



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EJECUCION DEL LAUDO Y SU PRESCRIPCION
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TESIS PROFESIONAL

JOSE TOLEDO LOSA

MEXICO, D. F.

1974



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EJECUCION DEL LAUDO Y SU PRESCRIPCION
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JOSE TOLEDO LOSA

MEXICO, D. F.

1974

A MI PADRE Y A MI MADRE
CON GRATITUD Y CARINO.

A MI ESPOSA CON AMOR.

A MIS HERMANOS.
SANTOS.
JUANITA
FELIPE
PAULITA
LEONOR
JOVITA
FIDEL
JOSEFINA
ALFREDO.

A LA FACULTAD DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA-
DE MEXICO, MAESTROS , COMPAÑE-
ROS Y AMIGOS.

AL DR. CARLOS MARISCAL GOMEZ
CON GRATITUD POR SU COLABORACION
Y DIRECCION EN ESTA TESIS.

Esta Tesis fué elaborada en el Seminario de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social, a cargo del Distin-
guido Docto. Alberto Trueba Urbina.

EJECUCION DEL LAUDO Y SU PRESCRIPCION EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

- a).- Edad antigua.
- b).- Edad Media.
- c).- Breve Historia del Derecho Laboral en México.
- d).- Principales antecedentes del Derecho Laboral.

CAPITULO II.

PROCEDIMIENTO DEL DERECHO LABORAL

- a).- Demanda.
- b).- Excepciones que se pueden hacer valer al contestar la demanda en la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones.
- c).- Pruebas, su ofrecimiento y desahogo.
- d).- Alegatos y Conclusiones.

CAPITULO III.

EL LAUDO

- a).- Doctrina y Jurisprudencia que se ha establecido respecto del Laudo.
- b).- Valor de la Prueba.
- c).- Contenido de fondo y envoltura del Laudo.
- d).- Criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al emitir el Laudo.

CAPITULO IV.

EJECUCION DEL LAUDO.

- a).- Procedimientos que deben seguirse para ejecutar el Laudo.
- b).- Recursos que pueden hacerse valer en Ejecución del Laudo.
- c).- Procedimiento de remate de los bienes que se embarguen en Ejecución del Laudo.
- d).- Resarcimiento de daños y perjuicios, medidas de apremio que se deben aplicar en Ejecución del Laudo.

CAPITULO V.

PRESCRIPCION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- a).- Antecedentes de la Prescripción.
- b).- Prescripción Positiva o Adquisitiva.
- c).- Prescripción Negativa.
- d).- Opiniones del Sustentante.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

I.- ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.

a).- EDAD ANTIGUA.- Para algunos historiadores, el derecho del trabajo, se empieza a regular a partir de que se termina la esclavitud y empieza el trabajo libre, mediante, el cual los hombres empezaron a prestar su trabajo en forma de contrato, que hubo de regular el derecho.

En Roma, el principal antecedente de lo que es el derecho en nuestra Legislación, independientemente de las otras fuentes que vinieron a enriquecerla y los estudiosos del derecho que han dado los Tribunales mexicanos y sus grandes jurisconsultos; nos encontramos el período monárquico, en la organización político - social, la tradición romana sostiene que fueron siete los reyes romanos; el primero lo fué Rómulo que pobló la villa con hombres del Lacio, y vivían al margen de la justicia, pero carecían de mujeres, dando lugar al rapto de las sabinas (rapto de mujeres). Creó el senado con 200 miembros, formó el ejército.

La historia de los reyes no interesa, y el gobierno en la monarquía, el poder ejecutivo y militar lo tenía el Rey, y cuando moría, el senado consulto presentaba una lista al pueblo de los candidatos y el Rey electo estaba asesorado por el Senado.

Las clases sociales se formaba de patricios y plebeyos - clientes y esclavos. Los patricios descendían de los primeros padres de familia que tuvo Roma, formaban la aristocracia y gozaban de amplios privilegios, solo ellos podían go-

1
bernar, ejercer el sacerdocio y desempeñar el mando militar.

Servio Tulio favoreció a los plebeyos, dividió la población romana en cuatro tribus urbanas y dieciseis rústicas y de acuerdo a sus riquezas en seis clases, dándoles los mismos derechos y obligaciones cívicas. Las cinco primeras pagaban contribuciones; la única clase llamada de los proletarios o de los hombres cuya única riqueza eran los hijos, se les eximía de las contribuciones y del servicio militar.

En ésta época siglo VI a. J. C., los colegios de los artesanos de Roma, que han sido presentados como un antecedente de las corporaciones medievales y su origen, se encuentra en la reorganización de la Ciudad, emprendida por Servio Tulio, quién no hizo otra cosa que considerar los privilegios de que algunos colegios gozaban, con lo cual se establece que tenían un carácter religioso y mutualista y no profesional.

Eugéne Petit, en su libro tratado elemental del Derecho Romano, da una definición amplia y dice: "que el derecho es el conjunto de reglas que rigen las relaciones sociales". Determinado su definición en virtud de que el hombre como ente racional valoriza lo justo y lo injusto y por tanto concibe un derecho ideal.

El derecho Positivo lo define como: "El conjunto de reglas cuya observancia esta prescrita y sancionada en los distintos pueblos. El derecho romano como se ha dicho en un principio es el antecedente del derecho contemporáneo, en virtud de que no solo haya leyes, sino su aplicación por ju-

risconsultos.

Los romanos subdividían en público y privado al derecho privado en: Derecho natural, derecho de gentes, y derecho civil (Jus-Naturale, Jus Gentium et Just Civile).

Ulpiano concebía al derecho Natural, como Leyes impuestas por la naturaleza, a los seres animales.

El derecho Subjetivo, en roma, se le consideraba como la facultad moral y el poder de hacer, consentir y exigir alguna cosa, es la conciencia inmediata de las Leyes, porque en efecto todos en definitiva tienden unicamente a conceder derechos o garantizar las que ya poseemos.

Para otros historiadores, no existe el derecho del trabajo en la antigüedad y surge hasta en tanto se empieza a

(1) Petit Eugène " Tratado Elemental del Dr. Romano".- regular como un producto de la lucha de clases, esto es en forma regulada categoricamente.

b).- ELAD MEDIA.- Lo que puede considerarse como el derecho del trabajo en ésta época, son las reglas acerca de la organización y funcionamiento acerca de las corporaciones, que difieren del derecho contemporáneo, ya que el primero sacrifica a la persona en aras del bienestar propio y el segundo trata de elevar al asalariado como individuo no como tal, sino como persona colectiva lo que denominamos clase social; es decir limita al empresario a las necesidades sociales y vitales del trabajador.

