



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LOS PRINCIPIOS TUTELARES EN LA TEORIA
INTEGRAL DEL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO.**

T E S I S

**Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

HERNAN WALTER CARRERA MENDOZA



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 QUERIDOS PADRES

VICTOR DANIEL CARRERA LOPEZ

ALBA MENDOZA ZEPEDA

**De quienes recibí todo el apoyo moral y
económico para terminar mi carrera.**

**Para ellos el eterno
agradecimiento de un hijo.**

A MIS HERMANOS CON ORGULLO Y RESPETO

NELLY

DONAJI

HURI ELVIA

FRANCISCO JESUS

VICTOR HORACIO

Para quienes quiero que vean un fruto de mi esfuerzo

y que la lucha por la vida es incansable.

A LA MEMORIA

DE MIS ABUELITOS PTERNOS

FRANCISCO CARRERA GUZMAN

EMILIANA LOPEZ DE CARRERA

De quienes también me siento orgulloso de llevar su sangre.

A MIS ABUELITOS MATERNOS

GILDARDO MENDOZA ESCOBEDO

HURI ZEPEDA DE MENDOZA

De quienes recibí el arrullo,

calor y cariño

en la primera etapa de mi infancia.

A MIS PEQUEÑOS SOBRINOS

GASTON VLADIMIR

B. DANIEL

A MIS AMIGOS

De la amistad que nos unió dentro y fuera de las aulas de la Facultad y que seguirá uniéndonos en la vida Profesional.

AL

LIC.

RAMIRO HUGO HERNANDEZ DE LA PEÑA.

CON ESTIMACION,

ADMIRACION

Y RESPETO.

A MIS QUERIDOS MAESTROS

**Doctores en Derecho. ALBERTO TRUEBA URBINA
JUAN ESTRELLA CAMPOS**

**Quienes con sus atinadas enseñanzas
han proclamado la lucha por las
clases necesitadas del país.**

A LA DRA.

ALICIA ARELLANO TAPIA

Con respeto y admiración.

A LOS CC.

**LIC. JOSE P. CASTRO BRITO
LIC. ANTONIO OSEGUERA ANDRADE
LIC. JORGE CASTELLANOS CASTELLANOS
LIC. ROBERTO LEON OVANDO.**

LOS PRINCIPIOS TUTELARES

EN LA TEORIA INTEGRAL DEL

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

INDICE



CAPITULO I

GENESIS, ESENCIA Y ATRIBUTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

	página .
1. EL PROCESO LABORAL	1
2. ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL Y LA- TEORIA INTEGRAL	7
3. CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRA- BAJO	20
4. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL - TRABAJO	23
5. CONFLICTOS DE TRABAJO	31
6. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABA- JO	36

CAPITULO II

PERIODOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

1. AUDIENCIA DE CONCILIACION	46
2. AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES	57
3. AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS ...	62
4. AUDIENCIA DE DESAHOGO O RECEPCION DE LAS PRUEBAS	84
5. ALEGATOS	89.
6. FORMULACION DEL DICTAMEN	89
7. EL LAUDO	92

CAPITULO III

EL LAUDO

1. DEFINICION	93
2. CLASIFICACION	94
3. REQUISITOS	95
4. CARACTERISTICAS	97
5. LA SENTENCIA COLECTIVA O LAUDO COLECTIVO	102
6. LA EJECUCION DEL LAUDO	105

CAPITULO IV

LOS PRINCIPIOS TUTELARES DE LOS TRABAJADORES.

	página.
1.- LA CONCILIACION Y AVENIMIENTO	110
2.- LA RELACION PROCESAL TUTELAR	112
3.- LA INVERSION DE LA PRUEBA.....	114
4.- EL LAUDO Y LA SENTENCIA COLECTIVA	115
5.- LA COSA JUZGADA	119
6.- EL PATROCINIO GRATUITO PARA LOS OBREROS ...	121
CONCLUSIONES	124
BIBLIOGRAFIA	126

PROLOGO

por Hernan Walter Carrera Mendoza

La lucha del hombre en contra del hombre siempre ha -- existido desde muy remotos tiempos, desde la época pre-histórica del Salvajismo y la Barbarie., aunque esa lucha fue especialmente por el dominio de las fuerzas desencadenadas de la naturaleza, Pero con la aparición de la propiedad privada, esa lucha tuvo mayor auge, pues la sociedad se dividió en dos clases bien diferenciadas que se denominaron en la Edad Antigua: Esclavos y Patricios; en la Edad Media: Siervos, Nobles y Señores Feudales; en la actualidad: Proletarios de la ciudad y del campo y Capitalistas.

Ahora bien, dentro del régimen capitalista, la pugna social se manifiesta en los conflictos de trabajo y con el nuevo Derecho Procesal del Trabajo que tiene su origen en el artículo 123, de la Constitución Mexicana de 1917, la clase obrera ya cuenta con un instrumento para poder reclamar lo que le corresponde por el producto de su trabajo hasta lograr la estabilidad económica y social a que todo hombre tiene derecho como persona humana.

Con lo anteriormente asentado, sólo pretendemos ser un aliado más de la nueva Teoría Social en favor de los trabajadores para que éstos sean reivindicados dentro de la realidad industrial o capitalista a la cual por destino histórico pertenecemos.

Desde luego, la lucha de los trabajadores no debe concluir aquí, sino por el contrario, deberá agudizarse cada vez más, hasta -- terminar completamente con la explotación del hombre por el hombre y llegar felizmente a la reivindicación total de sus derechos.

HERNAN WALTER CARRERA MENDOZA.

CAPITULO 1.

GENESIS, ESENCIA Y ATRIBUTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- 1.- EL PROCESO LABORAL.
- 2.- ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL Y LA TEORIA INTEGRAL.
- 3.- CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
- 4.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
- 5.- CONFLICTOS DE TRABAJO.
- 6.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

1. - EL PROCESO LABORAL.

Existen varios conceptos para definir el término proceso: genéricamente hablando se puede entender como el momento dinámico de cualquier fenómeno en el tiempo y en el espacio, por ejemplo: el proceso físico, químico, biológico, etc.

Menéndez Pidal, afirma: "La palabra proceso, viene del Derecho Canónico y se deriva de procederé, término equivalente a - avanzar".

Guaps, nos dice: "El proceso es una serie o sucesión de -- actos que tienden a la actuación de una pretensión mediante la inter-- vención de los órganos del estado, instituidos especialmente para - - ellos".

Goldschmidt, expresa: "El 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".

Chiovenda lo define en la siguiente forma: "Conjunto de -- los actos dirigidos al fin de la actuación de la ley respecto a un bien - que se pretende garantizar por ésta en el caso concreto, mediante los órganos de la jurisdicción ordinaria".

Calamandrei, dice: "que el proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el derecho procesal, a través de los cu

les se verifica el ejercicio de la jurisdicción".

Prieto Castro, sostiene: "que el proceso puede definirse como una actividad, regulada por el derecho procesal, de las partes y del tribunal e 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 encomendada por el Estado y tutela el derecho de la parte que, en el curso de él, haya demostrado poseerlo".

Aún cuando el concepto actual del proceso es muy amplio, podemos intentar definirlo como un conjunto de actos jurídicos del juez, de las partes que intervienen y de terceros que tienen como finalidad una resolución jurisdiccional de la ley; el objeto del proceso es la controversia o disputa, el negocio substancial sobre el cual la jurisdicción se ejercita.

Por otra parte, el procedimiento es el conjunto de reglas jurídicas que regulan los actos jurídicos procesales, es decir, su carácter es externo, puramente formal.

"En el mundo jurídico del pasado el derecho procesal se ignoraba. Sólo se conocía la práctica y el procedimiento: trámites para la ejecución del derecho privado, pues en aquellos tiempos de exagerado individualismo la satisfacción del interés privado constituía la suprema aspiración del derecho. Sin embargo bajo la denominación de procedimiento se ocultaba el derecho procesal : Conjunto -

de reglas, formas y ritos de observancia estricta en la secuela de los pleitos; era derecho privado formal, cuya función se reducía a impulsar la actuación de la ley o del derecho". (1)

"La evolución del proceso se desarrolló en todo su esplendor en los amplios horizontes de la jurisprudencia técnica, hasta que los juristas miraron con claridad el campo fecundo del derecho procesal, el cual recupera territorios perdidos: las acciones, la regularización de la prueba, etc., que formalmente parte de los códigos civiles y que ahora son instituciones reglamentadas en las leyes procesales, llamadas de procedimientos por convencionalismos. Más aún, el derecho procesal rebasaba sus linderos jurídicos, invadiendo el terreno político y filosófico; se reconoce su función esencialmente reguladora de la actividad del Estado que realiza la justicia, restableciendo el orden jurídico perturbado por la violación de la ley o del contrato. Así nació la autonomía del proceso, al conjunto de la doctrina, de la práctica tribunalicia y de la legislación positiva. El procedimiento siguió subsistiendo como uno de sus gajos más frondosos". (2)

"En síntesis: El derecho procesal ya no es rutina del foro, arte del teje-maneje del proceso, descripción de éste, sino disciplina técnica jurídica con tonalidades eminentemente científicas; en otras palabras, ciencia autónoma que tutela concretamente los intere

(1) Trueba Urbina Alberto. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa.

(2) Idem. - Pág. 48.

ses de las personas protegidas en abstracto por el derecho material, por lo que éste y aquél se complementan para la conservación del orden jurídico o bien, para la realización del derecho objetivo y del subjetivo a través del proceso. Y ese gran complejo de principios, doctrinas y teorías del derecho procesal, desarrolladas originariamente en el proceso civil que era el terreno más propicio, se han esparcido en otras zonas o territorios procesales' .(3)

Ahora bien, "hasta la primera década del siglo XX, en todo el mundo, el derecho procesal comprendía tres ramas: el derecho procesal civil, derecho procesal penal y derecho procesal administrativo. Las tres disciplinas pertenecen al derecho público y se fundan en los principios de autonomía de la voluntad e igualdad de los hombres ante la ley en el proceso: bilateralidad o paridad de las partes e imparcialidad de los jueces y Tribunales, olvidando las desigualdades que existen en la vida entre el pobre y el rico, el obrero y el patrón, el padre y el hijo, el marido y la mujer, el súbdito y el Estado". (4)

Aquellos principios han constituido la base y la esencia del régimen individualista y liberal que actualmente impera en nuestro sistema político, pues el Estado al prohibir a los particulares hacerse justicia por sí mismos, al margen de la jurisdicción o de los tribunales, caracterizó la actividad de éstos como función de Dere-

(3) Idem. - Pág. 49.

(4) Idem. - Pág. 49.

cho Público, sosteniendo como principio máximo el de igualdad o paridad de las partes en el juicio. Principio entre otros que constituye la teoría del derecho procesal burgués que sigue imperando hasta nuestros días en los regímenes capitalistas. De esta manera vemos que a partir del estudio del derecho procesal como ciencia y hasta hoy en día la Teoría General del Proceso, se han comprendido principios clásicos de los juicios civiles, penales y administrativos, en los que impera el imperio absoluto de la ley sobre la base de la igualdad de los hombres ante la misma y por consiguiente en el proceso la imparcialidad del juzgador para cumplir los altos fines de la justicia, al grado que a tal teoría no le importa las personas en disputa, sino más bien el cumplimiento de sus obligaciones.

Y todas estas situaciones de injusticia provocaron crisis jurídicas y sociales, en las relaciones obrero-patronales, que originaron la evolución progresiva de sus disciplinas reguladoras: el derecho sustantivo y después el procesal; teniendo como consecuencia sistemas legales de excepción en el campo laboral y que dieron al traste con la teoría de la culpa en materia de accidentes de trabajo, quebrando la superioridad patronal con el reconocimiento de los derechos de la asociación profesional y de huelga y con la institución del contrato colectivo, para nivelar en parte la diferenciación de condiciones económicas entre trabajadores y patronos. Aunque seguían imperando los principios de igualdad y de autonomía de la voluntad privada e im

parcialidad en el proceso común.

Pero, desde luego, la lucha de los trabajadores por la reivindicación de sus derechos no queda paralizada, sino por el contrario, continúa, de tal suerte, que como lo veremos enseguida y según lo explica el maestro Trueba Urbina; el derecho sustantivo y el derecho procesal del trabajo, nacieron en México y para el mundo en el artículo 123 de nuestra Constitución Político-social de 1917, como ramas del derecho sustantivo, procesal sociales, estableciendo frente al principio de igualdad el de desigualdad en función tutelar y frente a la supuesta imparcialidad el deber de redimir o reivindicar a los trabajadores en el proceso laboral, para compensar la diferenciación de condiciones económicas entre el obrero y el patrón y para reparar las injusticias sociales del régimen de explotación del hombre, originario de los bienes de la producción; esta es la teoría social del más joven de los procesos en la jurisdicción social. Por ello difiere radicalmente del proceso burgués tradicional.

2.- ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL Y LA TEORÍA INTEGRAL.

Al hablar del origen del Derecho Procesal del Trabajo y a diferencia de otros autores, el maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que nuestra Constitución Mexicana de 1917, en su artículo 123, originó el nacimiento del Derecho Social del cual forma parte el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, el derecho agrario y el derecho económico para regular la actividad del estado burgués en favor de los débiles, y de igual manera sus correspondientes disciplinas procesales. También nos explica: que a partir de la vigencia del artículo 123, se extendieron las bases constitucionales del trabajo y de la previsión social en las leyes laborales de toda la República e internacionalizándose en el tratado de paz de Versalles de 28 de junio de 1919 y en las Constituciones de otros países que le surgieron. En consecuencia el mismo autor establece:

"El Derecho Social de nuestra Constitución supera a los derechos sociales de las demás Constituciones del mundo y a la doctrina universal, porque éstos sólo contemplan un derecho social protector de los débiles frente a los fuertes y nivelador de desigualdades entre los mismos y específicamente en las relaciones de trabajo, entre obreros y patrones, encaminado hacia la dignificación de la persona humana; en tanto que el DERECHO SOCIAL MEXICANO se identifica con la justicia social en el Derecho Agrario (Art. 27) y en el

Derecho del Trabajo (Art. 123), como expresión de normas proteccionistas de integración o de inordinación para nivelar desigualdades y de preceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado para la socialización de la tierra y del capital. Por esto es superior en contenido y fines a otras legislaciones; así se explica su grandiosidad insuperable, su influencia en la conciencia de la clase obrera, superando también la doctrina de los juristas, sociólogos y filósofos (Radbruch Gurritch, de la Cueva, Campillo, Mendieta y Núñez, González Díaz Lombardo, García Ramírez y Fix Zamudio), que sólo ven en el derecho social reglas de protección, igualadoras o niveladoras, de justicia social, pero restringida, para realizar el equilibrio entre débiles y fuertes, entre trabajadores y patrones... (5)

Consideramos de importancia no pasar por alto la teoría del Derecho Social en diferentes épocas históricas virtud de que a través de ella comprendemos mejor el origen del derecho del trabajo y consecuentemente del derecho procesal del trabajo que nos estamos ocupando.

En tal virtud, el autor que venimos siguiendo, refiere al derecho social en las épocas de la Colonia; de la Insurgencia; del siglo XX; y de los Constituyentes de 1916-1917.

El Derecho Social en la Colonia. - aquí, el maestro True

(5) Nuevo Derecho del Trabajo. - A. Trueba Urbina, Edit. Porrúa, S.A. México 1975, Págs. 123 y 124.

ba Urbina nos comenta que el derecho social arranca de las disposiciones o reglas compiladas en las famosas Leyes de Indias; para proteger a los aborígenes, y que este derecho social se inspiró en la generosidad de los Reyes Católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reyna Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en mandamientos de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica. Para este fin menciona entre otros párrafos, los que a continuación transcribiremos de la obra, España Creadora y Maestra del Derecho Social, de F. Gómez de Mercado en "Revista General de Legislación y Jurisprudencia".

"Nos cabe el honor a los españoles, de que nuestra patria aporte a la cultura universal dos ciencias de incalculable valor: El Derecho Internacional Público, para resolver las cuestiones referentes al trabajo, hermanando a los que cooperan a la producción. Tratando de este último extremo en uno de mis modestos libros demostré que España había creado el Derecho Social en las famosas Leyes de Indias, dadas para las provincias ultramarinas".

"Esta norma marca la dirección de una política tutelar de los trabajadores inspirada en el evangelio; se concreta en la doctrina del universalismo jurídico-social; destruye la tendencia de razas privilegiadas y dominantes, y afirma la fraternidad de todo linaje humano con resplandores divinos del padre que está en los cielos".

Concluye diciendo el maestro Trueba Urbina que el Dere-

cho Social en la colonia fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América, conservándose virgen en los viejos infolios, de tal suerte nos dice, que se le denomina derecho social por su intención, ya que no se invoca este término.

