del Derecho de Recusación y la prohibición de alterar, modificar o renunciar a las normas del procedimiento, según el artículo 55 del Código de Procedimientos Civiles.

En teoría, los negocios jurídicos procesales, constituyen declaraciones de voluntad dispositivas, dictadas dentro de la órbita del proceso, dice Hugo Rocco y comprenden aquéllas declaraciones de voluntad encaminadas a la producción de un efecto jurídico procesal determinado, es decir del nacimiento, modificación, extinción de una relación Jurídica Procesal.

Chiovenda, reconoce que el concepto de negocio jurídico Procesal, es uno de los más discutidos, pero enseña que tales negocios aún cuando tengan eficacia dispositiva, no dejan de ser actos procesales y estar por consiguiente regulados por la Ley Procesal en cuanto a la forma, capacidad, etc.; y como la presencia del órgano Jurisdiccional no puede ser extraño, tiene que influir en esta, más o menos directamente, pues el interés Público domina todo el proceso.

Todo lo anotado anteriormente es en cuanto a la materia Civil, ahora trataremos a esta Institución, pero adaptada a la materia laboral, y respecto de lo cual no comulgo, ya que esta figura procesal, como las anteriores tratadas, implican renuncias de derechos por parte de los trabajadores, por diversas causas, pero la principal es la económica.

Al analizar esta forma anormal de terminación del proceso laboral, por medio de convenio entre las partes, vemos que es de acuerdo con sus intereses dentro del proceso.

Se dice que el proceso laboral puede terminar por llegar a un convenio entre las partes antes de dictarse el laudo.

Para que ese convenio sea válido y surta sus efectos en el proceso laboral es necesario que se celebre ante las juntas de conciliación.

Como en efecto lo establece el Artículo 753 Fracción II, de la Ley Federal del Trabajo vigente, que nos enseña "Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto, dicho convenio aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo".

Solo que para ese convenio sea aprobado por las Juntas de Conciliación, debe reunir ciertos requisitos que son: No debe llevar renuncias de los derechos de los trabajadores y para ratificar éste, es bueno ver la jurisprudencia que al respecto dice: el Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo (se refiere a la anterior, a la Vigente), debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales -

y lesivos a sus intereses por que pretenden evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrón, de manera que en tanto no exista un perjuicio para aquéllos el convenio es válido, aún cuando no haya sido aprobado por la junta respectiva.

(Apéndice de jurisprudencia, el semanario Judicial de la Federación, -- México 1955, cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tesis 293).

El Artículo de la Ley Federal del Trabajo Vigente, coincide con el objeto de la anterior jurisprudencia al establecer, "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados de las indemnizaciones y demás prestaciones -- que derivan de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación -- que se dé".

En resumen todos los convenios o liquidaciones para ser válidos, deberán hacerse por escrito y contener una relación circunstancial de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, será ratificado ante la junta de Conciliación y Arbitraje, la que los aprobará siempre que no tenga renuncia de los derechos de los Trabajadores, he mencionado dos preceptos de la Ley Federal del Trabajo y -- una jurisprudencia que coincidiendo, se proponen negar todo convenio que tenga como objetivo la renuncia de derechos de los trabajadores y analizando-los bien, si es correcto lo que se propone, pues de otra forma, necesariamente esos convenios tendrían que desaparecer, pues como es lógico no se podrían seguir sosteniendo trampas para los trabajadores, que integran la clase social más débil del País.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

I.- El proceso laboral es un instrumento de lucha con que cuenta la clase trabajadora, frente a la clase capitalista, que es su explotadora, cuando ésta, viola o pretende violar sus derechos.

II.- La presencia de la caducidad de la instancia en nuestra materia laboral, está mal, ya que es una figura eminentemente civilista con las siguientes características, caduca e inoperante, a través de ella en materia laboral se pretende burlar los derechos de los trabajadores, en beneficio de sus explotadores.

III.- El desistimiento, forma anormal de terminación del proceso laboral, también es una trampa para burlarse de los derechos de los trabajadores, pues implica renuncia de sus derechos a favor del capital.

IV.- Considero que el convenio forma anormal de terminación del proceso laboral, también es una trampa para burlarse de los derechos de los trabajadores, pues implica renuncia de sus derechos a favor del capital.

V.- Ante la presencia de estas formas anormales de terminación del proceso laboral deben entrar en acción las instituciones que propongo crear, como son la comisión Revisora y el Ministerio Público, con funciones ya especificadas.

VI.- Que la resolución llamada laudo, que es la forma normal de terminación del proceso laboral, mientras no redima al trabajador en sus derechos, se esta

rán traicionando los principios plasmados, en el artículo 123 de la Constitución de 1917, por los revolucionarios Constituyentes de Querétaro, y como consecuencia también hacen inoperantes los principios de la teoría integral del maestro Alberto Trueba Urbina.

VII.- La improcedencia de recursos en contra de las resoluciones en nuestro derecho laboral, constituiría un acierto total, cuando mediante estos, se redimiera al trabajador en sus derechos, pero la realidad es que se dictan atendiendo al poder económico y político de las partes.