El derecho del trabajo, nace con la intervención del estado en el siglo XIX, para poner un alto a la explotación-

de que eran víctimas las clases laborantes, especialmente la mujer y los menores de edad, que por causas de economía que sufre la clase proletaria, para mejorar su condición y modo de vida, sacrifica días y noches de ayuno, para gozar un día a la semana con el producto de su esfuerzo un momento de distracción y convivencia con su familia, el que nunca llegaba, por la vil explotación de que eran objeto y en esas condiciones nunca se llegaba a nivelar. En esta época el artesano tiene los elementos de la producción, por lo que el derecho del trabajo, no es por la clase desposeída, sino por la clase poseedora.

El derecho organizado, empieza a funcionar por medio de corporaciones, las que en Francia, se les llamó CORPS DE METIER a partir del siglo X, se nota su aparición, teniendo en ésta época pleno desarrollo, hasta los siglos XV y XVI, que empieza a decaer por causa de las nuevas relaciones económicas; entre las principales se encuentran las de Florencia y Nurenberg; estas corporaciones tuvieron fuerza económica y política, poniendo fin al proceso histórico, al romper los muelles que estorbaban al desarrollo del capital, de la manufactura y de la industria.

La finalidad que perseguía la corporación, es defender el mercado de extraños, impedir el trabajo de quienes no forman parte de ella, y evitar la libre concurrencia entre los maestros, compañeros y aprendices (la corporación la forman tres clases de personas: los maestros, compañeros y los aprendices). Las corporaciones, eran semejantes a -

Los sindicatos en la actualidad, considerando que éstos son consecuencia de la lucha de clases y las corporaciones son unidades patronales y para alcanzar sus fines, reglamentaba la corporación un consejo de maestros.

Los principios económicos del nacionalismo, y se dice que comunismo y nacionalismo no es lo mismo, porque el comunismo "pretende el bienestar económico de las masas, sin importar la prosperidad del pueblo, como unidad histórica y social. Individualismo, significa, preponderancia del individuo sobre el pueblo".- Socialismo, significa "El pueblo es concebido como un todo, cuya grandeza ha de buscarse"., - esto es sin importar la miseria de los demás, aún cuando exista bienestar en unos cuantos, trae aparejada a la larga la ruina del estado y de la sociedad.

En opinión de los teóricos del estado nazi, Socialismo es "el fin del estado ha sido contemplado unilateralmente, pues se le considera como una institución, cuya finalidad consiste en mantener a los individuos en la misma situación en que se les encontró; el deber del estado de otorgar a cada quién la parte que le corresponda, se ha hecho a un lado". La práctica formuló una regla "mejoramiento de las condiciones de trabajo y limitación a las utilidades de la empresa".

Los antecedentes del derecho del trabajo en ésta época son muchísimas y para mejorar lo escrito, se necesita volver a vivir en las mismas condiciones y con los elementos que se tienen para poderlos mejorar y corregir los errores-

que se tengan una vez que se sientan.

En los principios del derecho del trabajo, el nacionalismo desconoció la idea de clases sociales.

c).- BREVE HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO.

Nuestro derecho del trabajo es sin duda un esfuerzo de la clase obrera, aunque se diga en la actualidad que es una mimadera que el patrón da al trabajador, para dormirlo y tenerlo a su servicio. Considerando la historia del derecho del trabajo, ésta empieza en la época de la Colonia, que tuvo rasgos europeos y su parte medular se encuentra en las Leyes de Indias, que pugna por el nivel de los indios en cuanto a trabajo concernía, luchaba por la jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salarios en efectivo y la supresión de la tienda de raya.

Esta lucha no encuentra eco, porque los indios no tenían ni siquiera la noción de lo que les pudiera favorecer la lucha y todavía en nuestro siglo cuando la creación de los ejidos, había campesinos libres que no querían entrar a formar parte del ejido, en virtud de un mandato divino que no les permitía unirse a compartir la tierra, ellos tenían un mandato del espíritu santo que les iluminaba y no necesitaban de eso.

El salario mínimo, no se pagaba, por ningún concepto - se explotaba vilmente a la clase trabajadora, porque no sabían leer ni escribir, además les pagan en la lista de raya - que la tienda llevada, una serie de mercancía que sacaban - los trabajadores y préstamos que como establece (2). El má-

estro Alfonso Toro en su libro de la Revolución Mexicana - "al hacerles un préstamo y cuando lo iban a liquidar el encargado hacía la cuenta en los términos siguientes:" cinco que me das y cinco que me debes son diez y cinco que te presto son quince"; razón por la cual nunca salían bien librados y los tenían en deuda para que siguieran trabajando.

Vallarta confunde el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo, por lo cual el constituyente de 1857 votó en contra del derecho del trabajo.

El Código Civil de 1870, en uno de sus títulos contenía: Servicio doméstico; servicio por jornal; con (2) Toro Alfonso " Revolución Mexicana ", trato de obra a destajo o a precio alzado; contrato de hospedaje.

En 1910, parecía un estado feudal, por lo que se desató la guerra, que en fondo lo fué de índole agrario, con el problema obrero, ya que existían centros mineros y una industria incipiente y así tenemos los movimientos de huelga de Rio Blanco, Santa Rosa y Nogales, pero el problema de fondo quedó sin solución. José Vicente Villeda, escribe su Ley sobre los Accidentes de Trabajo, la que es votada en 1904, estableciendo la teoría del riesgo profesional, que en su artículo 30 dice: " cuando por motivo del trabajo que se encarue a los trabajadores asalariados o que disfrutende sueldo, a que se hace referencia, sufran algún accidente que les cause la muerte o alguna lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación, estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que debiera deven--

er por causa del trabajo; se previene que el accidente sobrevino con motivo que el trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".

La Ley de Bernardo Reyes, en 1906, fué más importante que la de Villada y sirvió de modelo para la Ley de los -- Accidentes del Trabajo en Chihuahua. Concordaba con la de -- Villada al imponer al patrón la obligación de indemnizar a los obreros por los accidentes que sufrieran; así como dejaba al patrón la carga de la prueba en caso de responsabilidad. Pero había una parte que decía "Nigligencia inexcusable o culpa grave del obrero", fué la parte medular para el patrón.

Como estas leyes, existen otras semejantes y son: Como ya se dijo la de Chihuahua; la de Coahuila; la de Hidalgo y Zacatecas.

En el estado de Jalisco, Manuel M. Dieguez, se limitaba a establecer en su Ley, el descanso obligatorio, descanso dominical; vacaciones; jornada de trabajo y sanciones para -- las tiendas de abarrotes y almacenes de ropa.

Manuel A. Berlanga, reglamentó los aspectos principales del contrato individual del trabajo; algo de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Limitó su Ley, por usar en su articulado la palabra -- "Obrero".

En Veracruz, Cándido Aguilar en 1914 el 19 de octubre promulga su Ley, tuvo gran auge y sirvió de base para la --

Legislación futura.

Venustiano Carranza en 1914 el día de diciembre expide su Ley sobre contrato de trabajo, que contenía siete secciones y que son: a).- Disposiciones Generales; B).- Derechos y Obligaciones de los patrones y de los obreros c).- Jornada máxima y salario mínimo; d).- Reglamento de Taller; e).- Terminación del Contrato Colectivo de trabajo y éste contiene f).- Lo Relativo a Sindicatos y g).- Disposiciones Complementarias.