El Derecho Social en la Insurgencia. - Al referirse a este punto, el autor nuestro maestro Trueba Urbina, explica que la originaria protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentra en los proclamos libertarios del Cura Miguel Hidalgo y Costilla, padre de nuestra patria y primer socialista de Mexico., y en el mensaje de don José María Morelos y Pavón, otro de los padres de la independencia, llamado "Siervo de la Nación", -- quien reclamó aumento de jornal y una vida humana para los jornaleros; principios que se plasmaron en la Constitución de Apatzingán de 1814, sin tener efectos prácticos. He aquí, el pensamiento social de don José María Morelos y Pavón que aunque no se menciona la expresión de derecho social, nos dice lo siguiente en su mensaje "Sentimientos de la Nación de 1813" párrafo 12:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto".

El Derecho Social en el siglo XX. - "Desde las primeras

leyes constitucionales que organizaron el Estado mexicano, se consig-
nan derechos en favor del individuo y del ciudadano en abstracto, y -
entre estos derechos, el de libertad de trabajo, que nada tiene que
ver con nuestro derecho del trabajo moderno. Las Constituciones Po-
líticas de México, a partir de la consumación de nuestra Independen-
cia, son tradicionalistas, individualistas y liberales: Acta Constituci-
va de 31 de enero de 1842; siete leyes constitucionales de 29 de diciem-
bre de 1936; bases orgánicas de 12 de junio de 1843; Acta de Reforma
de 18 de mayo de 1847; bases para la administración de la República -
de 29 de abril de 1853; Constitución Política de la República Mexicana
de 5 de febrero de 1857; Estatuto Orgánico del Imperio de Maximilia-
no de 10 de abril de 1865, de effmera imposición, pues la Constitu-
ción de 1857 nunca perdió su vigencia, subsistiendo los derechos del
hombre a la libertad, a la propiedad, a la seguridad, frente al Estado
en la expresión romántica y teórica, consignada en el artículo I, cuya
reproducción es irresistible por su belleza literaria". (6)

"El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hom-
bre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En conse-
cuencia, declara que todas las leyes y todas las autoridades del país -
deben respetar las garantías que otorga la presente Constitución".

"Ninguno de esos estatutos constitucionales había creado -
derechos sociales en favor de los débiles: el obrero dentro del in-

(6) Idem. Pag. 141.

dividualismo y liberalismo es objeto de vejaciones y se le convierte en ente subordinado en mercancía de la que dispone libremente el patrón al amparo del capitalismo que el propio Estado representa, como hasta hoy. Tampoco se encuentra en especial, alguna norma socialmente-protectora de los débiles. Sólo se mencionan las instituciones sociales como objeto de los derechos del hombre.

Aquí, en México, mucho antes que en Europa y que en otra parte del mundo, se habla por primera vez con sentido autónomo del derecho social, en función de pragmática protectora de los débiles jornaleros, mujeres, niños, huérfanos. En defensa de éstos alza su voz el "nigromante", Ignacio Ramírez, en el Congreso Constituyente de 1856-1857 diciendo certeramente y adelantándose a su tiempo ". (7)

"El más grave de los cargos que hago a la Comisión, es el haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo".

"Ni en Europa ni en México, ni en ninguna parte del mun'

(7) Idem. Pág. 141.

do nacía el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX; tan sólo balbucesos encaminados a la socialización del derecho, hasta el advenimiento de la Revolución Mexicana a cuya sombra se expide decretos de carácter social en favor de campesinos y obreros, propiciándose la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, que transformaría la Revolución en Constitución de 1917, creándose un nuevo derecho social en las relaciones de producción económica y respecto a la transformación de la propiedad privada ". (8)

El Derecho Social en el Constituyente de 1916-1917. Sostiene el autor que venimos citando, que el Congreso Constituyente de Querétaro y precisamente en la sesión de 28 de diciembre de 1916, - el Diputado José Natividad Macías frente a la transformación radical del proyecto de Constitución Política que ya se había planteado por Jara, Victoria y Manjarrez, contribuyó a robustecer la teoría social de la misma alentando la penetración del Derecho Social en la Constitución, y el mismo autor cita la idea del Diputado Macías tomada del diario de los debates del Congreso Constituyente, en -- esos términos :

"Esta ley reconoce como derecho social económico la -- huelga".

"Está el proyecto a disposición de ustedes. Yo creo - -- -agregó- que los que quieren ayudar al señor Rouaix (Don Pastor) - para que formule las bases generales de la legislación del trabajo, para

(8) Idem. Pag. 145.

que se haga un artículo que se coloque, no sé donde de la Constitución, pero que no esté en el artículo de las garantías individuales, para obligar a los Estados a que legislen sobre el particular, porque de lo contrario, si se mutila el pensamiento, van a destrozarlo y la clase obrera no quedará debidamente protegida".

"Y estas ideas, nos dice el maestro Trueba, se plasmaron en las bases del artículo 123 de la Constitución de 1917, quedando definido en la Ley fundamental que dicha bases son jurídico-sociales, constitutivas de un nuevo derecho social independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, pues tal precepto fue excluido de los derechos públicos subjetivos o garantías individuales, pasando a formar parte de la Constitución Social; determinándose la protección a los trabajadores y también como finalidad del nuevo derecho social, incluso en aquellas bases, la reivindicación de los derechos del proletariado. El derecho social del trabajo en México no sólo es proteccionista sino reivindicatorio de la clase obrera. Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del derecho público y del derecho privado al ponerse, además, en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria. Por tanto, fue la primera y única en cinco continentes que recogió los anhelos de las clases obreras y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica, en función revolucionaria de protección y reivindicación de aquellas clases y de todos

los económicamente débiles". (9)

Teorías que integran el Derecho Social.

Expone el autor Trueba Urbina que dos son las teorías integradoras de la Teoría General del Derecho Social, en el artículo 123; una, la difundida y aceptada unánimemente que sostiene el carácter proteccionista, tutelar del débil, igualitario y nivelador del derecho social, y como parte de éste el derecho obrero y el derecho económico, teoría que tiene su fuente en la Constitución Mexicana promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917, en la alemana de Weimar de 31 de julio de 1919, y en los que siguieron a ésta.

La otra, que es exclusivamente del autor divulgada a través de la teoría integral, y que proclama no sólo el fin proteccionista y tutelar del derecho social, sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado; por lo que el derecho del trabajo como parte del social es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Conforme a lo anterior, concluye el Dr. Trueba Urbina:

" El Derecho Social es el 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".

La Teoría Integral.

Sostiene el jurista Trueba Urbina que la teoría integral

(9) Idem. Pág. 145.

"Es el mensaje dialéctico a profesores, tratadistas y ministros del -- más alto tribunal de la Nación, quienes en la práctica desintegraron el artículo 123 para prohijar la doctrina y la legislación extranjeras que contemplan el Derecho del Trabajo como regulador de relaciones entre obreros y patrones y como derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y en su amor por lo exótico arrastraron al nuevo legislador". (10).

"Las fuentes de la teoría integral se encuentran en nuestra historia patria, contempladas a la luz del materialismo dialéctico, en la lucha de clases, en la plusvalfa, en el valor de las mercancías, - en la condena a la explotación y a la propiedad privada y en el humanismo socialista, pero su fuente por excelencia es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicadoras del artículo 123 originario de la nueva ciencia jurídica social". (11)

"Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de -- derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta digciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él laidea de la seguridad social, surgió nuestra TEORIA INTEGRAL DEL - DERECHO DEL TRABAJO y de la provisión social no como aportación-científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo-123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de

(10) Idem. prólogo a la primera edición de 1970.

(11) Idem. Pág. 213.

la primera guerra mundial en 1918 y firma del tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro derecho del trabajo y de la previsión social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la luz de la teoría integral, la cual resumimos aquí:

1. - La teoría integral divulga el contenido del artículo 123, 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.

2. - Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1° de mayo de 1917 es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquel que preste un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contrato de trabajo. La Nueva Ley Federal del

Trabajo reglamenta actividades laborales de los que no se ocupaba la ley anterior.

3.- El Derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo de 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 obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (Art. 107, fracción II, de Constitución) también el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5.- 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.

La teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -productos de la democracia capitalista- sino 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 todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país". (12)

Y aclara el referido jurista: "Tuvimos que profundizar -- en la entraña del derecho del trabajo para percibir su identificación -- con el derecho social y su función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia mexicanas seducidas por imitaciones extralógicas, a fin de presentarlo en su conjunto maravilloso e integrándolo en su propia contextura: En su extensión a todo aquel que presta un servicio a otro, en su esencia reivindicatoria, y descubriendo en el mismo el derecho inmanente a la revolución proletaria; por ello, la teoría que lo explica y difunde es integral". (13)

(12) Idem. Págs. 223 y 224

(13) Idem. Págs. 224 y 225

3. - CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Quando el maestro Trueba Urbina, nos hace ver que el de recho social nace del artículo 123, de la Constitución Mexicana de 1917, también nos hace ver que de este derecho social forman parte entre - - otros derechos, el derecho del trabajo y el derecho procesal del trabajo.

En efecto, nos explica que, en la Constitución Política, la teoría general del proceso burgués se consigna en los artículos 14, 16, 17, 20, 94 al 107, con principios igualitarios y con sus correspondientes garantías individuales en el proceso civil, penal, administrativo y - constitucional; en tanto que en la parte social de nuestra propia Constitución se consagra la Teoría General del Proceso Social en los artículos 27 y 123, y enseguida, el mismo maestro nos explica en otros términos: En la Constitución Política se organiza la jurisdicción burguesa y en la Constitución social la jurisdicción Agraria, del trabajo, económica, - - asistencial y de seguridad social, integrantes por ahora de la jurisdicción social. Y la legislación derivada de nuestra ley de leyes, reglamenta dichas jurisdicciones que entrañan dos líneas paralelas que sólo podrían unirse en la revolución proletaria, para la transformación no sólo de las estructuras económicas, sino políticas.

Y reafirma el autor Trueba Urbina: "Frente a la teoría - protectora y de equilibrio de las normas sustantivas y procesales laborales, se levanta nuestra teoría integral del derecho del trabajo para -

destacar como característica especial del derecho social su función reivindicatoria, que necesariamente tienen que influir en el proceso social por estar integradas las normas sustantivas y adjetivas por la misma sangre social. Por esto, definimos el derecho procesal social de la manera que sigue: (14)

"Conjunto de principios, instituciones y normas que en función protectora, tutelar y reivindicatoria, realizan o crean derechos en favor de los que viven de su trabajo y de los económicamente débiles"

Y como consecuencia de lo anterior, el mismo autor comenta, que como rama del derecho procesal social, el derecho procesal del trabajo tiene su teoría propia que se deriva del artículo 123 por cuanto se integra con órganos jurisdiccionales, juntas de conciliación y arbitraje y tribunales burocráticos, distintos de los judiciales; con principios procesales diferentes del proceso burgués, pues el proceso laboral se rige no sólo por normas compensatorias o tutelares, sino redentoras o reivindicadoras de los trabajadores.

Y después de lo expuesto, el Dr. Trueba Urbina llega a definir el derecho procesal del trabajo en los siguientes términos:

"Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter obreras e inter patronales". (15)

Conforme a esto, concluye el autor: " Desde hace más de cinco lustros nuestra definición mereció la adhesión de eminentes

(14) Trueba Urbina Alberto, Obcit. -Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa México, 1975. Pág.52.

(15) Idem. Pág. 74.

tratadistas: El Dr. Mariano R. Tissebaum, profesor de la Universidad Nacional del Litoral, comparándola con otras la estimó "más acertada", porque frente a la función de equilibrio jurídico, que es particularidad intrínseca del derecho procesal, en el derecho procesal del -- trabajo es necesario destacar la función de equilibrio económico-so-- cial que le asignamos, que corresponde a su finalidad específica de -- mantener en el proceso el equilibrio que las condiciones económicas o sociales de la vida ha alterado. Que para nosotros significa recupe-- rar la plusvalía a través de la reivindicación en el proceso o sea la so-- cialización... y es más, el mantenimiento del orden económico impli-- ca acabar con el desarrollo económico que constituye la inequitativa -- distribución de la riqueza o la concentración de los bienes de la pro-- ducción en manos de unos cuantos privilegiados o propietarios. A tra-- vés del derecho de huelga o del proceso colectivo económico se pue-- den entregar a los trabajadores las empresas o los bienes de la pro-- ducción mediante el laudo respectivo. Las juntas de conciliación y -- arbitraje están facultadas para ejercer esta función social reivindic-- toria en el proceso". (16)

4.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Seis son los principios rectores del derecho procesal del trabajo que a continuación nos encargaremos de analizar, a saber:

1.- DISPOSITIVO. Implica que el derecho procesal del trabajo impone a las partes el deber de estimular la actividad de las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del trabajo. Es decir, se requiere el ejercicio de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo para la solución del conflicto jurídico en disputa.

Los artículos de la Ley Federal del Trabajo que adoptan este principio dispositivo son :

687. Obliga al trabajador presentar la demanda para que el Tribunal pueda citar a la audiencia de conciliación demanda y excepciones.

753. F-I. Dispone que en la audiencia de conciliación demanda y excepciones el actor expondrá su reclamación y el demandado contestará, procediendo después réplicas y contraréplicas; el mismo artículo 753 en sus fracciones IV y V, establece que estando presentes el actor y el demandado en la audiencia, el primero expon-

de su demanda y el segundo su contestación.

776. Los actos deberán ser claros y precisos, con-
gruentes con la demanda y con las demás pre-
tensiones deducidas oportunamente en el proce-
so.

2.- INFORMALISTA. Por forma podemos entender ciertos -
requisitos o reglas que deben cumplirse por mandato de ley en el pro-
cedimiento como es en el caso del derecho civil, penal, mercantil, -
etc., de tal manera que se dice: "No puede existir proceso sin forma-
lismo, puesto que por medio de formas se determinan con precisión -
los actos procesales.

Tratándose del derecho procesal del trabajo, éste, care-
ce de formalidades, e impera la sencillez y la simplicidad ante las --
juntas de conciliación y arbitraje, para facilitar el acceso de los tra-
bajadores a los tribunales laborales; de modo que el concepto de pro-
cedimiento como "Misa Jurídica" no es admisible por la ciencia del -
trabajo que reduce las formas a lo que necesariamente requiere la ga-
rantía del ejercicio de la acción y permite excepcionalmente la libre -
iniciativa de las juntas, contrariando el principio de la jurisdicción ro-
gada, al intervenir conciliatoriamente en los conflictos de trabajo.

Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo: "En los pro-
cesos de trabajo no se exige forma determinada de las comparecen-
cias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben preci-

sar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos.

3.- DE LA ORALIDAD. Se dice que la palabra hablada es la forma idónea para reclamar justicia, ella es el medio que pone de relieve al ser humano con sus semejantes. También se dice que ninguna otra forma de contacto directo, acerca o aleja a los hombres como la palabra, y que ella es el signo más intensamente humano porque es -- manifestación debida, lo mismo en el lenguaje inarticulado del salvaje que en la grandielocuencia del orador.

Por otro lado, el jurista español Angel Ossorio Gallardo; indica que la palabra hablada consiente el diálogo, la réplica instantánea, la interrupción, la pregunta y la respuesta.

El derecho procesal del trabajo como el más joven de los procesos, es oral y escrito, pero predomina en él la oralidad sobre la escritura. Pues la palabra como característica esencial de la oralidad, es impresa en el proceso laboral, toda vez que la ley obliga a los componentes de las juntas de conciliación y arbitraje, a recibir por sí las declaraciones de las partes, testigos y peritos, etc., y a presenciar todas las diligencias de prueba, con objeto de poner en contacto inmediato el tribunal con todas las personas que intervengan en el proceso.

Según el criterio sustentado por el maestro Trueba Urbina; el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, viene a confirmar la predominación de la oralidad sobre la escritura al preceptuar que -

lo actuado en las audiencias se hará constar en actas firmadas por las personas que intervengan en ellas y serán autorizadas por el secretario de la junta. Y además que toda actuación deberá ser autorizada por el secretario, salvo las diligencias encomendadas a otros funcionarios.