VIII.- En cuanto a la posición que guardan otros países respecto a la procedencia o improcedencia de recursos en contra de las resoluciones laborales, vemos que falta unidad de criterio al respecto.

IX.- El juicio de amparo en general y en nuestra materia laboral, constituyen en última instancia recursos extraordinarios, mediante el cual se impugnan decisiones o resoluciones que se dictan acerca de un caso concreto, y que en cuanto al objeto impugnado puede ser Directo o uni-instancial e indirecto o bi-instancial, en nuestra materia el ministerio Público debe llegar hasta él, cuando el caso lo requiera.

X.- Considero que los Tribunales Federales, tanto la Suprema Corte, como los Tribunales Colegiados de Circuito y los Juzgados de Distrito, al conocer del amparo laboral, deben redimir en sus derechos al trabajador al dictar sus decisiones, y como puede suceder, que las dictan al servicio del poderoso.

XI.- Veo que la teoría integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión

Social, del maestro Alberto Trueba Urbina, surgió como la revelación de los principios y textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, y que tiene su fundamento en la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana.

XII.- Considero que la teoría integral se propone, alcanzar el bienestar de los obreros, la seguridad colectiva y la justicia social, estimula la práctica de la asociación profesional y de la huelga; socializar los bienes de la producción, explicar al derecho laboral como parte del derecho Social, considerándolo como un orden jurídico dignificador protector y reivindicador, de todos los trabajadores, o sea intenta transformar las estructuras económicas y sociales, haciendo vías y dinámicas las normas laborales de la previsión social, para el beneficio de todo el país.

XIII.- Considero que las formas anormales de terminación del proceso laboral, a través de la teoría integral, son trampas existentes en nuestro derecho laboral que ponen en peligro los derechos obreros, razón por la cual coincidiendo con el espíritu protector, dignificador y reivindicador de ésta teoría, pido su desaparición de nuestro derecho por razones ya expuestas.

XIV.- Creo que la resolución llamada laudo a través de la teoría integral, debe redimir en sus derechos al trabajador, cuando éstos se pongan en tela de juicio, pues de lo contrario se estarán traicionando los principios del grandioso artículo 123 de la Constitución de 1917, base de dicha teoría.

XV.- Pienso que si la teoría integral del maestro Alberto Trueba Urbina, es para el futuro, su aplicación integral, no estaría muy lejana, si todos los que intervienen en los problemas laborales actuarán conforme a los principios de dicha teo

ría, lo cual redituaría en beneficio de la clase explotada en nuestro actual sistema - de vida.

XVI.- Por último hago un llamado a todo aquel que tenga participaciones en los problemas laborales, para que actúen con el deseo de ver aplicada una justi-cia social, en beneficio de la clase necesitada pues de lo contrario le doy la bienve-nida al último recurso que es la Revolución, tan necesaria en estos momentos.

BIBLIOGRAFIAS.

- I.- Alsina Hugo.
TRATADO TEORICO Y PRACTICO DEL DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL.
- II.- BARZATE SERDAN WILLEBALDO.
LA CUADRICADA EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES-DEL D. F., Y TERRITORIOS FEDERALES., México 1966.
- III.- BECERRA BAUTISTA JOSE.
EL PROCESO CIVIL EN MEXICO.
- IV.- BURGOA IGNACIO.
EL JUICIO DE AMPARO, México, 1951.
- V.- CASTILLO LARRAÑAGA RODOLFO.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, México, 1942.
- VI.- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, México, 1942.
- VII.- CHIOVENDA GIUSSEPE.
INSTITUTO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Madrid, 1940.
- VIII.-DAVID RENE.
DERECHO COMPARADO.
- IX.- DE LA CUEVA MARIO.
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, México, 1962.
- X.- DE PINA RAFAEL.
DICCIONARIO DE DERECHO, México, 1965.
- XI.- GARCIA OVIEDO CARLOS.
TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL.

- XII.- GOLDSCHMIDT T.
DERECHO PROCESAL CIVIL, Barcelona, 1936.
- XIII.- J. COUTOURE EDUARDO.
FUNDAMENTO DEL DERECHO PROCESAL CIVIL.
- XIV.- M. TRAIGG OCTAVIO.
CURSO DE DERECHO PROCESAL MEXICANO, México, 1939.
- XV.- MENESES Y PIDAL JUAN.
DERECHO PROCESAL SOCIAL, Madrid. 1947.
- XVI.- PALLARES EDUARDO.
DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.
México, 1939.
- XVII.- PALLARES EDUARDO.
DERECHO PROCESAL CIVIL, México, 1965.
- XVIII.- PORRAS-LOPEZ.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. PUEBLA, 1960.
- XIX.- TAPIA ARANDA ENRIQUE.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
México, 1959.
- XX.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Edit. Porrúa, México. 1971.
- XXI.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
Edit. Porrúa, México. 1970.

LEYES CONSULTADAS.

- I.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, MEXICO, 1971.
- II.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, 1969.

- III.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, 1971.
- IV.- NUEVA LEGISLACION DE AMPARO, México, 1971.
- V.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS, México, 1969.
- VI.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS, México, 1968.