En Yucatán en 1915 se promulga una Ley, que creó un Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y después se promulga la Ley del Trabajo el 11 de diciembre de 1915.

La Legislación del Trabajo, tiende a evitar la explotación de las clases laborantes y quedó vinculada con otras leyes como son: la Agraria, la de Hacienda, la del Contrato y la del Municipio Libre. Las que se les llamó las cinco hermanas, toda vez que las cinco seguían el mismo fin.

Las autoridades del trabajo son: a).- Las Juntas de Conciliación, b).- El Tribunal de Arbitraje, c).- El Departamento del Trabajo.

Además tenemos de los anteriores puntos referidos el artículo 123 Constitucional, que es el fondo de la Ley Federal del Trabajo y toda la Legislación Laboral, así como de la Doctrina y Jurisprudencia que se ha vertido en los tribu

nales del Trabajo y las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; porque de ahí deriva el nacimiento del mismo.

El artículo 123 de la Constitución, su origen en el dictámen del veintiseis de diciembre de 1916, referente al artículo 5o. Constitucional, éste es el antecedente de la disposición fundamental de dicha norma Constitucional.

Aprobado el artículo 5o. Constitucional de 1916, quedó en los términos siguientes: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por las autoridades Judiciales. La Ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurrirán en este delito".

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desarrolló su discusión y aprobación el 23 de enero de 1917, que en su parte introductiva establece: "El Congreso de la Unión, las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, son contravenir a las bases siguientes; las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".

En la actualidad nuestra Constitución Política en su capítulo Sexto, referente al Trabajo y de la Previsión Social, dice: Art. 123.- "El Congreso de la Unión, sin con--

travenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, B.- Entre los Poderes de la Unión, Los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores".

En el caso solo hablaré del apartado "A", no porque el otro sea menos importante, sino que es el caso que nos ocupa.

Nuestra Constitución también en su artículo 5o. dice: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123".

El propio artículo en su tercer párrafo dice: "El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. La Ley no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse". En la parte final, establece: "El contrato de trabajo, solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no

podrá extenderse por ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles". Así como que el incumplimiento de ese contrato, solo obliga al trabajador a la responsabilidad civil, y en ningún caso debe hacerse coacción sobre su persona.

De lo anterior, se puede concluir, que el fundamento de la Ley Federal del Trabajo o sea el artículo 123 de la Constitución Política, es sin duda una de las mejores Leyes que se han dado al respecto, pero en la práctica a pesar de que se establece como un derecho aplicado en función social y que los Tribunales del Trabajo, deberían actuar en los mismos términos, pero en la aplicación práctica los Tribunales han establecido un criterio que en el procedimiento se ha de seguir la igualdad de las partes.

En éstas condiciones y en virtud de la igualdad de las partes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no es posible que se aplique la Ley en función social, tampoco los Tribunales pueden actuar de la misma manera, porque el patrón goza de los mismos derechos que el trabajador ante los Tribunales, y no se puede aplicar la Ley en función social.

d).- PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Se consideran entre los antecedentes del derecho del trabajo, además de los mencionados en el inciso anterior a las fuentes que se consideran en los términos siguientes:

Fuente, origen o principio, por fuente del derecho se entienden la voluntad que crea normas, o el acto que da

origen a determinadas normas.

Fuentes Formales.- Son los procesos de manifestación de las Normas jurídicas.

Fuentes Reales.- Son los procesos de manifestación de las normas y que determinan el contenido de la norma jurídica.

Fuentes Históricas.- Son los documentos o libros que contienen el texto de una Ley.

En materia del derecho del trabajo, tenemos:

a).- **Fuentes formales.**- La Ley, como la más importante la costumbre como un uso implantado por la colectividad considerado como obligatorio.

La Jurisprudencia.- Conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Ejecutoria.- Es la resolución de tesis y contenido en el fondo de dicho dictámen. Para que sea jurisprudencia, se requiere que sean del pleno o de la Sala.

La Doctrina.- Conjunto de estudios técnicos y científicos en torno del derecho que procede de los particulares y de termina el alcance de las normas jurídicas.

Los Principios Generales del Derecho, criterios ideales de Justicia, principios de virtud jurídica.

Las Fuentes se consideran en el derecho del trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal, en relación a

lo dispuesto por el artículo 17 de la misma.

La costumbre, como fuente del derecho del Trabajo, es válida, siempre y cuando este por encima de la Ley. Es una aportación nueva a los derechos del trabajador, considerándolo como un derecho establecido y legal.

Fuentes Formales Especiales en el derecho del Trabajo son:

- a).- El Contrato Colectivo del Trabajo.
- b).- Contrato Ley.
- c).- Sentencia Colectiva.

En relación a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, por lo que respecta a cada una de las Fuentes Formales Especiales, define a las mismas como sigue:

a).- "El Contrato Colectivo del Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

b).- "Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el Territorio Nacional".

c).- Laudo Colectivo, como se dice, que es la resolución mediante la cual el Tribunal resuelve la controversia poniendo el fin a esta, condenando o absolviendo y en el caso siendo colectivo el mismo, beneficia al trabajador y se puede invocar y hacer valer como prueba.

II.- PROCEDIMIENTO DEL DERECHO LABORAL.

a).- DEMANDA.

Para iniciar el capítulo, estimo necesario, que para el efecto de que los Tribunales dicten un laudo y que además ha ya de ejecutarse, es necesario que se suscite un conflicto y en el caso debe ser obrero patronal.

En el derecho privado, se concreta a un ámbito de carácter patrimonial, que afecta esencialmente al interés individual de las partes, en el derecho del Trabajo cambia esta idea ; se establece como una noción jurídica social, que de un modo predominante, tanto en la formación de las relaciones contractuales, como en las cuestiones que se derivan del mismo.

En la Doctrina argentina, se ha intentado de establecer una diferencia entre controversia y conflicto de trabajo, y lo clasifica como sigue:

(3) "Conflicto de trabajo, es el contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital, pero no tiene la fuerza de trabajo". Controversia de trabajo, existe cuando alguien pretenda la tutela de su interés relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, o un contrato con el interés de otro, de allí donde éste se oponga, mediante la lesión de intereses o mediante la contestación a los pretendidos.

La definición que se ha dado a los conflictos son:

"Conflicto, con el nombre de conflictos laborales, se denomina a toda serie de ficciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo".- E. Pérez Botija.

Ernesto Kroteschin, estima dos acepciones:

En sentido amplio entiende " Las controversias de cualquier clase, que nacen de una relación del Derecho Laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individualmente (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".

(3) Cepeda Villarreal, en su definición dice: " se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes dentro de la relación de trabajo, incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente, en una o más relaciones de trabajo o que pueda tener relación (conexión) con las relaciones de trabajo".