En el artículo 753 de la propia ley, en todo su contenido se manifiesta la oralidad, y el artículo 765 prescribe: El Presidente auxiliar y los representantes de los trabajadores y los patrones, podrán también interrogar libremente a las personas a que se refiere el artículo anterior, carear a las partes entre sí o con los testigos, y a éstos unos con otros. La junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

"Tanto el principio de la oralidad absoluta, como el de la escritura presentan inconvenientes y ventajas. El primero tiene el inconveniente que sean mal entendidas las partes y los que declaran en el proceso, a parte de que requiere gran retentiva en los juzgadores; sin embargo, sus ventajas son mayores, pues los jueces obtienen una impresión viva del negocio, se embrolla menos el proceso, los sofismas se perciben claramente, etc., la escritura si bien ofrece mayor seguridad por la facilidad de entenderse en cualquier momento de una declaración, en cambio, convierte el proceso en semillero de papeleo,

con sus consiguientes dilaciones y fatigosas lecturas". (17)

4.- DE LA PUBLICIDAD. Significa que el público tiene la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso laboral, en virtud de que la ley de la materia en su artículo 710, lo ordena, expresando que las audiencias serán públicas, y que únicamente, la junta podrá determinar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

"En la vida tribunalicia del trabajo, la única audiencia que prácticamente no es pública es la de resolución y por razones de conveniencia general, pues en atención a los innumerables negocios que diariamente tienen que resolver las juntas, la presencia del público distraería la atención de los miembros del tribunal. Por costumbre ya establecida sólo intervienen en ella los representantes del capital, del trabajo y gobierno, juntamente con el auxiliar y el secretario de la junta". (18)

"Los que presencian las audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes, de las personas que intervienen en el proceso (testigos y peritos) y de los miembros del tribunal del trabajo. La presencia del público en las audiencias, es muy conveniente para la buena marcha de la administración de justicia laboral, pues el temor a

(17) Idem. Pág. 339.

(18) Idem. Pág. 340.

la censura, provoca cierto control en el comportamiento de cuantas personas intervienen en el proceso e influye en la elevación del grado de — ecuanimidad de los jueces del trabajo quienes para mantener su respetabilidad deben ser los primeros en someterse a los dictados de la ley. — De este modo, todos tratarán de cumplir con sus deberes jurídicos para causar buena impresión en la opinión pública. Ya es tiempo de que las juntas de conciliación y arbitraje se superen mediante el desarrollo de actividades inspiradas en sanos mandamientos de ética jurídica y social, para que todo el ceno vertido provoque la correspondiente reacción favorable en la vida social". (19)

5. - DE LA CONCENTRACION. Existe la tendencia de las legislaciones modernas de concentrar los diversos actos procesales, y en lo tocante a incidentes previenen su decisión al mismo tiempo que el fondo de la controversia. La concentración se advierte en el proceso del trabajo y el artículo 725 de la ley, lo corrobora al disponer: Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta ley, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que la junta estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo. — En estos casos, la junta podrá ordenar que se suspendan el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas, — dictará la resolución.

(19) Idem. Pág. 339.

Las cuestiones incidentales que por su naturaleza no pueden resolverse juntamente con lo principal, en otras son: las recusaciones y excusas, competencias, personalidad, desistimiento de la acción por caducidad.

6. - DE LA APRECIACION DE PRUEBAS EN CONCIENCIA.

En el derecho procesal laboral se descarta totalmente el sistema de la valorización legal o tasada de los elementos probatorios, y el maestro Trueba Urbina, estima que este principio de la apreciación de pruebas en conciencia se deriva del artículo 775 que expresa : 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.

Presentamos la siguiente tesis jurisprudencial del principio en cuestión:

"La apreciación de las pruebas hecha por las juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede subsistir su propio criterio al de las juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por algunas de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose sólo de las presentadas por la contraria, ya que esta tesis sería opuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la junta aprecia las pruebas sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del artículo 14 constitucional".

Concluye el maestro Trueba Urbina, considerando que la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las juntas son tribunales de equidad o de derecho social, y que el

principio es aplicable tanto en el proceso laboral individual como en el colectivo, jurídico o económico, así como en el proceso laboral burocrático.

"Todos los principios a que nos hemos referido constituyen reglas específicas de derecho procesal laboral, pero su función - en el proceso del trabajo es de carácter social por cuanto que su destino es tutelador y reivindicatorio de los trabajadores, en concordancia con la naturaleza proteccionista y reivindicatoria de nuestro derecho del trabajo, sustantivo y procesal, manifestado en líneas sociales en el artículo 123. En consecuencia, el proceso del trabajo es instrumento de lucha de los trabajadores, en razón de su clase, para la tutela y reivindicación de sus derechos en la vía pacífica, porque de no ser así se provocaría malestar y contribuiría a precipitar la revolución proletaria". (20)

5. - CONFLICTOS DE TRABAJO .

"Observamos por la experiencia que todos los hombres son egoístas y el único modo de mantenerlos en paz y de civilizarlos es haciéndoles obedecer a los poderes políticos establecidos, y como no todos admiten que el hombre sea por esencia un ser egoísta, eso hay que demostrarlo fingiendo al hombre en un estado de naturaleza pura; allí el hombre se manifiesta con sus peores tendencias y el más fuerte vence al más débil, en donde, el hombre es el lobo del hombre, y la condición del hombre es una condición de guerra de todos contra todos". (21)

"En realidad, siempre ha existido la lucha del hombre en contra del hombre, especialmente en la época pre-históricas del salvajismo y la barbarie, sin embargo, esa lucha del hombre primitivo estuvo dirigida especialmente para el dominio de las fuerzas desencadenadas de la naturaleza. Con la aparición de la propiedad privada que se dividió en dos clases sociales perfectamente diferenciadas -- que se llamaron en la edad antigua, esclavos y patricios; en la edad media, siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial, proletarios de la ciudad y del campo y capitalistas. Es menester precisar, que la lucha social de las épocas antigua y moderna no tuvo las mismas características que tiene la lucha social de nuestra época. Ahora bien, la pugna social dentro del régimen capitalista

(21) Hobbes Tomás. - Leviatán

talista de nuestros días tiene, como clara manifestación, los conflictos de trabajo". (22)

"Entre el capital y el trabajo se han originado diferencias en las que cada una de las partes defiende y reclama lo que considera su derecho; los obreros el producto de su trabajo y los patronos, la plusvalía y su renta para crecentar sus bienes. Las fuerzas contendientes han aumentado su importancia, en concordancia con el desarrollo industrial. "Las contiendas se han hecho más rudas; han adquirido caracteres de serios conflictos, que al colocar en pugna a dos partes cuyo papel económico es eminente de cooperación, han restado vitales energías a la industria e influido por tanto perniciosamente en la general organización social". Así se expresan los juscapitalistas, soslayando cuando presenta la realidad basada en el régimen de explotación del hombre por el hombre. La lucha, el conflicto, - puede presentarse también entre el que presta un servicio a otro y el que lo recibe en cualquier actividad laboral, así como en las relaciones entre el estado y sus trabajadores". (23)

"La cooperación de los factores de la producción es exigencia fundamental del régimen capitalista; más cómo puede reclamarse cooperación cuando el capital ha venido ejerciendo tradicionalmente franca explotación del trabajo: He aquí, pues, la causa de los

(22) Porras y López A. - Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 73.

(23) Trueba Urbina Alberto. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1975. Pág. 174.

conflictos entre el Capital y el Trabajo; en pocas palabras el origen - de la lucha de clases. Por esto es certera la tesis de Marx: La historia de toda sociedad hasta nuestros días, no ha sido sino la historia de la lucha de clases.

Las pugnas del trabajo se han venido agitando a través - de los tiempos, condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera que debe pugnar por la reivindicación económico-social de los trabajadores: Remuneración justa de la fuerza del trabajo, garantía de sus derechos y socialización de las empresas. El fenómeno del trabajo ofrece serios problemas económicos y sociales, y provoca graves conflictos obrero-patronales, puramente obreros o patronales, relacionados con el contrato de empleo y sus consecuencias; lo - que viene a justificar la función intervencionista del Estado moderno, manifestada en la especie por la expedición de leyes protectoras de - los laborantes y por la creación de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos contenciosos del trabajo, para que a través de la jurisdicción laboral logren pacíficamente - la reivindicación de sus derechos y el consiguiente cambio total de las estructuras económicas". (24)

Diversidad de criterios existen en torno a los conflictos - de trabajo, a continuación citaremos algunas definiciones:

"Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entien -

(24) Ob. Cit. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, Méx. 1975. Pág. 175.

den las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (Contrato Individual de Trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (Convención Colectiva de Trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado". (25)

"Con el nombre de conflictos laborales se alude a las funciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados". (26)

Conflicto de trabajo es "todo aquél procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador, es to es, derivados de la actividad laboral. Por esta causa los tipos de conflicto de trabajo, resultan muy numerosas, como son distintos los hechos que puedan darles origen, la calidad del objeto que les sirve de motivación. Pero el hecho es que el conflicto común de orden igualmente jurídico, es igual a aquellas posiciones de antagonismo cuya solución se encuentra en el derecho común". (27)

- (25) Krotoschin, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, - Tomo II, Pág. 35.
- (26) Pérez Borja Eugenio. - Curso de Derecho del Trabajo. Madrid 1957. -Pág. 296.
- (27) Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, - Buenos Aires 1949, Pág. 260.

"Se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes -de la relación de trabajo- incapaz de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo". (28)

"La designación de los choques obrero-patronales con el término de conflictos, no carece de intención, expresa al mismo tiempo que el sentido de combate, la idea de aprieto, de dificultad casi insuperable para la solución de las diferencias". (29)

"Los conflictos del trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllas o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". (30)

"Sin duda que cualquier definición expresa la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta, porque precisamente en toda definición se incluye el definido y se omiten los casos respectivos de suspensión, nuevas condiciones laborales, así como los hechos -

- (28) Cepeda Villarreal Rodolfo.- Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo, "Revista del Trabajo", Tomo XXX, No. 119, México 1947. Pág. 9.
- (29) Castorena Jesús J.- Tratado de Derecho Obrero, México 1942, Pág. 590.
- (30) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 728.

que tienen conexión con el trabajo". (31)

"Por tanto, no formulamos ninguna definición concreta de conflictos o diferencias del trabajo, sino que nos conformamos con expresar una idea de éstos en el sentido de que se trata de pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, en relación con la lucha de -- clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre". (32).

6.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Así como no hay una uniformidad de criterios para defi nír a los conflictos de trabajo, de igual forma existen distintas clasi ficaciones de los mismos, y todas ellas, podemos decir, derivan de un tronco común, a saber: a) Por los sujetos que forman parte del conflicto; b) Por su objeto, y c) Por la naturaleza del mismo conflic to.

De tal suerte, que a continuación expondremos algunas clasificaciones :

(31) Trueba Urbina A.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa México, 1975. Pág. 178.

(32) Trueba Urbina A.- Idem. Pág. 179.

"Los conflictos del trabajo son de dos clases: Individuales y Colectivos. Individuales los que surgen entre trabajador y patrón, a propósito del contrato de trabajo; y Colectivos, los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general. Por tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto". (33)

"En cuanto a su naturaleza, los conflictos entre trabajadores y empresarios son, en primer término jurídicos, porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos; son también económicos, cuando atañen a la producción y ya que en ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienden. Son, a veces, también conflictos colectivos de orden público". (34)

"Los conflictos colectivos (de intereses) o conflictos colectivos arbitrables son disputas entre organismos capaces de celebrar contratos de tarifas o acuerdos de empresa o acuerdos de servicio, con el fin de crear o modificar normas jurídicas colectivas del derecho del trabajo, mediante una de esas convenciones colectivas", expresando también que: "los conflictos de derecho son con

(33) Bry Perdeau.-Las Leyes del Trabajo y de la Previsión Social. Pág. 600.

(34) García Oviedo Carlos.-Tratado Elemental de Derecho Social, -Madrid, 1934, Pág. 531.

flitos que tienen por objeto la interpretación y aplicación de normas jurídicas existentes por el juez, el que al respecto está ligado por el derecho en vigor. Y luchas laborales son siempre conflictos colectivos y se ejecutan con los medios de lucha que conoce el derecho del trabajo; los más importantes son la huelga y el cierre". (35)

Y no podemos dejar pasar por desapercibido al Dr. Trueba Urbina con su opinión, quien nos dice:

"Precisamente conforme a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia invocadas, podemos dividir los conflictos contenciosos entre el capital y el trabajo en cinco grupos, a saber:

- a) Obrero-patronales: individuales jurídicos,
- b) Obrero-patronales: colectivos jurídicos,
- c) Obrero-patronales: colectivos económicos,
- d) Interobreros: individuales y colectivos,
- e) Interpatronales: individuales y colectivos.

Las diferencias entre una misma clase social, ya sean interobreras o interpatronales pueden ser, como se ha dicho, individuales y colectivas, pero únicamente de carácter jurídico". (36)

a) Conflictos Obrero Patronales: Individuales jurídicos son: "Las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones —

(35) Kaskel Walter y Dersch Germann.- Derecho del Trabajo. Buenos Aires, México 1961. Pág. 511.

(36) Trueba Urbina A.- Ob. cit. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 184.

(persona física o moral), con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto.

En la tramitación de los conflictos individuales-provenientes de incumplimiento de la ley, del contrato o relación laboral se observan las normas procesales instituidas en el capítulo V del título catorce de la nueva Ley Federal del Trabajo; reglas de procedimiento que puede denominarse "ordinario" frente a otros procedimientos "especiales" establecidos por la propia ley. Los conflictos individuales son los más numerosos, por versar sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etc., o bien, infracciones del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afectan a los trabajadores individualmente". (37)

b) Conflictos Obrero Patronales: Colectivos jurídicos .
Estos, como los individuales, tienen el mismo origen: "violación del contrato o relación de trabajo, en este caso colectivo, o de la ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patronos. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de las prescripciones de la ley.

(37) Idem. Pág. 184.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales (capítulo V del título catorce de la nueva Ley). Sin embargo, cuando se trata de la violación del contrato colectivo del trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga". (38)

c) Conflictos Obrero-Patronales: Colectivos económicos. "Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de los vigentes". (39)

Aquí, el doctor Trueba Urbina hace las siguientes citas:

"Por creación de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse no sólo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificación técnica en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero-patronales". (40)

"También se caracterizan los conflictos colectivos económicos, por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo, sea que la causa del conflicto afecte directamente a todos los interesados, -aumento de salario, reglamento de trabajo-, sea que la generalidad de los obreros decidan hacer causa común con un camarada por espíritu de solidaridad". (41)

"Pic explica la trascendencia de los conflictos colecti

(38) Idem. Pág. 185.

(39) Idem. Pág. 185.

(40) Idem. Pág. 185.

(41) Idem. Pág. 185.

vos por la repercusión que puede tener sobre la producción general y por los resultados sangrientos que algunas veces constituyen su epílogo; concreta su pensamiento así:

"Los conflictos colectivos ponen en lucha a un patrón con todos los obreros de una misma industria, en una misma ciudad, o bien, se generalizan y extienden a una industria determinada, en todo el territorio del estado, y también, a varias industrias, por razón de acuerdos de las federaciones sindicales. Amenazas también, en ciertos casos, con tomar un carácter internacional". (42)

Luego explica: "Estos conflictos se declaran generalmente a través de la huelga, implicando una forma de lucha de clases -ya se dijo-, pero ahora se precisa su principal contenido en — cuando significan intentos drásticos para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, los economistas que se han preocupado por el estudio del problema de las huelgas, mirando sus inconvenientes, recomiendan la conciliación y el arbitraje como medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. Pero anticipándonos un poco, diremos desde luego: Huelga y arbitraje son términos conceptuales antiestéticos en nuestro derecho patrio". (43)

d) Conflictos interobrero: Individuales y Colectivos.

"Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del -- contrato o relación de trabajo o de hechos relacionados con ellos , revisten doble naturaleza: individuales, cuando el conflicto se poraliza entre dos trabajadores y colectivos, si el pleito se entabla entre

(42) Idem. Pág. 185

(43) Idem. Pág. 186

uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces el conflicto intersindical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, la discusión se contrae a derechos legales o contractuales; nunca tienen las causales económicas, como acontece con los obrero-patronales, en que se presenta de relieve el fenómeno de la lucha de clases. Entre los integrantes de una misma clase social no se presenta esta faceta del problema obrero-patronal.

Los conflictos interobreros individuales, pocas veces se presentan en la vida del trabajo; a la inversa, los intersindicales o intergremiales son frecuentes en algunas ocasiones aparecen síntomas graves; choques sangrientos que destruyen la cohesión que debe existir entre la masa trabajadora. Pueden considerarse como el germen de la guerra fratricida y muy perjudicial para el progreso del movimiento obrero, y también para la producción. Por esto, el Estado tiene el deber de procurar la unificación del proletariado, pero sin convertir a los líderes en monigotes, como sucede en algunos países capitalistas". (44)

e) Conflictos Interpatronales: Individuales y Colectivos. "Las diferencias o conflictos entre patronos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, (44) Idem. Pág. 186.

mo los interobreros, pueden ser individuales y colectivos, es decir entre patronos individualmente, y estos son agrupaciones patronales o puramente entre estos. La naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica, por la misma razón ya asentada al tratar de los interobreros. Nunca se han registrado pugnas entre empresarios - en los tribunales de trabajo". (45)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las competentes para dirimir los conflictos de trabajo y tratándose de los conflictos interobreros, resuelven sobre derechos para administrar el contrato colectivo, cancelación de registros de sindicatos, etc.

El doctor Trueba Urbina agrega otros dos tipos de -- conflictos: Los Conflictos entre el Estado y servidores y el Conflicto individual económico.

f) Los Conflictos entre el Estado y sus servidores.

"En sus actividades, el Estado político y sus funcionarios son los que tienen la representación del pueblo y actúan a nombre de éste. En su organización democrática representan el poder capitalista. El Estado democrático-capitalista simboliza a la clase explotadora, por lo que es admisible la existencia del Estado patrón; cuya alma es esencialmente burguesa y en sus relaciones sociales con sus servidores o trabajadores se origina conflictos laborales que deben ser dirimidos por la jurisdicción especial del trabajo. La otra cara (45) Idem. Pág. 187.

el Estado y derecho social, en el que se desarrolla la lucha de clases". (46)

"Los conflictos entre el Estado, poderes federales, locales y municipales y sus trabajadores, se originaron con motivo de la declaración de derechos sociales en favor de estos en el artículo 123 de la Constitución de 1917;" y en su apartado "B") declara "derechos sociales específico para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito y Territorios Federales, y con el establecimiento de los tribunales burocráticos encargados de dirimir los conflictos: el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia". (47)

g) El Conflicto Individual económico. "En los términos del artículo 57 de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen, lo cual origina un conflicto individual de carácter económico frente al patrón, cuyo objetivo es evitar perjuicios a los trabajadores en los casos de que se trata. También el patrón podrá solicitar la modificación, pero sólo en el caso en que concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

(46) Idem. Págs. 187 y 188

(47) Idem. Pág. 188.

En ambos casos el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales de carácter ordinario. Así se desprende de los textos de la ley, pues no presentan las características de los típicos -- conflictos económicos de carácter colectivo que se sujetan a otros -- procedimientos por la naturaleza de los mismos". (48)

(48) Idem. Pág. 188, parte última.

CAPITULO II.

PERIODOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

- 1.- AUDIENCIA DE CONCILIACION.
- 2.- AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.
- 3.- AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.
- 4.- AUDIENCIA DE DESAHOGO O RECEPCION DE LAS PRUEBAS.
- 5.- ALEGATOS
- 6.- FORMULACION DEL DICTAMEN
- 7.- EL LAUDO.

1. AUDIENCIA DE CONCILIACION.

CONCILIACION. Término que deriva del latín concilia

re: poner de acuerdo, concordar.

La conciliación en el procedimiento laboral es la etapa por la que las partes actor y demandado, después de analizar sus pretensiones y a proposición de la junta, deciden llegar a un arreglo para darle solución a la controversia jurídica existente.

La conciliación será el convenio que aprobado por la junta, producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

(Artículo 753, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo).

jo).

Respecto de la conciliación podemos decir que puede tener lugar en diferentes tipos de juntas laborales : a) Juntas Federales de Conciliación; b) Juntas Locales de Conciliación ; c) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ; d) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

a). JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.- Tienen la función de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos. Esto es, procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. (Artículos 591, fracción I y 600, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo).

Además las Juntas Federales de Conciliación tienen las siguientes facultades y obligaciones : Artículo 600.

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

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta especial de la jurisdicción territorial a que esté -- asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

Fracción 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.

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

Fracción VI.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón

de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de ser vicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o -
vários de sus trabajadores; y

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

Fracción VIII.- Las demás que les confieran las leyes.

Las Juntas Federales de Conciliación también pueden funcio--
nar en permanentes y accidentales:

PERMANENTES.- Tendrán la jurisdicción territorial que --
les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funciona--
rán estas juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal
de Conciliación y Arbitraje. Estas juntas se integrarán con un --
representante del Gobierno nombrado por la Secretaría del Trabajo y -
Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representan--
te de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designa--
dos de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la mis--
ma Secretaría. A falta de trabajadores sindicalizados la elección se
hará por los trabajadores libres, no pudiendo ser representante de--
los patrones: los Directores, Gerentes o Administradores de la em--
presas. En lo que se refiere a los trabajadores, no podrán ser re--
presentados por los miembros de la directiva de los sindicatos de --
las ramas de la industria. Artículos 592, 593 y 599 de la L.F.T.

ACCIDENTALES.- Tienen lugar en donde el volumen de los re

conflictos de trabajo no ameritan el funcionamiento de una junta permanente. En este supuesto, los trabajadores o patrones deberán -- ocurrir al inspector federal del trabajo o al presidente municipal, a efecto de que sea integrada la junta.

El inspector del trabajo o bien el presidente municipal prevendrá a cada una de las partes para que dentro del término de 24 horas designe a su representante y les dará a conocer el nombre del representante del gobierno.

No podrán ser representantes de los patrones: los Directores, Gerentes o Administradores de las empresas, y en el caso de los -- trabajadores: los miembros de la Directiva de los sindicatos afectados.

b). JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.- Funcionarán en las Entidades Federativas y se instalarán en los Municipios o zonas -- económicas que determine el gobernador.

Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobiernos de los Estados y Territorios.

No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas juntas de conciliación y arbitraje.

"Las Juntas Locales de Conciliación tendrán las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Concil iación en -

los asuntos de su competencia, siendo aplicables también las mismas disposiciones por lo que se refiere a las juntas accidentales, y también tendrán competencia para conocer en Conciliación y Arbitraje de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario, de conformidad con lo previsto por el artículo 603, de donde se deriva la obligatoriedad de su competencia en conciliación y arbitraje de estos conflictos". (49)

c). JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Su actividad tiene por objeto, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados entre ellos.

La integración de esta junta será con un representante del gobierno y con un representante de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y para el efecto habrá uno o varios secretarios generales según se estime conveniente.

La competencia de la junta en cuestión como autoridad Federal, es expresa y se funda en los artículos Constitucionales 124 y 123, fracción XXI, apartado "A", de nuestra carta magna, de tal manera que la Ley Federal del Trabajo, hace la reglamentación res-

(49) Comentarios a la nueva Ley del Trabajo reformada 29, Ed. actualizada, Edit. Porrúa, S.A. Méx. D.F. 1976.

pectiva que a continuación transcribimos textualmente:

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de :

Fracción I.- La industria minera y de hidrocarburos;

Fracción II.- La industria petroquímica;

Fracción III.- Las industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

Fracción IV.- La industria eléctrica;

Fracción V.- La industria textil;

Fracción VI.- La industria cinematográfica;

Fracción VII.- La industria hulera;

Fracción VIII.- La industria azucarera;

Fracción IX.- La industria del cemento;

Fracción X.- La industria de fabricación y ensamble de vehículos automotrices;

Fracción XI.- La industria de productos químico-farmacéuticos y medicamentos.

Fracción XII.- La industria de celulosa y papel;

Fracción XIII.- La industria de aceites y grasas vegetales;

Fracción XIV.- La industria empacadora y enlatadora -

de alimentos.

Fracción XV.- La industria embotelladora de refrescos, aguas naturales y aguas gaseosas;

Fracción XVI.- La industria ferrocarrilera;

Fracción XVII.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

Fracción XVIII.- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que les sean conexas.

Fracción XIX.- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;

Fracción XX.- Conflictos que afecten a dos o más entidades Federativas; y

Fracción XXI.- Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad Federativa.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje podrá funcionar a su vez en dos aspectos: en pleno y juntas especiales.

El Pleno.- se integrará con el presidente de las juntas y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Si el conflicto jurídico llegara a afectar a dos o más ramas

de la industria o de las actividades representadas en la junta, ésta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

La junta, en pleno, conocerá y resolverá los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta; expedirá el reglamento interior de la junta y de las juntas de conciliación; conocerá del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en ejecución de los laudos del pleno. De la misma manera, unificará los criterios de la resolución de la junta, en un 51% del total de los miembros que la integren, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias; cuidará que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y girará las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento, e informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

Juntas Especiales.- Estarán constituidas con el Presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la junta especial en los demás casos, e igualmente con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las juntas especiales podrán ser establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijando el lugar de su resi--

dencia y su competencia territorial, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital.

Las juntas especiales que se establezcan fuera de la capital de la República, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, teniendo como competencia el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidos en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos.

Las facultades y obligaciones de las juntas especiales serán: conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, que se susciten en el lugar que se encuentren instaladas; practicar la investigación y dictar las resoluciones respecto del pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo del trabajo; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores del trabajo.

d). JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A la junta local de Conciliación y Arbitraje le compete el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean

de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cada una de las Entidades Federativas funcionará — una junta Local de Conciliación y Arbitraje, en donde la integración y funcionamiento de la misma estará a cargo del Gobernador de cada Estado, quien tendrá las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social.

En el Distrito Federal, también funcionará una junta local de Conciliación y Arbitraje, para ello, su integración y funcionamiento estará a cargo del Presidente de la República y del Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Por razón de necesidades del trabajo y del capital, los Gobernadores en sus entidades Federativas o bien el Jefe del Departamento del Distrito Federal, podrán establecer respectivamente, — una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Examinada la conciliación en las diferentes juntas existentes reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, nos concretamos, para el estudio del presente capítulo en cuestión, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal.

El jurista italiano Francisco Carnelutti, al hablar de la autocomposición dentro del derecho procesal, nos dice que es el acto jurídico por medio del cual las partes en un pleito lo componen sin necesidad de acudir ante los Tribunales, haciendo uso de otras

formas como la renuncia, el reconocimiento, la transacción, la con
ciliación, el juicio arbitral y los convenios judiciales. (50)

Carnelutti afirma que la conciliación es una función del Estado, porque en ella se ejercitan actividades de dirección.

La oficina Internacional del trabajo (O.I.T.) considera que el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones — justas; facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas, para comprender el punto de vista de la otra.

El maestro, doctor Alberto Trueba Urbina, nos dice : -
"La conciliación es una institución del más rancio abolengo que se propone hallar, dentro del proceso una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses. En el proceso laboral la conciliación se presenta unas veces como voluntaria y otra como forzosa, respecto a los conflictos del trabajo; por lo que es pieza insustituible en los procesos laborales, cuya eficacia dependerá principalmente, del acierto que tengan en su manejo las juntas a las que corresponde llevarla a cabo.

No obstante el propósito del legislador, en la práctica

(50) Derecho Procesal Civil. F. Carnelutti, Tomo I, Pág. 197, --
Edit. E.J.E.L. Argentina.

sigue siendo nula la conciliación y el conflicto se pasa automáticamente al acto contencioso: demanda y excepciones con las correspondientes consecuencias". (51)

2. AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Vicente y Casavantes J. procesalista español, comentando la Ley de Enjuiciamientos de su país, nos dice: " La demanda o libelo no es otra cosa que el ejercicio de la acción ; y continúa, se llama demanda porque contiene una petición, libelo, diminutivo el libro, porque las fórmulas que la expresan se exponen en un breve escrito. El exordio o principio de la demanda debe contener el nombre del actor, su representante o apoderado y procurador con la cláusula de la representación en debida forma, del poder o documento que acredite su carácter de representante; el nombre del juez, - aunque no sea necesaria esta circunstancia, y el ingreso en materia con cláusula, como mejor proceda. En la narración se exponen los puntos de hecho y derecho que originan la demanda la especificación de la cosa que pide y la cláusula de haber intentado la conciliación".

Carnelutti. La demanda es una carga en la cual debe haber una pretensión, la que consiste en la subordinación de un interés ajeno a un interés propio.

(51) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina. - Pág. 495. Edit. Porrúa, 3a. Edición, Méx. 1975.

El autor, Armando Porras y López, comenta:

"En nuestro criterio, consideramos que las ideas procesales tradicionales, respecto de la demanda, no chocan, sino en cierto modo se complementan con las ideas modernas respecto del concepto fundamental de lo que debe entenderse por demanda, es decir, las ideas formales de la demanda desde el punto de vista tradicional se complementan con las ideas modernas al considerar el fondo mismo de la demanda, como forma de ejercitar las acciones. Por lo demás, es ley dialéctica que los principios de la misma especie recíprocamente actúan para obtener una síntesis, más perfecta, más acabada, y esto mismo es lo que acontece con las ideas tradicionales y con las modernas respecto de la demanda. Inspirado en estas ideas, presento la siguiente definición de lo que debe, en mi opinión, entenderse por demanda. La demanda es el acto formal mediante el cual el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho invocado".

(52)

Más adelante prosigue: "Las ideas generales de la doctrina procesal, como se ha visto, son aplicadas a la materia del trabajo, con algunas modificaciones que en cierto modo son caracteres específicos de la demanda del trabajo.

(52) Derecho Procesal del Trabajo. A. Porras y López.- Pág. 233, Textos Universitarios, S.A., Méx. 1975.

La demanda laboral desde luego contiene la declaración general del problema jurídico que plantea el trabajador o el patrón en los hechos y en el derecho invocado y además contiene la petición de la parte actora para que el poder jurisdiccional a través de sus titulares aplique la situación jurídica abstracta (ley) al caso concreto planteado". (53)

El maestro Trueba Urbina expresa: "Esta regla de -- procedimiento rebela claramente (comentando el artículo 752 de la Ley) que el ejercicio de la acción procesal se manifiesta en la demanda, la que una vez notificada al demandado como previene en pro propio precepto, establece la relación jurídica procesal, es decir, que en el momento en que se celebra el acto conciliatorio ya existe la acción procesal entre el actor y el demandado. El proceso del trabajo se formaliza con el ejercicio de la acción procesal y la notificación de la demanda, en sentido amplio, para que las partes concurren a la audiencia de conciliación demanda y excepciones, en cuyo acto tiene lugar la conciliación, se formula la demanda y se contesta la misma.

Aclarado el concepto de proceso y de relación jurídica , por razones didácticas repetimos que ésta se constituye cuando la demanda es notificada al demandado; de manera que los actos de conciliación se cumplen en el curso de la relación jurídica procesal, así-

(53) Idem. Pág. 236.

como los de demanda y de excepciones, que tiene lugar cuando ha fracasado la conciliación y es entonces cuando el proceso del trabajo se rebela en su face esencialmente contenciosa". (54)

Refiriéndonos a la audiencia de demanda y excepciones, nos concretamos a decir que, tiene lugar después de que no se llegó a ningún acuerdo por las partes en el conflicto laboral, es decir; no hubo convenio que terminará o diera fin a la controversia jurídica existente.

En esta audiencia si el actor no concurre, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Por el contrario si el demandado es el que no concurre, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, hipótesis en la que el demandado tendrá que demostrar según la ley, que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o bien, que no son ciertos los hechos en la demanda.

No concurriendo las partes en audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

Ubicándonos en el supuesto de haber concurrido las partes a la audiencia, el actor expondrá su demanda, en la que precisará los puntos petitorios y sus fundamentos. Cuando se demande el -

(54) A. Trueba Urbina. Ob. Cit. Pág. 496.

pago de salarios o indemnizaciones, se deberá indicar el monto del salario diario o las bases para fijarlo. El demandado opondrá sus excepciones y defensas en su contestación, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando lo que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. También podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. Pero la confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia que pretenda hacer valer el demandado, no exime a éste de contestar la demanda en la misma audiencia, si no lo hace y la junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, conforme a esta situación las partes podrán replicar y contrareplicar brevemente y oponiendo reconvencción, se abrirá un periodo conciliatorio, y terminado podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla.

Estando conforme las partes con los hechos y si la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la junta oír los alegatos y dicta

rá el laudo.

Cuando las partes actor y demandado, están inconfor--
més con los hechos contenidos en la demanda y su contestación, res
pectivamente la junta al concluir la audiencia de demanda y excep--
ciones, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de --
ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez --
días siguientes.

3. AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

Prueba.- Desde el punto de vista gramatical, prueba es
la acción y efecto de probar; razón con que se demuestra una cosa pa
ra patentizar la verdad o falsedad de un hecho.

Para algunos autores, prueba se deriva del adverbio la--
tino "probe". Honradamente u honradez; para otros juristas, el tér--
mino prueba la hacen derivar de probandum, que significa patentí--
zar, experimentar, hacer fe respecto de alguna cosa.

El autor, Froylán Bañuelos Sánchez, en su obra prácti--
ca civil forense, define la prueba como la comprobación judicial que
por los medios, términos y demás requisitos; establece la ley para
demostrar la verdad de los hechos controvertidos en juicio, de los -
cuales depende el derecho que en él se ejercitó o pretende hacerse--
valer.