Esta definición es correcta e interesante, toda vez que la incompatibilidad de lo que se demanda con lo que se propone haya una diferencia imposible para que una de las partes se allane a la misma.

Los conflictos se clasifican en atención a lo sujetos que intervienen en ellos, toda vez que los problemas del -

(3) De la Cueva María "Derecho Mexicano del trabajo " Edición 1970 Tomo I.

trabajo, no son idénticos al Derecho Civil, así tenemos:

- a).- Conflictos obreros patronales.
- b).- Conflictos Intersindicales.
- c).- Conflictos entre asociaciones profesionales y una persona ajena a ella.
- d).- Conflictos entre asociaciones profesionales y sus agremiados.
- e).- Conflictos entre obreros.
- f).- Conflictos entre patronos.

Los conflictos son demasiados, en consideración a sujetos que en el mismo intervienen y además pueden ser económicos y colectivos, individuales etc., por causas de interés material y diferencia social, los conflictos obreros patronales, constituyen el grupo principal de los conflictos y su resolución ha de encontrarse por medio de una serie de procedimientos ejercitados ante los Tribunales Competentes que se ha denominado Laudo y para hacer posible su ejecución, es necesario también la intervención de los Tribunales, para encontrar la ejecución y el cumplimiento del mismo.

a).- DEMANDA.- Es el acto de la voluntad manifestada en la que se ejércita una o varias acciones.

También se dice, que es el escrito de la parte actora en el cual ejércita la pretensión procesal laboral solicitando la tutela jurídica frente al demandado.

El artículo 722 de la Ley Federal del trabajo, dice:

(3) De la Cueva Mario "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"

" Cuando haya varias acciones contra una misma persona y respecto de un mismo asunto deben intentarse en una sola demanda, todas las que no sean contrarias y por el ejercicio de una o más quedan extinguidas las otras".

El Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito y Territorios Federales, en su artículo lo.- dice:

" El ejercicio de las acciones civiles, requiere:

- I.- La existencia de un derecho.
- II.- La violación de un derecho o el desconocimiento de una obligación o la necesidad de declarar, - preservar o constituir un derecho.
- III.- La capacidad para ejercitar la acción por sí o por un legítimo representante.
- IV.-El interés en el actor par deducirla;

Falta el requisito del interés siempre que no pueda alcanzarse el objeto de una acción, aún suponiendo favorable la sentencia.

El Código Federal de Procedimientos Civiles, en su artículo lo. dice: Solo puede iniciar un procedimiento Judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial, declare o constituya un derecho o imponga una condena y quién tenga el interés contrario.

Actuarán en el juicio, los mismos interesados o sus representantes o apoderados, en los términos de La Ley.

En cualquier caso los efectos procesales serán los-

mismos salvo prevención en contrario".

Como se desprende de las anteriores definiciones y de las acepciones que se ha dado, el interés personal es el principal motor en los procedimientos de carácter e interés personal.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, descarta los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos, por lo cual las partes tienen que llenar ciertos requisitos esenciales, para solicitar la intervención del Organó jurisdiccional y obtener una decisión del órgano del estado, debiendo contener esencialmente:

a).- Nombre de quién promueve, o persona que promueve en nombre de otro acreditar el carácter con que lo hace; señalar domicilio para oír notificaciones.

Art. 687 de la Ley.

b).- Nombre y domicilio del demandado. Art. 687 de la Ley.

c).- Causas y derechos de la acción Art. 687 de la Ley.

d).- Hechos o circunstancias que originan la demanda.

e).- Indicar el monto del salario o las bases para fijarlo. Art. 753 Frac. IV.

f).- Fundamentos legales. Art. 685 y 753 de la Ley.

g).- Puntos petitorios.

Dentro de los requisitos esenciales son: Que se exprese con claridad lo que se reclama, porque la claridad y pre

oisión, no son concepto de forma, en virtud de que la Suprema Corte de Justicia, ha sostenido, que el derecho obrero, no debe interpretarse en el sentido formalista que caracteriza al derecho civil, por su índole las leyes rigen la materia y se apartan hasta donde es posible del procedimiento rigorista, para que el trabajador encuentre medios eficaces y prácticos para el ejercicio de las acciones que le competen.

Los puntos referidos anteriormente, por decirlo así es el cuerpo de un escrito, debiendo además contener el Tribunal a quién se dirige la demanda o de quién se solicita la tutela en el negocio. Fijar en términos generales la competencia de la autoridad de quién se solicita la tutela del derecho y los demás requisitos son esencia y cuerpo del escrito.

En el ejercicio de las acciones, puede haber y en ocasiones se ejercitan acciones contradictorias, aquí la doctrina jurisprudencial, apunta una teoría en beneficio del trabajador, para protegerlo en cuanto a los efectos de las acciones contradictorias que de su acción se derive, en el sentido de que se le requiera en la audiencia respectiva, a efecto de que desaparezca la contradicción obligándolo a que se defina en favor de cualquiera de las acciones o bien que las cambién.

Las acciones contradictorias se excluyen, pero no se nulifican. Cuando a una demanda laboral, le falte claridad-

7

y nada hay que la haga más clara, que el ejercicio de las acciones contradictorias, el deber del Juzgador es mandar la aclarar en lo conducente, de acuerdo con el artículo 325 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente a la Ley Federal del Trabajo, antes de la audiencia correspondiente. En tal virtud, si no se hizo el requerimiento mencionado, no es justo ni legal que se considere que el laudo que se pronuncie, que por la forma en que se ejercitaron las acciones, éstas no se nulifiquen, sino que debe reconocerse que solamente se excluyen, y entonces resulta que no se tuvo por ejercitada la acción, que dentro de la conducta procesal de las partes, parezca la más lógica, y decidir lo que proceda según las pruebas aportadas en relación con lo reclamado y las excepciones opuestas".

"Informe del Presidente de la Sala Auxiliar pag.177-año de 1959, en informe rendido a la Suprema Corte de Justicia en ese año".

b).- EXCEPCIONES QUE SE PUEDEN HACER VALER AL CONTESTAR LA DEMANDA EN LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

La contestación a la demanda, es también una pretensión o excepción procesal que se opone al actor, ya sea en forma escrita u oral.

El demandado frente a la demanda del actor, puede reaccionar, allanandose a la pretensión, oponiendo excepciones.

sas y excepciones, contrademandando (reconvención) o permaneciendo fuera del proceso (rebeldía).

Las acciones se clasifican en dos grupos:

1.- De fondo o procesales o de forma que se deben considerar más bien como defensas.

2.- Dilatorias, son aquellas excepciones que suspenden temporalmente sus efectos.

La excepción es una figura jurídica, tan importante para el demandado, como la acción para el actor. El derecho romano así la autorizaba "agere etia is de detur que - exceptione utitur, nam reus in exceptione actor est. (ulpiano, Dis. 44 - I - 1)"; se tiene que también acciona quien se vale de las excepciones, porque el demandado en la excepción es actor. (4).

La Ley Federal del Trabajo en cuanto a las excepciones en su artículo 753 dice: " La audiencia a que se refiere el artículo anterior (audiencia de conciliación, demanda y excepciones), se celebrará de acuerdo a las normas siguientes: Fracción V.- En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmandolos, negandolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendolos como crea que tuvieron lugar, podrá adicionar sus excepciones de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos -

los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado 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, en los términos del artículo siguiente:

Fracción VII.- Si se opone reconvención, se abrirá un período conciliatorio, y terminado podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla.

Excepción de incompetencia.- El artículo 732 de la Ley Federal del Trabajo dice: "No se considerará excepción de incompetencia, la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo". Art. 733.- de la Materia - "Las cuestiones de competencia, pueden promoverse únicamente por declinatoria.

La Ley Federal del Trabajo, tiene un acierto en esta excepción, si se considera que es una excepción de previo y especial pronunciamiento y que para temporalmente el procedimiento, ordena la continuación de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ésto es para el caso de (4) Petit Eugéne " Tratado Elemental de Derecho Romano".

que se deseche la excepción y que se declare competente la junta hay un avance en el fondo del juicio.

El artículo 734.- La declinatoria debe oponerse en la audiencia de demanda y excepciones, como excepción de previo y especial pronunciamiento. La Junta, después de oír al actor y recibir las pruebas que estime conveniente, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de competencia, dictará resolución.

La excepción de prescripción, es una de las excepciones que se deben de hacer valer al contestar la demanda y no es de previo y especial pronunciamiento y para el caso de que la parte que le beneficie no la invoque, la junta no tiene porque invocarla y de lugar a lo que se ha denominado la convalidación, así tenemos lo que expresa la Ley respecto de la Prescripción en cuanto a excepción:

Art. 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

Art. 517.- Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Art. 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Art. 519.- Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo:

II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo ; y

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje , de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo -

imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

La excepción de falta de personalidad se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 709 de la Ley y dice: La personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones siguientes:

I.- Los trabajadores, los patronos y las organizaciones sindicales, pueden otorgar poder ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad del trabajo. La personalidad se acreditará con la copia certificada correspondiente:

II.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; y

III.- Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona autorizada.

Esta excepción, debe de hacerse valer ante la junta en la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones en el juicio laboral respectivo, toda vez que es el momento procesal oportuno, para que la autoridad resuelva de acuerdo con los fundamentos y hechos que se aporten a la autoridad y de que la parte contraria pueda impugnarlos como estime necesario. Pero si no se hace valer en el momento oportuno se convalida (consiente) la personalidad con que litigan las partes.

La Excepción de obscuridad en la demanda, también es una excepción que debe hacerse valer al contestar la demanda en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones respectiva, y se resuelve sobre dicha excepción en el Laudo que sepronuncie por la junta que conoce del juicio materia de dicha excepción.

Una vez debidamente integrada la Junta, con los representantes del Capital y del Trabajo, y el Presidente de la misma, se declara abierta la audiencia y de acuerdo al lugar que tienen las partes, se concede el uso de la palabra a la actora o a quién sus derechos legalmente represente, - dirá respecto de la acción intentada, ratificando lo demandado o modificando en los términos que a su derecho o representación convenga, según el caso y con esto se cierra su intervención. La junta concederá el uso de la palabra a la demandada o a quién sus derechos legalmente presente, y dirá respecto de la demanda, si la contesta, se allana a la misma, opone excepciones o contrademanda (reconviene) o no

comparece y la junta tendrá por celebrada la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, con la comparecencia de las partes.

Es importante y además de acuerdo con la función que tienen los Tribunales del Trabajo, que antes de proceder con el procedimiento de un juicio laboral, exhorten a las partes para el efecto de que tengan una conciliación o convenio en sus pretensiones de acuerdo a lo establecido por el artículo 752 de la Ley, y para el caso de que no haya un arreglo debe proponer un arreglo fundando su criterio y haciéndolo ver a las partes el porque de la proporción y terminar el conflicto.

Una vez que se ha realizado la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, se estima que ha quedado integrada la litis o los puntos controvertidos y señalara día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

c).- PRUEBAS, SU OFRECIMIENTO Y DESAHOGO.

En la audiencia de pruebas, las partes en el proceso laboral, ofrecerán las pruebas que a su interés corresponda y de acuerdo al orden, primero lo hará el actor y después el demandado. Las pruebas en el derecho son con la finalidad de ilustrar al Juzgador de los puntos litigiosos o controvertidos.

Prueba.- Se dice que la prueba, es el medio más eficaz para hacer que el Juzgador conozca la verdad de un hecho

de una afirmación en el procedimiento. Por lo que el ofrecimiento de pruebas los actores del proceso, en que las partes obligadas a probar los hechos afirmados en que fundan su acción o su defensa, con la finalidad de obtener un laudo favorable o se les exima de las obligaciones en el mismo.

El tema a probar o sujeto a prueba, es la afirmación o hecho; porque el derecho, no esta sujeto a prueba a no ser de que se trate de leyes extranjeras, sin olvidar que los hechos o afirmaciones sujetos a prueba son los dudosos o controvertidos.

Cada una de las partes que intervienen en el proceso laboral pueden objetar las pruebas de su contraparte y esto tiene por objeto que la prueba o pruebas ofrecidas no se hace con la finalidad de ilustrar al Juzgador sobre los puntos y hechos controvertidos o dudosos, sí se toma en consideración lo dispuesto por el artículo 775 de la Ley de la Materia que determina que el laudo se dictará a verdad sabida, según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia.

Los hechos notorios no necesitan ser probados.

Las pruebas, se clasifican en plenas y semiplenas, directas e indirectas; reales y personales; originales e inoriginales; históricas y críticas.

Las pruebas en cuanto al tiempo son: Las que se constituyen antes del proceso (probationes probatos) y las que

se constituyen en el proceso (probationes probandos) o sea las pruebas preconstituidas y pruebas casuales.

Las primeras son ordenadas por el Legislador y surten sus efectos conforme a la Ley, y las casuales se producen durante el pleito, como son la confesión, la testimonial - la pericial y las presunciones.

CARGA DE LA PRUEBA.- La carga de la prueba, ha sido considerada, como la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria. 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. La Teoría de la carga de la prueba en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al Tribunal el material probatorio, para que pueda formar su criterio, sobre la verdad de los hechos afirmados o negados.

INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- En el proceso del Derecho Laboral, se ha definido através de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en su incesante labor creativa del derecho procesal, aunque la mentablemente en ocasiones en sentido inconstitucional, especialmente en las consecuencias del ofrecimiento del trabajo. Jurisprudencia, a).- La carga de la prueba corresponde al patrón, para acreditar que no adeudaba salarios, cuando el obrero ha acreditado la existencia del contrato de trabajo.