Armando Porras y López, profesor de la Universidad -

de Puebla, en su derecho procesal del trabajo, nos dice : " En nuestra opinión, la prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso. Decimos que la prueba es una demostración, una comprobación de la verdad con la característica de la legalidad, porque se desenvuelve dentro del proceso legalmente establecido. El objeto de la verdad es la serie de hechos que -- constituyen los puntos controvertidos, los hechos sujetos a la litis , los cuales son los fundamentos de las acciones y de las excepciones-alegadas por las partes.

¿Qué entendemos por demostración de la verdad? . En primer término, la elección de medios y en segundo lugar, el desarrollo de la actividad psíquica cognoscitiva hasta establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma; solamente hasta entonces, decimos que estamos en posesión de la verdad". (55)

En relación a los medios de prueba, nuestra ley en materia laboral, no nos indica cuáles son, únicamente expresa que son admisibles todos los medios de prueba, y asimismo, que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan que puedan contribuir a la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad.

El doctor Trueba Urbina y maestro, comentando la ley

referida, sobre el particular nos dice que generalmente se utilizan como medios de prueba para conocer la verdad sabida: las declaraciones de las partes, testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes e inclusive presunciones legales y humanas, cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho, dentro del régimen procesal del trabajo.

La doctrina y la ley positiva coinciden en que los principales medios probatorios son los que a continuación enumeramos:

- A.- La confesión,
- B.- Los documentos públicos y privados,
- C.- Los dictámenes periciales,
- D.- El reconocimiento o inspección judicial,
- E.- Los testigos,
- F.- Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos científicos,
- G.- Las presunciones.

En forma sucinta, nos referimos a las distintas clases de pruebas enumeradas aquí, para posteriormente comentar sobre la audiencia de ofrecimiento de pruebas como tal.

A.- La confesión. No hay un criterio para definir este medio probatorio, en virtud de que hay diversas acepciones al respecto por diferentes tratadistas, y dicho medio probatorio-

por su aptitud, podría ser objeto de una tesis por tratar. Nos concretamos a hacer alusión del concepto vertido por el tratadista Giuseppe Chiovenda más o menos aceptado por las corrientes procesalistas del derecho.

En efecto, Chiovenda nos dice: Confesión es la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por la contraria y que perjudican al que confiesa. (56)

Nuestra Legislación Mexicana establece los requisitos - que se deben cumplir en la confesión para que la misma haga prueba plena:

- a) Que sea hecha por persona capaz de obligarse,
- b) Que sea hecha con pleno conocimiento de causa y sin coacción o violencia,
- c) Que sea de hecho propio, o en su caso del representado o del cedente.
- d) Que sea hecha sobre hecho concerniente al litigio,
- e) Que se lleve a cabo con las formalidades de ley.
- f) Que se haga ante juez competente o que las partes es timen como tal,
- g) Que no sea contraria a las leyes de la naturaleza ni a las normas jurídicas,
- h) Que se lleve a cabo con poder suficiente cuando no lo hace la parte misma, sino su apoderado o representante legal,
- i) Que no sea hecha en fraude de acreedores,

j) Que no implique la renuncia de derechos irrenunciables.

B.- Documentos públicos y privados. A la prueba documental, también suele asignársele instrumental. Empero, hagamos la distinción gramatical para poder llegar a la comprensión de la designación e indistinta que se le atribuye en el campo del derecho procedimental.

Documento.- Del latín documentum, título o prueba escrita, un documento histórico. Cualquier cosa que sirve de prueba.

Documento.- El criterio jurídico más convincente es el que nos especifica el autor Rafael de Pina, en su diccionario de derecho, diciendo que documento es la representación material idónea para poner de manifiesto la existencia de un hecho o acto jurídico (acontecimiento de la vida independientemente de la voluntad humana, contrato, testamento, sentencia, etc.), susceptible de servir en caso necesario, como elemento probatorio.

Instrumento.- Voz que se deriva del verbo latino instruere, instruir, lo que está destinado a instruirnos a informarnos de lo que ha pasado.

"La palabra instrumento suele confundirse con la palabra título tomándose frecuentemente la una por la otra; pero en rigor son muy diversas y significan cosas distintas. Título es la causa del derecho que tenemos; el título de un comprador, v.gr. es la

compra, el título de un donatario es la donación, el título de un arrendatario es el arrendamiento, el título de un heredero es la institución de modo que el título viene a ser lo mismo que la convención o el contrato o la institución mientras que el instrumento no es otra cosa que la prueba escrita del título. Podemos, pues, tener un título sin tener un instrumento, por lo contrario, podemos tener un instrumento sin tener un título. El que compra verbalmente una cosa tiene un título y no un instrumento, y el que compra por escrito pero de mala fe una cosa de que el vendedor no puede disponer, tiene un instrumento y no un título, "Quia Non Habet Justam Causam -- Possident" (J. Escriche, Dicc. de Legisl. y Jurisprud.) (57)

Instrumento auténtico. Dícese auténtico, todo escrito papel o documento que se haya autorizado de manera que haga fe y deba ser creído. La palabra auténtico es griega y vale lo mismo -- que cosa autorizada o de fe cierta (Escriche. Dicc. de Legis. y Jurisprud. 1903) (58)

De esta guisa, concluimos que documento e instrumento, es la representación material e idónea que contiene la existencia de un hecho o acto jurídico, susceptible de instruirnos, en un momento dado, como elemento probatorio.

(57) Cita del Procesalista Froylán Bañuelos Sánchez, Práctica Civil Forense, Cárdenas, Edit. y Distribuidor México, 3a. Ed. Méx/74.

(58) Idem. Pág. 351.

El documento e instrumento se deriva a su vez en públicos y privados, su clasificación la derivan los procesalistas, según del tipo de relación jurídica existentes entre los sujetos de Derecho, de tal manera que serán :

Documentos Públicos: Los creados, emitidos , autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de potestad soberna.

• Documentos Privados: Los creados o celebrados estrictamente entre particulares.

C.- Los dictámenes periciales. Son aquellos que consisten en un conjunto de conocimientos, necesarios, basadosen alguna ciencia, arte, industria o de cualquier otra rama de la actividad humana, las cuales le permiten auxiliar al juez en la investigación de los hechos.

Para L. Prieto Castro, procesalista, perito es la persona que posee conocimientos especializados sobre alguna materia, y al cual acude en busca de dictamen cuando para apreciar o para conocer los hechos o algún hecho de influencia en el pleito sean necesarios o convenientes.

"En la ley orgánica de los tribunales de justicia del fuero común del Distrito Federal y Territorios Federales, del 26 de diciembre de 1968, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero de 1969, al analizar en el apartado "De los órganos jurís

dicionales en el fuero común", obligados a impartir justicia en materia civil, Juzgados de Primera Instancia, Juzgados de Paz, y Menores de Jurisdicción Mixta, Juzgados de Primera Instancia de lo Civil, Juzgados de lo Familiar y Tribunal Superior de Justicia, el artículo 4º, se consideran como auxiliares de la administración de justicia, tanto los peritos médicos legistas, como los intérpretes y demás peritos en los ramos que están encomendados; tal es la literalidad de las fracciones IV y V del precepto en cuestión.

Además, el título noveno de dicha ley orgánica bajo el rubro: "De los auxiliares de la Administración de Justicia", el capítulo I, se contrae a los síndicos de concurso; el capítulo II: De los Interventores de concurso; el capítulo III: De los albaceas tutores y curadores; el capítulo IV: De los Notarios; el capítulo V: De los Peritos; y el capítulo VI: Del Servicio Médico Forense". (59)

CAPITULO V DE LOS PERITOS.

El peritaje en los asuntos judiciales que se presenten ante las autoridades comunes del Distrito y Territorios, es una función pública, y en esa virtud los profesionales, los técnicos o prácticos en cualquier materia científica, arte u oficio, que presten sus servicios a la Administración pública, están obligados a prestar su cooperación a las autoridades de ese orden, dictaminando en los asuntos relacionados con su ciencia, arte u oficio que se les encomien

(59) Idem. Págs. 367 y 368.

den. (Art. 162).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a la prueba pericial sostiene las presentes tesis:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas - para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinde sobre cuestiones técnicas y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio a los dictámenes presentados por los peritos".

	Págs.
Tomo XLIII.- Arrendatarios de la Cervecería de Chihuahua..	1119
Tomo LVI.- Castilla Salas Humberto	2092
Sánchez Juárez Silvestre	2317
Tomo LVII.- Durán Martínez Domingo	2900
Tomo LVIII.- Cía. Limitada del Ferrocarril Mexicano.....	992

(60)

D.- El reconocimiento o Inspección Judicial. - Chiovenda, nos dice: "Por medio de la inspección ocular, el juez recoge las observaciones directamente por sus propios sentidos, sobre las cosas que son objeto de la litis o que tienen relación con ella. La inspección personal del juez puede referirse a cosas muebles o inmuebles y hacerse, cuando ello sea posible, en el mismo local del tribunal o en los lugares mismos en que las cosas se encuentren; de aquí

(60) Revista del Trabajo. Marzo de 1950. Pág. 108.

que la operación llamada por la Ley Italiana "Acceso Judicial", no sea sino una forma de inspección personal; y frecuentemente se sustituye el acceso por la simple inspección, haciéndose diseños, planos, fotografías y aún reproducciones plásticas de los lugares, modelos en manera de casas, etc. También un documento puede ser objeto de inspección personal: sea cuando se presenta como medio de prueba, o -- cuando es objeto de prueba él mismo por ejemplo, en la impugnación de falsedad). La importancia del reconocimiento judicial en el caso concreto, depende de la relación en que la cosa que es objeto de la litis esté con ésta, y de la influencia que tiene su estado actual sobre la decisión de la controversia. (61)

El Código de Procedimientos Civiles, en su sección quinta del título sexto establece: El reconocimiento se practicará -- siempre previa citación de las partes, fijándose día, hora y lugar.

Las partes, sus representantes o abogados, pueden concurrir a la inspección y hacer las observaciones que estimen oportunas.

También podrán concurrir a ellas los testigos de identidad o peritos que fueren necesarios, respecto a estos últimos, -- también la Suprema Corte ha dicho:

"Esta prueba tiene lugar sobre puntos relativos a una ciencia o arte, con los que se relacione la cuestión debatida, y sobre

(61) Ob. Cit. Pág. 376.

los cuales los peritos deben emitir su parecer o dictamen de orden técnico, que ilustre a la junta; por consiguiente, sólo está indicada en los casos en que el juzgador se encuentre imposibilitado para apreciar directamente determinadas cuestiones, por carecer de los conocimientos técnicos indispensables; resultando por ende, inadecuada e ineficaz cuando por medio de ella se pide información de hechos que pudieran acreditarse con otra clase de pruebas. Además, un dictamen pericial, aunque formulado por persona que se considere entendida en determinada rama del conocimiento humano, debe ser razonado por la junta para que pueda apreciarle ejercitando la facultad que le concede el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de otra manera no tendría elementos para juzgar según su prudente arbitrio sobre los motivos de acierto y cordura de las diversas opiniones periciales". (62)

La Ley Federal del Trabajo hace referencia a la inspección judicial, como medio probatorio, en su artículo 765, cuando especifica que la junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

E.- Los Testigos. Testigo es toda persona -

(62) Revista del Trabajo. Marzo de 1950. Pág. 108.

que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio.

Siguiendo a Giuseppe Chiovenda: "Testigo es una persona distinta de los sujetos procesales, a quien se llama para exponer al juez las observaciones propias de los hechos ocurridos de importancia para el proceso. Esta exposición puede comprender sea el efecto inmediato que sobre los sentidos del testigo ha producido el hecho ocurrido en su presencia, sea las conclusiones lógicas que ha sacado de aquella impresión; pero en los dos casos, las observaciones del testigo son relatadas como hechos subjetivos, es decir, personales de él, y nunca como expresión de lo que objetivamente -- debe considerarse como consecuencia de determinados hechos según las enseñanzas de una ciencia o un arte, lo que es función propia del perito. Por esto mismo la obligación de declarar del testigo se limita a las observaciones que él haya efectivamente hecho sobre los hechos efectivamente ocurridos. De aquí que la misma persona pueda ser oída como perito y como testigo; pero oída como testigo, no tendrá obligación de exponer las observaciones que podría hacer como perito; como testigo está obligado a declarar, y como perito nó.

En la declaración del testigo, como sabemos, es necesario distinguir la importancia objetiva y la atendibilidad. La importancia objetiva depende de la importancia de los hechos a que se refieran las observaciones del testigo, y que pueden ser hechos jurí

dicos, esto es, de importancia inmediata para la causa, o hechos -- simples; de las condiciones en que las observaciones del testigo hayan podido averiguarse, según las circunstancias del caso; y de ser esas observaciones inmediatas o mediatas (testigo ocular, presen-cial, testigo de oídas de referencia). La atendibilidad en cambio, - consiste en la mayor o menor correspondencia de las declaraciones del testigo con las observaciones efectivamente hechas, correspondencia que puede faltar, sea por las condiciones actuales de la - - mentalidad del testigo, sea por un deliberado propósito de mentir".

(63)

"Habida cuenta de que testigo es toda persona que declara en juicio acerca de los hechos alejados o controvertidos, según las circunstancias que concurren en sus dichos, se les clasifica:

Testigo ocular o de vista: El que depone sobre hechos que ha visto y presenciado;

Testigo auricular o de oídas: El que se refiere al dicho de otra persona;

Testigo instrumental: El que ha sido testigo del otorgamiento de una escritura;

Testigo falso: El que ha faltado maliciosamente a la verdad en su declaración.

Testigo abonados: Los que no pudiendo ratificarse

(63) Ob. Cit. Tomo III. Págs. 243 y 244.

por estar ausentes o haber fallecido, se corrobora su dicho con la justificación de su veracidad y de no tener tacha legal;

Testigo libre de toda excepción y también "abonado" . .
El que no tiene tacha legal;

Testigo contextes: Aquel los cuyas declaraciones están conformes en el hecho y en sus circunstancias;

Testigos singulares: Los que discuerdan en el hecho, en las personas, o en cualquiera otra circunstancia esencial . Esta - - "discordancia o singularidad" de los testigos, se dice: "adversativa u obstativa" cuando el dicho de un testigo está en cont radicción con - el de otro: "diversificativa" cuando cada testigo depone sobre hechos diferentes, pero que no se contradicen; y "acumulativa o adminicula- - tiva", cuando los testigos declaran sobre hechos que, aunque diver- - sos, se ayudan mutuamente por ir todos dirigidos a probar el punto - que se controvierte;

Testigos idóneos: Los que por sus condiciones perso- nales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe en- lo que declaran;

Testigos judiciales: Los que declaran en los Tribuna- les;

Testigos testamentarios: Los que asisten al otorga- - miento del testamento, bajo pena de nulidad del mismo (Artículos - - 1511, 1524, 1567 del Código Civil).

Esta clasificación o clasificación de testigos, conviene tenerse en cuenta para los efectos de valorar y aún apreciar la fuerza probatoria de sus declaraciones, a la vez que nos lleva a considerar que la palabra testigo, en derecho, toma dos acepciones: Una referente a las personas que necesitan concurrir a las celebraciones de determinados actos jurídicos; la otra que alude a las personas que declaran en juicio en que no son parte sobre los hechos en el mismo controvertidos; en la primera acepción, los testigos constituyen una solemnidad para la celebración de tales actos jurídicos; en la segunda, deben considerarse un medio de prueba". (64)

Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con respecto a la materia del "Derecho del Trabajo":

"Dentro de la facultad de apreciación de hechos en conciencia sin sujetarse a reglas sobre valoración de pruebas, que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje confiere la Ley Federal del Trabajo, es la legalmente posible que concedan plena eficacia probatoria a la declaración de un sólo testigo, si por las circunstancias que concurren en el caso es lógico admitir que produce veracidad el testimonio". (65)

"Es ilegal que una junta niegue valor probativo a los testigos presentados para el patrono demandado, fundándose en que -

(64) Práctica Civil Forense. Froylán Bañuelos Sánchez. Págs. 382 y 383.

(65) Revista del Trabajo. Marzo de 1949. Pág. 53.

por estar ligado con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declare".

Tomo LVIII	Hernández Luis	Pág. 541
Tomo LIX	Ortega José	2010
Tomo LXI	Noollet L. A.	4679
Tomo LXII	Flores Juan	79
Tomo LXIII	Torres Alfonso	261

F.- Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos científicos. "Para acreditar hechos o circunstancias que tengan relación con el negocio que se ventile, las partes pueden presentar fotografías o copias fotostáticas.

Quedan comprendidas dentro del término fotografías, las cintas cinematográficas y cualesquiera otras producciones fotográficas (Art. 373)

Como medio de prueba, para el esclarecimiento de la verdad en relación a hechos o circunstancias relacionados con el pleito en disputa, deben admitirse también los registros dactiloscópicos, fotografías y demás elementos que produzcan convicción en el

ánimo del Juez.