Una vez que se han ofrecido las pruebas por las partes en la audiencia correspondiente, la Junta que conoce del juicio acordará que se ha celebrado la audiencia de pruebas y señalará fecha para su desahogo mandando preparar las que así proceda.

1.- El artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo, establece que una vez que se haya celebrado la audiencia de ofrecimiento de pruebas y que la Junta señalará fecha para la celebración de la audiencia de desahogo, que será dentro de los diez días siguientes. Por causas de trabajo, de costumbre o simplemente por negligencia del personal de las Juntas, los términos que refieren las disposiciones de la Ley, para el desahogo de las pruebas, no se cumple, porque se señala cuando bien le va al trabajador dentro de un mes a la fecha en que se celebra la audiencia de ofrecimiento de pruebas y solo para que se desahogue una prueba ofrecida por una de las partes. Considerando que las partes ofrecen, las más comunes, como son la Confesión de su contraparte, testimonial, pericial y documentales, que si se toma en cuenta, son seis pruebas por todas, se señalan cuando menos seis audiencias en un procedimiento y para cada una de las pruebas ofrecidas cuando terminan de desahogarse las pruebas han transcurrido un año. Ahora los alegatos y para se dicte la resolución que refiere el artículo 771 de la Ley y que debe pronunciar el auxiliar, transcurren cuando bien le va al trabajador dentro del término de cinco a seis meses.

Que le reditan vueltas a la junta, gastos de camión - gastos de abogado y un sin número de problemas que no puede solventar y se aburre en los Tribunales, dando como resultado que deja perder los asuntos, porque los Tribunales burócraticos no actúan como la Ley lo manda, ahora sí consideramos a los trabajadores foráneos, con mayor razón dejan perder un juicio laboral.

Los medios más usuales de prueba y que en forma expresa trata la materia y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, diré y analizaré las siguientes:

1.- Confesional, se define como la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos, afirmados por la contraparte y favorables a éste. Como medio de prueba la confesión es a primera vista la más conveniente por su calidad probatoria. Aunque los procesalistas civilistas y con mayor razón los laboralistas, no dejan de reconocer que atraviesa por una grave crisis, porque no siempre las declaraciones de las partes se ajustan a la verdad por diversos motivos, y esto es innegable en el proceso del trabajo.

La Confesión se clasifica en dos categorías y son: la Judicial y la extrajudicial. La primera es la que se hace libre y formalmente dentro del proceso y la segunda se realiza fuera del mismo, pero también produce efectos jurídicos.

El Derecho Mexicano del Trabajo, establece dos tipos de confesión: la expresa y la ficta, la primera es la que

producen las partes espontáneamente, o provocadamente, en virtud de sus escritos o en sus actos de postulación ó en la audiencia en que se desahoga la prueba; en cambio la llamada confesión ficta, tiene lugar cuando se llama a declarar a alguna de las partes y no comparece ante el Tribunal, y éste caso las preguntas formuladas se tendrán por dadas en sentido afirmativo en la audiencia respectiva. También se considera confesión ficta, la contestación afirmativa de la demanda por contumacia del demandado, esto es, por no comparecer en juicio.

2.- La Documental.- Es la prueba literal, considerada por los procesalistas como uno de los medios probatorios más seguros en cuanto a la fijeza que dá el hecho a probar. En sentido amplio se dá el nombre de documento a toda representación material que sea idónea para producir una cierta manifestación del pensamiento: una voz grabada eternamente un escrito reconocido por su signatario.

La Ley Federal del Trabajo, en varias de sus disposiciones, habla de la prueba documental y su valor depende en el proceso obrero no de la calidad del documento sino de la fuerza probatoria que le conceden las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje; en uso de la facultad sobrena de apreciación de pruebas en conciencia.

La Ley de la materia no desconoce la clasificación de los documentos en públicos y privados, que definen las Leyes procesales comunes, pero la naturaleza del documen-

to en nada influye para la fortificación del hecho, porque la prueba laboral se valora en conciencia.

Son documentos públicos aquellos expedidos por funcionarios que tienen fé pública cuando están en sus funciones, como son: Los Notarios Públicos, los Corredores, los Secretarios Actuarios. En tanto que son documentos privados los celebrados por los particulares, sin la intervención de ninguno de los fedatarios autorizados.

La Prueba Testimonial.- El testigo es la persona que declara en juicio acerca de un hecho y de sus particularidades o circunstancias, que sabe y le constan.- La prueba pericial, no obstante la desconfianza que produce, es de las que pueden dar mayor rendimiento, si la preparación y recepción se apega a la realidad en la resolución correspondiente por el valor en conciencia que le dá el Tribunal del Trabajo.

La prueba testimonial, es de las más desprestigiadas en nuestros días. Debido fundamentalmente a la crisis moral del régimen económico y social en que vivimos. Los testigos falsos, pero bien preparados, por lo regular no caen en contradicciones y los verdaderos testigos sí incurren en contradicciones, por contradicciones involuntarias.

González Serrano dice (5) " El testimonio es la admisión de la experiencia, como medio supletorio de los límites de la experiencia propia".

La prueba presuncional, es el razonamiento lógico en virtud del cual de un hecho conocido se obtiene otro desconocido.

Los diferentes criterios de los juristas, respecto si es o no prueba las presunciones y Chiovenda, considera que las presunciones son derechos sustantivos y lógicamente, no se le puede considerar como prueba. El Jurista español VALVERDE, afirma que las presunciones legales, son más que presunciones, normas jurídicas o preceptos absolutos de derecho.

En concepto del que escribe, la presunción legal, se deriva de la aplicación de los hechos litigiosos o controvertidos aclarados con las pruebas aportadas y es un razonamiento lógico y jurídico del Juzgador, y de acuerdo a su función determina las presunciones para resolver en la definitiva y poner fin a la controversia. Por lo que la Presunción, no es prueba, es un análisis lógico Jurídico, del que se sirve la autoridad para resolver el fondo de los conflictos.

Además, considerando que las pruebas se ofrecen de acuerdo al interés que en el mismo se tenga, en ocasiones, las pruebas no hacen otra cosa que enredar los puntos controvertidos y en juzgador de acuerdo con su criterio resuelve y condena o absuelve. El superior, cualquiera que sea el fallo, revoca el mismo y además en ocasiones en la revisión, se consolidan los criterios del Tribunal en primera-

instancia y como en el caso los Laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación.

Las presunciones se dividen en Legales y Humanas.

Las presunciones humanas, constituyen la regla general en tanto que las legales son la excepción.

Las presunciones legales, existen expresamente en la Ley y hacen prueba plena, son Jure et de Jure, en tanto que las humanas solo son Juristantum, es decir admiten prueba en contrario. En principio Universal, en materia de derecho procesal, que la persona que alegue a su favor una presunción legal, solo debe probar la existencia del hecho sobre el cual se funde la presunción.

La Prueba Pericial.- Son los conocimientos técnicos que proporcionan determinadas disciplinas ajenas a la ciencia del derecho.

En tales condiciones, el Juzgador para resolver los juicios y en virtud de que se encuentra obligado a conocer la verdad, se tiene que auxiliar de personas especializadas que reciben el nombre de peritos y la diligencia que con su concurso se práctica, recibe el nombre de Prueba Pericial.

Los peritos, son llamados para comprobar la existencia de un hecho que para ser aclarado se necesita su opinión, sin emitir opinión sobre las circunstancias que le

(5) De la Cueva Mario Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I

Edic. 1970.

rodean o bien para determinar las causas o efectos de un hecho admitido por las partes, pero respecto de las cuales ellas controvierten. Desempeñan al Juzgador a comprobar el hecho y a apreciarlo.

Los peritos son colaboradores, cuya comisión consiste en salvar una imposibilidad física o en suplir una de ciencia técnica del Tribunal.

El perito debe reunir dos condiciones: primero conocimiento técnico sobre el hecho u objeto sobre el que versará el dictámen. Segundo, imparcialidad para emitir el mismo.

La prueba pericial, cuando se ofrece por las partes, se dice que es voluntaria, pero en ocasiones cuando es impuesta la prueba pericial por la Ley, se dice que es necesaria.

Carnelutti dice: "Que el testigo depone sobre hechos que ha percibido fuera del proceso y el perito sobre hechos que ha percibido dentro del proceso". (6)

La Ley Federal del Trabajo dicen su artículo 769 - fracción VIII respecto de la prueba pericial: "Si se ofrece la 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, apercibiendo al oferente". (6) Prueba Urbina "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".

rente (al que ofrece) de que lo tendrá por desistido o de la prueba sino la presenta y a la contra parte 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".

Terminada la audiencia de desahogo de pruebas, previene el artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo un término de cuarenta y ocho horas para las partes a efecto de que presenten sus alegatos por escrito.

d).- ALEGATOS Y CONCLUSIONES.

En el escrito de alegatos, las partes manifestarán al Tribunal, la acción o excepción que hicieron valer, los hechos en que fundaron su ataque o defensa; así como las pruebas que aportarán para acreditar los mismos, finalizando con las conclusiones relativas a lo demandado y un adelanto para el laudo.

(7) Rubén Delgado Moya en su obra "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo". Por lo que respecta a los alegatos tiene una manifestación que dice: "La etapa conocida con el nombre de pruebas y alegatos en el Derecho Laboral, comprende el ofrecimiento, la aceptación, el desahogo y los alegatos, ya que así lo provee y lo prescribe la Ley Federal del Trabajo en su articulado correspondiente, expresando que se trata de una sola audiencia y que la práctica ha desvirtuado y entonces tenemos en ésta audiencia por lo

general se divide en una diligencia de ofrecimiento de pruebas, en la que la junta puede proveer de inmediato o reservarse sobre la admisión; se desahogan las pruebas y por último concede un término de cuarenta y ocho horas para que formulen alegatos por escrito".

Además expresa que la Ley, esta contrariada por la costumbre, no obstante que la misma pertenece a un estado en donde la Ley priva sobre cualquier uso o convención sociales; práctica que retarda la emisión del resultado de los negocios obrero - patronales, perjudicando tal demora, los intereses de las personas que en ellos intervienen, contraponiéndose por lo tanto al noble propósito que en el Diario de los Debates del Congreso Constituyente de Querétaro, al discutirse la etapa procesal que se comenta.

Sobre los alegatos dice: " que las partes podrán alegar por sí o por interpósita persona, sobre las pruebas rendidas, dar sus puntos de vista referente a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad con ellos, agregando que los alegatos serán por escrito u orales, cuando son orales, se les concederá a las partes términos que no excederán de treinta minutos a cada interesado, los que no se harán constar en el acta de la audiencia; pero si los alegatos fueren escritos, éstos se presentarán a la junta dentro del término de cuarenta y ocho horas".

(7) Delgado Moyá Rubén "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo"

" Expresa que los litigantes por lo general no emiten alegatos en defensa de los intereses que representan; pero que el problema consiste en que las autoridades del Trabajo, hacen caso omiso de tales alegatos y al resolver no únicamente no los toman en cuenta, sino que ni siquiera los leen; circunstancia que en la costumbre ha matado el espíritu de los interesados para formularlos sobrando por ende lo prescrito en el citado ordenamiento Laboral porque lo unico que hace es retardar el procedimiento lo que redundará en perjuicio de las partes en conflicto, ya que todos sabemos que el término de cuarenta y ocho horas hay ocasiones que es de cuarenta y ocho días o más. Sin embargo los alegatos por escrito, las partes deben de hacer un somero análisis del juicio, haciendo notar a la autoridad el derecho que las asista. Plantándole de manera casi esquemática la resolución que las favorecería, arguyendo los puntos de hecho y de derecho que conduzcan a la citada Autoridad a emitir fallo benéfico.

Una vez que transcurre el término para presentar las partes sus alegatos, el auxiliar de la Junta declarará cerrada la instrucción y formulará un dictámen que contendrá:

- 1.- Un extracto de la demanda y contestación.
- 2.- El señalamiento de los hechos controvertidos y los aceptados por las partes.
- 3.- Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubieren recibido de la Junta y su apreciación.

ción en conciencia, señalando los hechos que debían considerarse probados.

4.- Un extracto de los alegatos.

5.- Conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

El dictámen del Auxiliar de la Junta, se agregará al expediente y se entregará la copia del mismo a los Representantes de los Trabajadores y patrones y asentará razón de la fecha y hora en que le hace entrega de dichas copias el Secretario de la Junta.

Hecho ésto el Presidente citará para audiencia de discusión y aprobación del dictámen y terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

III.- EL LAUDO.

Laudo, es la resolución pronunciada por las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos.

Se dice, que también através del Laudo, se termina el proceso, en virtud de que también puede concluir por desistimiento tácito o expreso, por caducidad de la instancia o por convenio.

a).- Doctrina y Jurisprudencia que se ha establecido respecto del Laudo.

En doctrina procesal, se comprende bajo la denominación de Resoluciones, desde las que simplemente son orales, hasta la decisión que resuelve definitivamente el fondo del juicio.

Por su forma y contenido, las resoluciones se han clasificado en tres categorías: Decretos, autos y sentencias.

El Derecho Procesal del Trabajo, ha sistematizado las determinaciones de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, concretándolas en dos categorías:

1.- Acuerdos, según lo disponen los artículos 711 y 712 de la Ley de la Materia, resoluciones de trámite o de cualquier punto de hecho.

2.- Laudos.- Las Resoluciones que deciden las cues--

tiones de fondo, planteadas en los conflictos del trabajo.

El artículo 711 de la Ley del Trabajo dice:

"La junta dictará resoluciones dentro de un término no mayor de veinticuatro horas, salvo disposición en contrario de esta Ley".

El artículo 712 de la Ley de la materia, habla de la legalidad de las resoluciones y requisitos para tal efecto y dice: Las resoluciones de las Juntas deberán firmarse por los representantes que las voten y autorizarse por el Secretario.