La parte que presente esos medios de prueba, deberá ministrar al Tribunal los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos y figuras. (Art. 374)

Los escritos y notas taquigráficas pueden presentarse por vía de prueba, siempre que se acompañe la traducción de ellos, haciéndose especificación exacta del sistema taquigráfico empleado (Art. 375)

Las fotografías, copias fotostáticas y demás pruebas científicas ya enunciadas, por cuanto a su valor probatorio, quedan a la prudente calificación del Juez.

Por cuanto a las copias fotostáticas solo harán fe -- cuando estén debida y legalmente certificadas". (Art. 426) (66)

G.- Las presunciones. Joaquín Escriche considera como presunción "La conjetura o indicio que sacamos, ya del modo que generalmente tienen los hombres de conducirse, ya de las leyes ordinarias de la naturaleza; o bien, la consecuencia que saca la ley o el Magistrado de un hecho conocido para averiguar la verdad de un hecho desconocido o incierto. Hay pues, dos especies de presunción: a saber, una determinada por la Ley que se llama presunción legal o de derecho y otra que forma el Juez por las circunstan - (66) Ob.Cit.Práctica Civil Forense. Froylán B.S. Pág. 397.

cias antecedentes, con comitantes o subsiguientes al hecho principal que se examina, y se llama presunción de hombre. La primera es de dos clases, pues tiene tal grado de fuerza que contra ella no se admite prueba, y entonces se llama Juris et de jure, de derecho y por derecho; o sólo se considera cierta mientras no se pruebe lo contrario, y en tal caso se llama presunción Juris, de solo derecho. Naciendo, v.gr. de un mismo parto hembra y varón, se presume estenacido primero y goza por consiguiente los derechos de primogenitura: esta es la presunción Juris et de Jure, contra la cual no se admite prueba. Justificado el matrimonio de dos personas, se presume que los hijos en él habidos son legítimos mientras no se pruebe lo contrario: He aquí la presunción Juris". (67)

Continúa Scriche: "La presunción Juris et de Jure, estando bien determinada por la Ley es bastante para probar plenamente; y la presunción Juris del mismo modo, no probándose lo contrario. Las presunciones de hombre, que son los que están establecidos por la Ley, sólo hacen semiplena probanza más o menos fuerte según el grado de probabilidad, y quedan abandonados a las luces y a la prudencia del Magistrado, que no debe admitir sino las que sean graves, precisas y concordantes: graves, porque es preci

(67) Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Joaquín Scriche; Porrúa, Carnier Hermanos, Libreros Edit. 6, Puré-des Saints-Pérez, 6, 1903.

so que el hecho conocido en que se apoya la presunción haga sacar la consecuencia casi necesaria del hecho desconocido que se busca: precisar, porque la presunción no debe ser vaga ni capaz de aplicarse a muchas circunstancias: concordantes, pues las presunciones no deben destruirse las unas a las otras". (68)

"La presunción humana o simple, como también se le llama por los jurisconsultos, según el artículo (379 del Código de Procedimientos Civiles), es la consecuencia que el juez deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Las presunciones humanas se diferencian de las legales:

Primero: - En que éstas son creadas por la Ley, y por lo mismo no hay más presunciones legales que las expresamente numeradas por ella, en tanto que las humanas están solamente autorizadas por la Ley, pero no son creadas por ella;

Segundo: - En que el valor probatorio de las presunciones legales está determinado por la Ley y fuera del arbitrio de los Jueces, mientras que las humanas tienen un valor relativo y variable y por lo tanto, pueden por sí solas producir el mismo efecto de una prueba directa, como servir de complemento a ésta.

Resumiendo lo expuesto, podemos afirmar que la diferencia capital entre las presunciones legales y humanas, consiste en (68) Idem.

que el valor probatorio de aquéllas está determinado por las leyes y fuera del arbitrio del Juez, de tal manera que, si son absolutas, no pueden ponerse en duda que tienen tanto valor como la evidencia; y si son relativos y no se producen pruebas en su contra, producen el mismo efecto jurídico independientemente de la convicción que sobre la verdad de los hechos tuviere el Juez. No sucede lo mismo respecto de las presunciones simples o humanas, cuyo valor probatorio está enteramente subordinado, como hemos dicho antes, al ilustrado criterio del Juez, según que hayan producido o no en su ánimo plena-convicción.

Jurisconsultos hay, quienes afirman que las presunciones pertenecen a la zona fronteriza entre el derecho procesal y sustantivo. Las normas correspondientes a ella, participan al mismo tiempo de la naturaleza del derecho objetivo y sustantivo". (69)

Volviendo a la audiencia de ofrecimiento de pruebas - tenemos que, las partes tienen derecho de ofrecer todos los medios probatorios antes aludidos, en tal virtud, el artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, expresa lo que sigue:

Fracción II. - Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen.

Fracción III. - Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas

(69) Ob. Cit. Pág. 410.

bas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte;

Fracción IV.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo;

Fracción V.- Cada parte exhibirá desde luego, los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente;

Fracción VI.- Si se ofrece prueba confesional, se observarán las normas siguientes :

a) Cada parte podrá solicitar que su contraparte concurra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.

b) Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará que se la cite.

c) Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.

d) La Junta ordenará se cite a los absolventes, aper-

cibiéndolos de tenerlos por confesos en las posiciones que se les articulen si no concurren el día y hora señalados siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.

e) Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado. La Junta abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará copia de las que fueron aprobadas, y las guardará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad, y remitirá el original en sobre cerrado, para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

Fracción VII.- La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir sus repreguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante ésta;

Fracción VIII.- Si se ofrece prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiéndolo al ofe

rente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente: El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, - exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios - correspondientes;

Fracción IX.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles, y

Fracción X.- Dictada la resolución a que se refiere la fracción anterior, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Cuando ninguna de las partes concurren a la audiencia tendrán un término de 48 horas para presentar sus alegatos por escritos para continuar el trámite normal del proceso.

Concluida la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la Junta podrá señalar día y hora para la recepción o desahogo de las mismas, que se efectuará dentro de los 10 días siguientes.

4 : AUDIENCIA DE DESAHOGO O RECEPCION DE LAS PRUEBAS.

Aquí deben desahogarse las pruebas ofrecidas por las partes, pero, las que hubieran sido admitidas por la Junta. En consecuencia actor y demandado podrán interrogar libremente las personas

que intervengan en esta audiencia, sobre los hechos controvertidos, - hacerse mutuamente las preguntas que consideran conveniente y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Para la recepción de las pruebas, nuestra Ley Federal del Trabajo, señala los lineamientos a que habrán que sujetarse las partes, según sea la naturaleza de las mismas en cuestión, la propia ley hace referencia en forma amplia a las pruebas: Confesional, testimonial y pericial, pues como dijimos anteriormente en materia laboral no hay una referencia específica o enumeración al respecto, si no que únicamente se considera admisible todo medio probatorio, y como medio probatorio ha de considerarse la clasificación aludida con anterioridad, tanto por la doctrina, como por la ley positiva.

A continuación, y siguiendo la secuencia del párrafo anterior, transcribiremos textualmente los artículos que tratan de la recepción como tal, de las pruebas en el procedimiento laboral:

Artículo 766.- En la recepción de la prueba confesional se observarán las normas siguientes :

I. La persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar -- que tiene poder bastante;

II. La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos y las que juzgue incidiosas, pero deberá fundar su resolución. Se tienen por incidiosas las que se dirijan a --

ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una concesión contraria a la verdad;

III. El absolvente responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta.

V. Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa;

VI. Si las respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso;

VII. Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales, del absolvente, podrá negarse a contestarlas si los ignora. No podrá hacerlo cuando los hechos por la naturaleza de las relaciones entre las partes deben serle conocidos aun cuando no sean propios; y

VIII. La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 760, fracción VI, inciso d), si la persona que deba absolver posiciones no concurre, o la que concurre en re-

presentación de una persona moral no tiene poder bastante.

El artículo y fracción con su inciso respectivo a que se hace alusión en este último punto, expresa que al ofrecerse la prueba confesional, la Junta deberá ordenar se cite a los absolventes y apercibirá a éstos de tenerlos por confesados en las posiciones que se les articulen si no concurren el día y hora señalados, pero siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.

Artículo 767.- En la recepción de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes :

I. Las partes presentarán sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción VII;

II. No podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar;

III. La Junta tendrá las facultades a que se refiere la fracción I del artículo anterior;

IV. Para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760 fracción VII. Las partes formularán las preguntas verbal y directamente. Primero interrogará al oferente de la prueba y a continuación las demás partes; y

V. Las tachas se formularán al concluir la-

recepción de la prueba. La Junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respectivas.

El Artículo 760, fracción VII que el precepto transcrito menciona en sus fracciones I y IV, considera que si alguna posición se refiere a hechos que no son personales del absolvente, éste podrá negarse a contestarlas si los ignora, y no podrá hacerlo cuando los hechos por la naturaleza de las relaciones entre las partes deben serle conocidos aún cuando no sean propios.

Artículo 768.- En la recepción de las pruebas periciales se observarán las normas siguientes :

Fracción I.- Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia, la Junta señalará día y hora para que lo presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que juzguen convenientes;

Fracción II.- Si alguno de los peritos no concurren a la audiencia a que se refiere la fracción anterior, sin causa justificada previamente anunciada y comprobada, la prueba se desahogará con el perito que concurre; y

Fracción III.- En caso de discrepancia en los dictámenes, la Junta podrá designar un perito tercero.

Se prevé la hipótesis de que, cuando por enfermedad u otras causas especiales, alguna persona no puede concurrir al local de la Junta para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, la

Junta previa comprobación del hecho, podrá trasladarse al local donde aquella se encuentre.

Concluida esta audiencia de recepción de pruebas, la Junta de oficio concederá a las partes un término de 48 horas para que presenten sus alegatos por escrito.

5. ALEGATOS.

Los alegatos comprenden los razonamientos escritos que formulan las partes personalmente o por medio de sus abogados, ligando lo sostenido por ellas en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para convencer o demostrarle al juzgador el derecho que tienen a la justicia, según sea el caso, de la acción o de la defensa.

Cabe mencionar que, en algunas veces las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, teniendo la oportunidad, en esta fase del juicio, darles una mejor fuerza legal a los mismos.

6. FORMULACION DEL DICTAMEN.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 771 al referirse al dictamen, establece :

"Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de los - -

diez días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

- I.- Un extracto de la demanda y la contestación;
- II.- El señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes;
- III.- Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen recibido de la Junta de Conciliación, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse aprobados;
- IV.- Un extracto de los alegatos; y
- V.- Las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

Este dictamen será agregado al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones. El secretario constará en autos el día y hora que hizo entrega de las copias a los representantes, o bien, la negativa de éstos para recibirlas.

Posteriormente, dentro de los diez días siguientes a la entrega de las copias a dichos representantes, el Presidente de la Junta citará a audiencia para la discusión y votación del dictamen.

La audiencia de discusión y votación del dictamen se registrará conforme a las siguientes normas:

Artículo 774.- F.I. Se dará lectura al dictamen;

II. La Junta, a petición de cualquiera de sus miembros, po-

drá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 766 y siguientes. Podrá también ordenar, señalando día y hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se llevó a cabo por causa no imputable al oferente;

III. El Presidente pondrá a discusión el negocio y el resultado de las diligencias practicadas de conformidad con lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Sobre el dictamen se dice por una parte que convierte al -- proceso laboral en un proceso más rígido, como en los juicios civiles, pues el dictaminador para formular su proyecto de laudo no -- puede tener en consideración sino los hechos que aparecen por escrito contenidos en el expediente respectivo; en virtud de que el dictaminador no presencia la recepción de las pruebas, no intervienen en las audiencias de Conciliación y su proyecto de fallo, en consecuencia se amolda a los cánones de los procesos, en general de carácter escrito. Pero en cambio se dice, que tiene la ventaja de permitir mayor celeridad en el procedimiento, pues los auxiliares teniendo además una serie de diligencias en qué intervenir constantemente, no --

dispondrán de tiempo suficiente para formular esos dictámenes; se considera por otra parte que, la relación personal indirecta del auxiliar con las partes, puede dar lugar a sentimientos de simpatía o de antipatía que inclinen su opinión si se quiere inconscientemente, - en favor de algunas de las partes, y la apreciación en conciencia de las pruebas, será más delicada y podrá revestir características de parcialidad.

La Suprema Corte de Justicia en materia laboral nos dice:
"Los dictámenes constituyen proyectos de fallo que expresan la opinión de sus autos y que los miembros de la junta no están obligados a aceptar por gozar de completa libertad para hacer todas las modificaciones que consideren pertinentes de conformidad con lo establecido por la ley de la materia".

Tomo LXXXV, Pág. 992. A.D. 2994/45.- Salvador Ruiz Payán, unanimidad 4 votos.

7. EL LAUDO.

En virtud de que este será un tema ampliamente tratado en el próximo capítulo y a manera de cerrar los períodos del procedimiento laboral que estamos terminando de comentar, nos concretamos a decir: que el Laudo es una de las maneras o formas para dar fin a la relación jurídica en el proceso del trabajo.

CAPITULO III.

E L L A U D O

- 1.- DEFINICION.
- 2.- CLASIFICACION.
- 3.- REQUISITOS.
- 4.- CARACTERISTICAS.
- 5.- LA SENTENCIA COLECTIVA O LAUDO COLECTIVO.
- 6.- LA EJECUCION DEL LAUDO.

EL LAUDO

1.- DEFINICION

Para terminar la relación jurídica en el proceso laboral existen dos formas: una ordinaria que es la sentencia o el laudo, otra, - extraordinaria que comprende diversas formas específicas entre - - ellas: la conciliación, los acuerdos, la caducidad, el convenio, el - desistimiento y la renuncia.

Decimos que la forma extraordinaria puede ocurrir en cualquier momento del proceso de trabajo, sin llegar a cumplimentar toda la secuela del procedimiento.

Por el contrario, el laudo sentencia viene a darle fin a todo conflicto de trabajo, dando así por terminado el proceso laboral.

A continuación expondremos algunos conceptos del laudo:

"Es la sentencia pronunciada por las juntas de conciliación y arbitraje que de manera jurídica y definitiva pone fin a un conflicto de trabajo". (70)

"Es la resolución dictada por los tribunales de trabajo por medio de la que se decide definitivamente la controversia que le fue planteada". (71)

"La sentencia o laudo, en nuestra opinión, es el acto jurisdiccional por virtud del cual el juez aplica la norma al caso concreto

(70) Tapia Aranda Enrique.- Derecho Procesal del Trabajo. México, 1961. Pág. 186.

(71) M. Trigo Octavio.- Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. México 1939, Pág. 182.

a fin de resolver la incertidumbre del derecho. Tratando de explicar este concepto diremos: "la sentencia o laudo es un acto jurídico dictado por el órgano idóneo, que es el jurisdiccional y cuyo titular es el juez. Además, sabemos que el fin de la sentencia es declarar el imperio de la norma jurídica, estableciendo de paso la diferencia entre el objeto o fin concreto de la sentencia que es el de destruir toda incertidumbre, con el fin mediato lejano, que es la mejor convivencia humana. Ahora bien, las partes en la contestación y en la demanda afirman tener el derecho; ante tal incertidumbre, el juzgador, previo estudio y valoración de las pruebas que las partes, actor y demandado han ofrecido durante la dilación probatoria, termina aplicando la norma jurídica, la situación jurídica abstracta al caso concreto y en esta forma queda destruida dicha incertidumbre". (72)

"El laudo es la resolución ipso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos". (73)

2.- CLASIFICACION :

Al Laudo se le clasifica en:

Declarativo,
De condena,
Constitutivo,
Colectivo Jurídico, y
Colectivo económico.

- (72) Porras y López A. -Ob. Cit. Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 351.
(73) Trueba Urbina A. -Ob. Cit. Nuevo Derecho Procesal de Trabajo . Pág. 392.

LAUDO DECLARATIVO.- Es aquél que se reconoce la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral. Tenemos por ejemplo la declaración de inexistencia de un estado jurídico de huelga.

LAUDO CONDENATORIO.- Es el que condena al cumplimiento de una obligación o al pago de determinada prestación, ejemplos: la reinstalación, el pago de la indemnización constitucional, pago de horas extras, vacaciones, etc.

LAUDO CONSTITUTIVO.- Es el que crea, modifica o extingue derechos de las partes. Es decir, introduce una nueva condición en una situación jurídica económica o contractual existente, o modifican éstas, tales por ejemplo: la sentencia o laudo que se dicta en el proceso colectivo económico.

LAUDO COLECTIVO JURIDICO.- Es aquél que precisamente por su naturaleza resuelve un conflicto colectivo jurídico.

LAUDO COLECTIVO ECONOMICO.- Cuando resuelve un conflicto de naturaleza económica.

3.- REQUISITOS DEL LAUDO :

Al conjunto de condiciones o requisitos que necesariamente deben cumplirse para la emisión del laudo, la doctrina les llama presupuestos procesales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 780, enumera tales requisitos en sus diversas fracciones, y el jurista Alberto Trueba Urbina, contempla esos mismos requisitos tomando en cuenta también

los artículos 775 y 776 de la propia Ley, desde dos puntos de vista: requisitos internos y externos.

Requisitos Internos :

1° Claridad y precisión de su contenido. Art. 776.

2° Congruencia con la demanda y la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. Art. 776.

3° Apreciaciones de hechos y de pruebas en conciencia, y aplicación del derecho, incluyendo la actividad creadora. Arts. 775 y 780 fracción III.

4° Decisión de los puntos litigiosos, mediante declaración condena o absolución. Art. 776.

Requisitos Externos :

1° Expresión de lugar, fecha y junta que pronuncia el laudo; nombres, domicilios y ocupación de las partes y el carácter con que litigan; los nombres de sus abogados y procuradores y el objeto del pleito. Art. 778.

2° Las apreciaciones de hechos y pruebas y la aplicación — del derecho, consignándose todas las razones y fundamentos legales doctrinarios o de equidad, así como la función creadora con sus conclusiones resolutorias. Art. 780.

La denominación de requisitos internos y externos no da primacía de los unos sobre los otros, ya que como se desprende del análisis de los artículos mencionados, todos los requisitos son indis-

pensables para la correcta y justa resolución de cualquier conflicto -
jurídico o económico.

4.- CARACTERISTICAS

El laudo tiene determinadas características, las cuales tra
taré de exponer en la forma siguiente :

1ra. Elimina la supletoriedad de las leyes procesales comunes, como
lo señala el artículo 17 de la Ley de la Materia respectiva.

"Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del dere
cho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del
trabajo. En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercan
tiles ni los códigos procesales civiles, federal o locales, en razón de
la autonomía de la legislación laboral". (74)

2a. Es una resolución definitiva, ya que como lo señala el artículo -
816 de la Ley Federal del Trabajo, "las resoluciones de las jun
tas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar -
sus resoluciones".

"... La interposición de recursos ordinarios originaría el rom
pimiento de la celeridad del proceso laboral. Por ello es que se decla
ra categóricamente que contra la resolución de las Juntas no procede
ningún recurso; sin embargo, las partes pueden combatir las resoluc

(74) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- "Nueva Ley Fe
deral del Trabajo". Editorial Porrúa, México, 1971. Pág. 25.

ciones 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 prevenidos en la Ley de Amparo". (75)

"Una de las diferencias entre los laudos y las sentencias judiciales, es que los primeros son inapelables, no procede contra ellos ningún recurso ordinario, en cambio las sentencias judiciales sí son apelables". (76)

3a.- Se dicta a verdad sabida, es decir, se analizan las pruebas en conciencia no imperando la verdad jurídica. Esto lo podemos apreciar en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, cuando nos señala : "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".

"Y la verdad sabida se entiende siendo la verdad del hecho hallado y probado en el proceso, conforme una ley de la recopilación, y patrocinada y corroborada por las leyes y derechos según Baldo, - Alexandro y Gramático. La buena fe guardada se entiende, que se ha de guardar equidad de la justicia, templándola con el dulzor de la misericordia, porque la buena fe es equidad, y la equidad es temperamento del rigor; y así ella no es en todo contraria a él, sino su modifica-

(75) Obra Cit. Pág. 365.

(76) Cepeda Villarreal Rodolfo. "Derecho Procesal del Trabajo". - México 1942, Pág. 190.

tiva con templanza del rigor, y sutileza del derecho, el cual rigor y sutileza del derecho no se ha de guardar en el consulado, sino esta buena fe o equidad temperativa de él, según Moranta y Ruginelo. Y esta equidad siempre debe tener el Juez delante de los ojos, según lo dice un texto por ser la perfecta razón que las leyes restringen, interpretan y enmiendan consistiendo sólo en la verdadera razón: Donde la cual se usare, con la justicia se honra, como consta de Cicerón y un texto". (77)

"... La verdad sabida" es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica..." (78)

"La Jurisprudencia de esta Suprema Corte siguiendo los principios reconocidos por la teoría y teniendo en cuenta además, la finalidad de toda prueba, su índole eminentemente lógica y su fin práctico - que es engendrar una convicción favorable en el juzgador, ha estimado que la facultad otorgada por el artículo 550 (actualmente es el 775) de la Ley Federal del Trabajo, para apreciar las pruebas en conciencia y sin sujetarse a las reglas procesales del derecho común para su valoración, no debe entrañar una facultad de obrar arbitrariamente, sino que el propio juzgador independientemente de examinar la totalidad de las pruebas rendidas y de no comprender en su estudio mas que

(77) Trueba Urbina Alberto, citando a Hevia Bolaños. Ob. Cit. Pág. - 324.

(78) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. Pág. - 351.

éstas, sin variar sus resultados, debe estar subordinada a la lógica, a fin de evitar incongruencias y apreciaciones absurdas. De esta manera por más que la Justicia Federal no deba substituir libremente su criterio al de las Juntas en la apreciación referida, no por eso debe dejar de tener la facultad y el deber de estimar siquiera la exactitud del silogismo que necesariamente se plantea en toda sentencia, para que el acto volitivo que también la integra no resulte contrario a las reglas de esa rama filosófica ni violatorio de las garantías individuales. También en el derecho común se ha establecido que no son discrecionales en lo absoluto por parte del juzgador todas las facultades que la ley le otorga remitiéndolas a su juicio, sino que éste debe ser el reflejo del criterio dominante en su medio y épocas determinadas en las personas en quienes se reconoce recto juicio". (79)

4a.- Sólo las autoridades oficialmente facultadas podrán emitir los laudos, en efecto, nuestra Constitución Política en la fracción XX del artículo 123, claramente expresa: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno".

" De donde se infiere que la conciliación y el arbitraje labora -

(79) Ejecutoria de 31 de enero de 1941, dictada en el Amparo No. - - 8767/39. Ia. de José J. Rojo.

les, la aplicación del sistema a los casos concretos, son llevados a cabo por organismos previstos y constituidos por el derecho bajo la vigilancia del Estado. Dichos organismos pueden ser catalogados según varios puntos de vista; pueden ser federales o locales, según la industria de cuya materia se ocupen, sea de la competencia de la Federación Mexicana o exclusiva de los Estados que la forman; pueden ser de conciliación o de conciliación y arbitraje según se encarguen sólo de una, o tanto de una como de otra; otra clasificación puede ser la de permanente o la de accidental, si han sido constituidos con anterioridad o se constituyen cuando se presenta un conflicto en un lugar donde no funciona constantemente".

"Los nombres que se han dado a dichos organismos y según nos referimos en el capítulo II, cuando hablamos de la conciliación, son los siguientes: Juntas Locales de Conciliación, Juntas Federales de Conciliación; Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, ubicadas en las capitales de las Entidades Federativas o en un centro industrial importante; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que sólo es una e instalada en la ciudad de México; las Juntas de Conciliación tanto locales como federales, pueden ser accidentales; las Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre son permanentes".

"Las Juntas están formadas por igual número de representantes del capital y del trabajo y uno por parte del gobierno. Este es uno de los casos en que el Estado no es el único encargado de aplicar un-

sistema jurisdiccional, pues aunque participa dentro de las juntas un representante del gobierno, participan también dos particulares".

5a.- Debe concluir dejando por finalizado un conflicto de trabajo a través del procedimiento laboral que marca la Ley Federal del Trabajo.

5.- LA SENTENCIA COLECTIVA.

Por mandato de ley, la resolución de la junta respecto de los conflictos colectivos de naturaleza económica, produce los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

"Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos en que el fenómeno de la producción origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patrones, así como las contiendas de intereses entre los factores de la producción provocadas por la lucha de clases, o bien por desajustes de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo o aquellas que se susciten con motivo de las suspensiones, modificaciones o terminación de los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley". (80)

El artículo 811 de la Ley Federal de Trabajo nos expresa, la facultad de las juntas que consiste en aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y, en general, -

(80) Trueba Urbina A. - Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo. Pág. 363.

formidad con la ley de amparo.

En el capítulo siguiente nos volveremos a ocupar del laudo y la sentencia colectiva en su carácter tutelar de los trabajadores.

6.- LA EJECUCION DEL LAUDO.

La ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

En caso de que el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra junta, se girará exhorto con las inserciones necesarias. Cuando al cumplimentar un exhorto se oponga algún tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Una vez otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante.

Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla.

Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes una vez que surta efectos su notificación. Las partes podrán convenir en modalidades que estimen convenientes al cumplimiento.

El objeto de la ejecución será la entrega de una cosa determinada o de una cantidad líquida.

"Artículo 844.- En la ejecución de los laudos se observarán-

las normas siguientes :

I.- Si el laudo ordena la entrega de una cosa determinada , se requerirá al deudor para que cumpla y si se negare, lo hará el ejecutor. En caso de no poder entregar los bienes, se despachará ejecución por la cantidad que señale la parte que obtuvo, que puede ser moderada prudentemente por el presidente ejecutor ;

II.- Si él laudo ordena hacer alguna cosa y el deudor no cumple dentro del término que se le señale, se hará a su costa en caso de ser posible o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inexecución a elección del acreedor; y

III.- Si el laudo ordena no hacer alguna cosa y el deudor quebranta la prohibición, el acreedor podrá solicitar que se repongan las cosas al estado en que se hallaban si fuere posible, a costa del deudor, o a que se le paguen los daños y perjuicios". (81)

"Artículo 845.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta :

I. Dará por terminada la relación de trabajo ;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II, y

(81) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 29 edición actualizada. Págs. 377 y 378.

- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, - fracción XXII, apartado "A" de la Constitución". (82)

Cuando los trabajadores se niegan a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminada la relación de trabajo.

La ejecución de un laudo que tenga por objeto entregar una suma de dinero o una cosa a un trabajador, el Presidente ejecutor cuidará de que se le entregue personalmente. Si es necesario grará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo al domicilio del trabajador.

El doctor Juan Estrella Campos, en su obra "Principios de Derecho del Trabajo", páginas 234 y 235, dice: "La ejecución es un procedimiento de carácter administrativo. Tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como en la nueva de 1970, se insiste en el error de encomendar a los presidentes de las juntas, la ejecución de los laudos y no sólo ello, sino que se pretende una intervención de carácter conciliatorio, cuando en la parte final del artículo 84. (82) Idem. Pág. 378.

de la Nueva Ley Federal del Trabajo se dice: "las partes pueden --
convenir en las modalidades del cumplimiento". Entonces, si hay
una sentencia, ésta exclusivamente debe ser ejecutada y en ninguna
forma las partes pueden convenir en esa ejecución, puesto que esta
mos en presencia de ordenamientos que son de interés social; limi-
tar la ejecución de una sentencia, que ello es precisamente el laudo
dictado por las Juntas, es un contrasentido y se tergiversa la finali-
dad de la Ley procesal que es de orden público".

CAPITULO IV

LOS PRINCIPIOS TUTELARES DE LOS TRABAJADORES.

- 1.- LA CONCILIACION Y AVENIMIENTO.**
- 2.- LA RELACION PROCESAL TUTELAR.**
- 3.- LA INVERSION DE LA PRUEBA.**
- 4.- EL LAUDO Y LA SENTENCIA COLECTIVA.**
- 5.- LA COSA JUZGADA.**
- 6.- EL PATROCINIO GRATUITO PARA LOS OBREROS.**

LOS PRINCIPIOS TUTELARES DE LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Hemos visto que en virtud del artículo 123 de la Constitución de 1917 nace el derecho social, del cual, también forma parte el -- Derecho Procesal Social y consiguientemente el Derecho Procesal del Trabajo.

De igual forma, vimos que a la luz de la teoría integral, como reveladora de los textos del mismo artículo 123, surgen los caracteres: proteccionista, tutelar y reivindicador del derecho del trabajo y desde luego, del derecho procesal del trabajo que nos esta---mos ocupando.

Comprendimos también que estos caracteres tienen que es--tar entrelazados para cumplir con los postulados de la teoría inte---gral, sostenedora de la función social que reza el artículo 123 de la -Constitución Mexicana de 1917.

Y bien, haciendo hincapié sobre el carácter tutelar en el proceso, tenemos que este carácter parte de las desigualdades jurídico - procesales en favor de los trabajadores, con el fin de compensar la -desigualdad económica frente a los empresarios o patrones, toda vez que el derecho procesal del trabajo tiene como fin regular instituciones y procedimientos para el mantenimiento del orden jurídico y económico en favor de la clase trabajadora por ser la desvalida frente a

la capitalista que es la poseedora de los bienes de la producción para ser redimida y procurar su prosperidad.

Así la actividad procesal creadora de los tribunales en favor de los trabajadores, se manifiesta a través de normas procesales que son confirmadas por nuestra legislación y la doctrina jurisdiccional, dando como resultado los siguientes principios tutelares y presupuestos de los trabajadores en el derecho procesal del trabajo:

- La conciliación y avenimiento;
- La inversión de la prueba;
- La cosa juzgada;
- El laudo y la sentencia colectiva;
- El patrocinio gratuito para los obreros.

1. LA CONCILIACION Y AVENIMIENTO.

La función tutelar de las juntas de conciliación y arbitraje, radica en el sentido de que si las partes no han encontrado entre ellas la avenencia, las juntas tienen la obligación de procurar avenencias para llegar a un arreglo conciliatorio, buscando siempre una solución razonable y equitativa para el trabajador, evitándole los perjuicios que pudieran suscitarse durante la secuela del procedimiento.

El artículo 753, I-1 de la Ley Federal del Trabajo, nos determina lo que sigue: "La junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las pa-

tes la justicia y equidad de su proposición".

Artículo 748, F-III. - "La junta procurará avenir a las partes de conformidad con las disposiciones del artículo 753, fracción I".

La renuncia de protección de los trabajadores como una de las fórmulas de autocomposición para llegar al avenimiento en el procedimiento de conciliación, es nula, así lo especifica el artículo 123, en su apartado "A", fracción XXVII, de la Constitución Mexicana y - que textualmente manifiesta:

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

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

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.

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

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

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

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

g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las-

indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Y el artículo 5º, fracción XIII, de la misma Ley Federal -- también nos expresa que la renuncia hecha por parte del trabajador -- de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, no producirá efecto legal.

2. LA RELACION PROCESAL TUTELAR.

El nuevo derecho procesal del trabajo al quebrar con el criterio rígido de la litis del proceso civil, se sujeta a normas jurídicas procesales de carácter social que rompe con el principio teórico de igualdad jurídica que tiene para el obrero el privilegio de que en él pueden suplirse determinadas deficiencias técnicas de su pretensión.

Con base en lo anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen obligación de sujetarse completamente a la litis contestatio, sino sólo declarar el derecho y cumplir la ley reguladora del -- proceso.

En otras palabras, el procedimiento laboral, no es como el proceso civil en el que las partes se defienden como mejor pueden, -

La carga de la prueba representa el gravamen que recae so
bre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez
para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mis
mas.

En el procedimiento laboral dada su naturaleza emi~~ne~~nte--
mente social, rompe con todo principio de derecho procesal civil ,
rigiendo en cambio el principio de la inversión de la carga de la
prueba como característica tutelar en favor de los trabajadores, en
virtud de que el patrón cuenta con más facilidades y recursos proba
torios.

A continuación citaremos algunos casos de la inversión de la
prueba :

a) En los riesgos profesionales el patrón tiene la obligación
de probar que el trabajador no ha sufrido ningún accidente del trabajo
o enfermedad profesional, cuando en el proceso se reclama un --
riesgo y sus consecuencias :

b) En el despido ; cuando el patrón niega haber separado al
obrero de su trabajo.

c) También en el abandono del trabajo por parte del obrero,
el patrón deberá probar que hubo tal abandono.

Sólo existe excepción de este principio, cuando el patrón --
niega el despido y ofrece el trabajo, nuevas tesis jurisprudenciales -
en favor de los patrones han venido a desvirtuar totalmente la tutela
procesal como protección para el trabajador. Pues la Suprema Corte

haciendo aparecer y valer como derecho lo que verdaderamente no lo es. Afortunadamente nuestro derecho procesal del trabajo si acaso - no puede hacer mucho más por el trabajador, cuando menos se apega a las reglas procesales para favorecerlo.

Como ejemplos tenemos los que siguen: Cuando se reclama - en la demanda por riesgos profesionales una cantidad menor de la -- que se asigna a la incapacidad derivada del riesgo; caso en el que procede la condena de la cantidad correspondiente a la indemnización se--ñalada por la ley, salvo que el patrón compruebe que no se ha realizado el accidente o enfermedad del trabajo;

Cuando se demanda como salario una cantidad menor de la fijada como mínimo en la ley, la condena deberá ajustarse exactamente al salario mínimo.

A todo este respecto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la Suprema Corte de Justicia, vienen a suplir las deficiencias de - las demandas o quejas de los trabajadores por mandato Constitucional (artículos 107, fracción II, 123 y 133).

3. LA INVERSION DE LA PRUEBA.

En el procedimiento civil impera el principio: "El que afirma está obligado a probar". La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener resultado favorable en el proceso.

ha dicho:

"La jurisprudencia que atribuye al patrón la carga de la prueba en los casos de despido de un trabajador, no es aplicable cuando - al contestar la demanda niega haberlo despedido y le ofrece admitirlo nuevamente a su servicio, pues en tal circunstancia es evidente que dicho patrón nada puede probar, por el contrario su actitud lleva a presumir que no hubo tal despido, correspondiendo al trabajador que --- insiste en que fue despedido del trabajo la prueba de su afirmación".

4. EL LAUDO Y LA SENTENCIA COLECTIVA.

El laudo como resolución que pone fin al conflicto del trabajo que se tramita ante las juntas de conciliación y arbitraje; tiene el carácter de una sentencia definitiva y debe de sujetarse a los principios procesales de naturaleza social consignados en la Ley Federal - del Trabajo.

La teoría procesal de tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores debe hacerse efectiva en el laudo, considerando que la función de éste es distinta a la función de la sentencia en el proceso tradicional, que sólo ve la lucha de dos partes iguales, lo cual - no ocurre en el proceso laboral.

La característica sobresaliente de los laudos radica en que - en ellos las juntas de conciliación y arbitraje aplican los principios sociales del proceso. valoran las pruebas en conciencia, cumpliendo

con las disposiciones que regulen casos semejantes y principios generales que derivan de estos mismos ordenamientos, así como con los principios generales de justicia social que derivan del artículo -- 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Por ello se dice que "Los laudos se dictarán a verdad sabida apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia, además, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. Pues en ellas se determinará el salario que sirva de base a la condena.

En cuanto al fondo del laudo o sentencia colectiva, indicamos que difiere del laudo jurídico, en virtud de que este último aplica el derecho existente, o reivindica derechos de los trabajadores. En cambio, el laudo económico crea el derecho objetivo, en función parecida a la legislativa, estableciendo nuevas condiciones de trabajo o modificando las existentes, pero sin reducir los derechos consignados en la Constitución y en la ley en beneficio de los trabajadores. Asimismo, la resolución que pone fin al conflicto económico tendrá el mismo carácter y producirá los mismos efectos jurídicos de un laudo en cuanto al derecho que en él se crea.

En el proceso de naturaleza colectivo económico, el laudo o sentencia colectiva, produce efectos distintos a las sentencias dictadas en el proceso civil; toda vez que las disposiciones del laudo colectivo se aplican erga omnes, es decir, es oponible a todo mundo, o --

sea, hasta a los sujetos que no han litigado en el proceso colectivo, - así como las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, o establecimiento aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, de la misma manera y por idéntica causa, les es aplicable la sentencia colectiva aún cuando no hubieran sido parte en el proceso, por el hecho de dictarse con vista de la categoría profesional y aún cuando les sea provechosa.

En la doctrina, se dice por una parte que, la sentencia colectiva no sólo rige las relaciones existentes en el momento de pronunciarse el fallo, sino que actúa para el futuro, como una verdadera ley, - y por la otra, se aplica hasta a quienes aparentemente no han sido representados jurídicamente por las partes, ya que el laudo colectivo-económico alcanza hasta a los obreros que no han sido parte en el juicio, pero que quedan comprendidos dentro de las normas de la sentencia, por ser aplicables a dichos obreros por las circunstancias de prestar sus servicios dentro de la negociación o industria afectada por aquella.

"Por otra parte, los efectos jurídicos del laudo colectivo, de acuerdo con nuestra legislación, son las siguientes :

a) El laudo colectivo económico es aplicable a todas las personas que trabajen en la empresa en que surgió el conflicto, aún cuando no sean miembros de la coalición obrera o del Sin-

dicato actor o demandado en el proceso. Este efecto se deriva del artículo 396 de la Ley que ordena la extensión de las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado, con excepción de los empleados que desempeñan puestos de dirección, de inspección o de confianza. En esos casos, el laudo colectivo viene a realizar también el papel de un contrato colectivo.

b) La sentencia colectiva, como hemos dicho en otro lugar, rige para el futuro, y es por esto por lo que en la doctrina prevalece el criterio de que tiene un carácter irretroactivo. Sin embargo, entre nosotros, la Suprema Corte de Justicia en ejecutoria de 1° de marzo de 1938, Compañía Mexicana de Petróleo "El Águila", S.A., y cogs, sentó la tesis, fundada en circunstancias y convenios celebrados entre las partes y en la declaración de existencia legal de la huelga, con anterioridad al planteamiento del conflicto, de que la resolución que se dicte en un proceso de orden económico, en el que se reconozca la existencia de un desequilibrio entre los factores de la producción, debe retrotraerse al instante en que se produjo ese desequilibrio" (83)

"Fundamentalmente el proceso económico es instrumento de la justicia distributiva en función de que el derecho del trabajo, procesal o sustancial, es proteccionista o tutelar de los trabajadores, --

(83) Ob. Cit. Trueba Urbina A. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 542

así como reivindicatorio, si no fue así, entonces se trataría de otra disciplina. Por tanto, en el campo jurisdiccional el proceso económico emanado de los conflictos que obedezcan a causas económicas entre el Capital y el trabajo, es un medio de proteger a los trabajadores de perjuicios mayores en el peor de los casos, pues de no ser así no estaría regulado en la Ley de Trabajo". (84)

5. LA COSA JUZGADA.

Seriche sobre la cosa juzgada nos dice: "Lo que se ha decidido en juicio contradictorio por una sentencia válida de que no hay o no puede haber apelación, sea porque la apelación no es admisible, o se ha consentido la sentencia, sea porque la apelación no se ha interpuesto dentro del término prescrito por la ley, o habiéndose interpuesto se ha declarado por desierta. La cosa juzgada se presume verdadera, y la ley le da el carácter de irrevocabilidad, no admitiendo a las partes a probar lo contrario, porque de otro modo los pleitos jamás tendrían fin".

Pothier : "La cosa juzgada es una presunción legal de que lo resuelto por la sentencia constituye la verdad legal y, por tanto, no se debe admitir contra ella prueba en contrario".

"La sentencia pasa en autoridad de cosa juzgada, cuando ha
(84) Idem. Pág. 527.

transcurrido el término para impugnarla con los medios ordinarios o extraordinarios concedidos por la Ley, o cuando los medios de impugnación propuestos se han agotado. La sentencia dictada en apelación es ejecutable, pero no constituye cosa juzgada, porque puede ser anulada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y, la cosa juzgada sólo se tiene cuando lo estipulado por el juez es inmutable". (85)

La institución de la cosa juzgada en el derecho procesal civil es muy discutida y sobre ella se han vertido infinidad de opiniones, por ahora, diremos con el maestro Trueba Urbina que la cosa juzgada es uno de los efectos de la sentencia, y que por cosa juzgada se entiende, en sentido formal, la imposibilidad de la impugnación de la sentencia recaída en un proceso y, en sentido material, la indiscutibilidad de la esencia de la voluntad concreta de la ley afirmada en la sentencia, y en lo que toca a la doctrina procesal del trabajo se advierte claramente la desaparición del principio de firmeza o inmutabilidad de la sentencia, basada en autoridad de cosa juzgada; ya que en términos generales se admite la posibilidad de modificar la sentencia, si es contraria a un reglamento o Contrato Colectivo que establezca mayores ventajas para el obrero. Por otra parte, no puede modifi--

(85) Bañuelos Sánchez Froylán.- PRACTICA CIVIL FORENSE, Cárdenas Editor y distribuidor, 3a. Edición, México 1974, Pág.427.

carse la sentencia, cuando tal modificación implique perjuicio al trabajador, lo cual significa una derogación más del principio de igualdad.

El artículo 497 de nuestra ley, expresamente quiebra el principio de la cosa juzgada, al establecer que dentro de los dos años siguientes en que se hubiere fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado si se comprueba una agravación o una atenuación posterior; y también agrega el maestro Trueba Urbina, a manera de acción de revisión, la modificación del convenio o laudo, en el caso de que posteriormente a la fecha de éstos se compruebe una agravación o una alteración de la incapacidad producida por el riesgo.

6. EL PATROCINIO GRATUITO PARA LOS OBREROS.

La desigualdad económica dentro del régimen capitalista muchas veces ha traído como consecuencia injusticias muy graves. Pues en ocasiones dentro del campo del derecho, cuando surge un conflicto de trabajo, el trabajador no cuenta con dinero suficiente para sufragar los gastos que se originen en el proceso al intentar la acción correspondiente a que tiene derecho. En estos casos nuestra ley, prevé la situación, creando a través de su artículo 523, fracción IV, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que tiene por objeto el asesoramiento y patrocinio gratuito de los obreros y sindicatos, en atención:

de su inferioridad económica frente a los patrones.

El artículo 530 de la misma ley nos especifica: La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes :

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

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

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

A continuación citaremos los siguientes comentarios cerrando de esta manera el capítulo y tema objeto de nuestra tesis que nos ocupa.

"El proceso laboral no sólo tiene como fin que los trabajadores alcancen su mejoramiento y dignidad humana, sino la reivindicación de sus derechos engendrados por el régimen de explotación del hombre. La teoría social del proceso emerge de los principios y textos del artículo 123, cuyas leyes reglamentarias aún no logran traducir integralmente; sin embargo, es deber de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y tribunales burocráticos, como órganos de la jurisdicción social del trabajo, realizar el destino social del proceso en-

todos actos procesales, desde la audiencia preliminar de conciliación, demanda y excepciones, hasta el laudo". (86)

"El proceso del trabajo es fuente autónoma de bienes de la vida social; crea, extingue o modifica derechos u obligaciones mediante la observancia del régimen jurídico procesal. Descartada la posibilidad de que las clases sociales, se hagan justicia por sí mismas, corresponde exclusivamente al poder social, al Estado de derecho social, el ejercicio de esta función, creado por una decisión social de carácter fundamental: el artículo 123, fracción XX, de la Constitución de 1917. El proceso es, por consiguiente, un instrumento de los trabajadores que sustituye la autodefensa y de que se valen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para realizar la justicia social".(87)

Es así como a través de estos principios enumerados anteriormente, los Tribunales del Trabajo deben salir siempre en defensa de los trabajadores para cumplir con la justicia social como destino histórico plasmado en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917.

(86) Ob. Cit. Trueba Urbina A.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 335.

(87) Idem. Pág. 330.

CONCLUSIONES

1. A partir del estudio del derecho procesal como ciencia y hasta hoy = en día la Teoría General del Proceso, se han comprendido principios clásicos de los juicios civiles, penales y administrativos, en los que impera el imperio absoluto de la ley sobre la base de la igualdad de los hombres ante la misma, a tal grado que al juzgador para cumplir con los altos fines de justicia, no le importa la condición social de las personas en disputa, sino más bien el cumplimiento de sus obligaciones.
2. El derecho procesal del trabajo como rama del derecho procesal social, tiene su teoría propia que se deriva del artículo 123 constitucional, en virtud de que se integra con órganos jurisdiccionales, juntas de conciliación y arbitraje y tribunales burocráticos, distintos de los judiciales; con principios procesales diferentes del proceso burgués, toda vez que el proceso laboral se rige no sólo por normas compensatorias o tutelares, sino redentoras o reivindicatorias de los trabajadores, de tal suerte que el derecho procesal del trabajo como rama del derecho procesal social, nacieron conjuntamente con el derecho social para México y para el mundo entero a partir de la Constitución Mexicana de 1917. Por ello, se dice que el derecho procesal del trabajo es el más joven de los procesos.
3. La causa de los conflictos entre el Capital y el Trabajo es el origen de la lucha de clases. Por tal motivo explica Marx; la historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la historia de la lucha de clases.
4. Los conflictos obrero-patronales de trabajo se clasifican en individuales y colectivos. Los individuales siempre son jurídicos, los colectivos pueden ser jurídicos o económicos.
5. Durante el desarrollo del procedimiento laboral, desde la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de pruebas, desahogo o recepción de pruebas, etc., hasta el laudo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores y también el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.
6. El laudo es la forma normal u ordinaria de concluir el procedimiento

to laboral, resolviendo definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo ya sean jurídicos o económicos, sometidos a la decisión de las juntas. Además tiene las siguientes características :

- A. Elimina la supletoriedad de las leyes procesales comunes;
 - B. Es una resolución definitiva;
 - C. Es pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
 - D. Resuelve la cuestión planteada por las partes;
 - E. Debe ser dictada a verdad sabida.
7. A la luz de la teoría integral como reveladora de los textos del artículo 123, Constitucional con fines eminentemente sociales, surgen los caracteres: proteccionistas, tutelar y reivindicatorio del derecho del trabajo y consiguientemente del derecho procesal del trabajo.
8. El carácter tutelar en el proceso parte de las desigualdades jurídico procesales en favor de los trabajadores a fin de compensar la desigualdad económica frente a los empresarios o patrones.
9. Los nuevos principios que surgen a través de la actividad creadora de los tribunales en favor de los trabajadores en el derecho procesal del trabajo, son : a) La Conciliación y Avenimiento; b) La relación procesal tutelar; c) La Inversión de la prueba; d) El Laudo y la Sentencia Colectiva; e) La Cosa Juzgada, y f) El Patrocinio-gratuito para los Obreros.
10. El proceso del trabajo como fuente autónoma de bienes de la vida social que crea, extingue o modifica derechos u obligaciones, es un instrumento de los trabajadores que sustituye a la autodefensa y de que se valen las juntas de Conciliación y Arbitraje para realizar la Justicia Social.

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

.....

- 1.- BRY PERDEAU. Las Leyes del Trabajo y de la Previsión Sociales.
- 2.- BAÑUELOS SANCHEZ FROYLAN. Práctica Civil Forense, Cárdenas - Edit. y distribuidor, 3a. Edición - México 1974.
- 3.- CARNELUTTI FRANCISCO. Derecho Procesal Civil, tomo 1, - Editorial E. J. E. L. Argentina.
- 4.- CODIGO CIVIL. Para el Distrito y Territorios Federales, Edit. Porrúa, S.A., México - 1971.
- 5.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. Para el Distrito Federal, Edit., Porrúa, S.A. México 1976.
- 6.- CABANELLAS GUILLERMO. Tratado de Derecho Laboral, tomo III, Buenos Aires 1949.
- 7.- CHIOVENDA GIUSEPE. Instituciones del Derecho Procesal Civil.
- 8.- CASTORENA JESUS J. Tratado de Derecho Obrero, México 1942.
- 9.- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO. Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo, "Revista del Trabajo" - Tomo XXX, No. 119, México 1947.
- 10.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, México 1959.
- 11.- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, 8a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1976.

- 12.- GARCIA OVIEJO CARLOS. Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid 1934.
- 13.- HOBBS TOMAS. Leviatán.
- 14.- KASKEL WALTER Y DERSCH GERMAN. Derecho del Trabajo, Buenos Aires, México 1961.
- 15.- KROTOSCHIN ERNESTO. Instituciones del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1949.
- 16.- MORA FERRATER. Diccionario Filosófico, tomo II, -- Edit. Sudamericana, 2a. Reimpresión de la 5a. edición, agosto 1971.
- 17.- M. TRIGO OCTAVIO. Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, México 1939.
- 18.- PEREZ BORJA EUGENIO. Curso de Derecho del Trabajo, Madrid 1957.
- 19.- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo, 3a.- Edición 1975, Textos Universitarios S.A.
- 20.- REVISTA DEL TRABAJO MARZO DE 1950. Diversas Ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 21.- SCRICHE JOAQUIN. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia, Porrúa, Carneler Hermanos, Libreros Edit. 6, Puredes - Saints-Pérez, 6, 1903.
- 22.- TAPIA ARANDA ENRIQUE. Derecho Procesal del Trabajo, México 1961.
- 23.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Actualización del artículo 123 en la U.N.A. M. Editorial Porrúa, México 1975., 3a. Edición aumentada y corregida.
- 24.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral, 3a. Edición aumentada y corregida, Editorial Porrúa, S.A México 1975.

- 25.- TRUEBA URBINA ALBERTO
Y TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo Re-
formada, Comentarios, Jurispruden-
cia, etc., 29 Edición actualizada --
Editorial Porrúa, S. A. México, -
1976.