Lo actuado en las audiencias se hará constar en actas firmadas por las personas que intervengan en ellas y serán autorizadas por el Secretario.

Toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios".

La doctrina jurisprudencial conforma el propósito de la Legislación Laboral; por lo que respecta a las decisiones de fondo y que resuelven definitivamente los conflictos y controversias del trabajo y el objeto es darle el valor necesario y conducente a la prueba en las resoluciones mencionadas:

Primera.- Cuando no haya parentesco, la carga de la prueba corresponde a quién acciona.

Segunda.- Cuando se demostró el parentesco, se sigue la regla de la inversión de la carga de la prueba y toca acreditar la falta de dependencia económica a la parte patronal. Felicitas Bravo. Ejec. 3 de julio 1961.

(8) "La fracción XX del artículo 123 de la Constitución terminantemente previene que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetan a la decisión de las Juntas de Conciliación y arbitraje; lo cual quiere decir que dichas Juntas están obligadas a pronunciar laudo, decidiendo los conflictos sometidos a su conocimiento, y que no pueden negarse a resolver respecto de ellos (Cia. Industrial de Orizaba S. A. Sent. de 12 de junio de 1925. Tomo XVI. Pag. 1317)".

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están facultadas para conocer de las reclamaciones de los obreros, en caso de que el patrono los separe injustificadamente del trabajo, y para resolver cualquiera otras diferencias que surjan entre aquellos y éste, pues el artículo 123 Constitucional, no hace distinción acerca de los conflictos en quedichas autoridades deban intervenir y manda que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitrio, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizarlo al obrero, con el importe de tres meses de salario. (Crocco Angel. Sent. de 30 de julio de 1926 Tomo XIX Pag. 209)".

(8) Lastra Villar A.- "Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana". BIBLIOTECA CENTRAL.

" Conceder la Suspensión contra la ejecución de sus Lau
dos, es causar un grave perjuicio a la sociedad, porque di--
cinos laudos se dictan en acatamiento de un precepto constitu
cional de interés público, cuya estricta observancia afecta--
notoriamente a la economía colectiva, que exige para su con--
servación y funcionamiento, la inmediata y exacta aplicación
de las disposiciones legales, singularmente, de aquellas que
garantizan el bienestar general, sobre todo el mejoramiento--
de la clase obrera que, por su indispensable importancia, co
mo factor de la riqueza nacional, ha merecido que el Legisla
dor despliegue en su beneficio, un celo vigilante y cuidado--
so. Y se lesionarían esos vitales derechos colectivos si se
suspendiera la ejecución de las resoluciones dictadas por --
las juntas, pues los obreros se verán privados de la indemni
zación que les asigna la Ley, con el objeto de que les sea --
posible subsistir mientras encuentran trabajo; indemnización
que por su finalidad, tiene el carácter de alimentos, y por
lo mismo, debe ser percibida desde luego, para que llene com
pletamente su objeto; y como en las nuevas orientaciones del
derecho, es impropio conceder la suspensión contra el --
laudo que decreta la indemnización, en los términos de la --
fracción XXI del artículo 123 constitucional (Dodson Manufac
tur Ing. Co., S. A. en C. Sent. de 13 de enero de 1927. Tomo
XX Pág. 104).

Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Sus resoluciones
pueden considerarse, filosóficamente, como determinaciones --

judiciales, ya que dan fin a una contienda tramitada según los procedimientos adecuados a cada uno de los períodos - del juicio; siendo también por igual razón, de naturaleza Judicial, los procedimientos de ejecución de sus laudos; - de ahí que en los amparos que se pidan contra dichas jun--tas para admitir al tercero perjudicado, debe atenderse a lo dispuesto por la Fracción IV de la Ley de Amparo, pues la Corte ha sostenido la tesis de que deben considerarse - como terceros perjudicados, a todos los que tengan dere--chos opuestos a los del quejoso, e interés, por lo mismo - en que subsista el acto reclamado (Bustamante Luis Felipe. Sent. de 17 de octubre de 1927. Tomo XXI, Pag. 1157).

"Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Conforme a la - Ley respectiva en el Distrito Federal, deben dictar sus - laudos a verdad sabida. Y sin necesidad de sujetarse a re- reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según sus miembros lo creyeren debido en conciencia es decir, con lo que su prudencia les aconseje.

Las reglas del derecho común esto no quiere decir que contra los actos o decisiones de esas juntas, no pueda con- cederse el amparo, cuando haya conceptos fundados de viola- ción, como acontece cuando dichas autoridades infringen - las leyes relativas al trabajo, que son las que las rigen, o no hagan una exacta fijación de los hechos.

(Slim Filip. Sent. de 2 de junio de 1928. Tomo XXIII Pag. - 226).

La Corte ha sostenido que las Juntas no pueden ser consideradas como tribunales de derecho, ni, por tanto estar sujetas, para pronunciar sus laudos, a las reglas que rigen a los Tribunales ordinarios, sino que proceden como árbitros, las decisiones de las cuales deben de obedecer a la equidad y a la conciencia, ya que dichas juntas, integradas por personas ajenas a la ciencia jurídica, como lo establece la Constitución, no es lógico ni razonable que deban sujetarse a las disposiciones del derecho común; por, tanto la Ley del trabajo que ordene que por defecto de disposiciones en ella, las juntas deban sujetar sus fallos a las reglas de la Ley común, ésta en pugna con el espíritu del artículo 123 Constitucional, y, por lo mismo, el hecho de que las juntas no acaten tal disposición, no constituye violación de garantía alguna. (The Texas Co. Cf. Mexico. Sent. de 19 de marzo de 1929 . Tomo XXV. Pag. 1639).

Tratándose de la prescripción, las juntas no pueden hacer uso de la soberanía para apreciar las pruebas en conciencia, porque siendo una cuestión de derecho tiene que aplicar ineludiblemente la ley que determine desde cuando corre el tiempo para contar la prescripción (Ortiz Pantaleón. Sent. de 11 de julio de 1929. Tomo XXVI Pag. 1459).

b).- VALOR DE LA PRUEBA.- Se aprecia en conciencia, el principio rector en función social, del derecho laboral sobre la apreciación de las pruebas en conciencia que es él .

acto que solo realizan las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, para hallar la verdad existente en los hechos controvertidos formulados por las partes, - por lo cual las juntas ejercen una función social tutelar reivindicatoria de los obreros. Para su ejercicio requieren una preparación y una experiencia de la vida y de los hombres y del medio social. Pero la apreciación de la prueba en conciencia, es congruente con la teoría social del proceso del trabajo.

En éste inciso se tratará de establecer lo que se ha dicho respecto del valor o principio rector en función social del proceso laboral, sobre la apreciación de las pruebas en conciencia, que como se ha dicho es función social de las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burócraticos, para hallar la verdad en las afirmaciones o hechos formulados por las partes.

La apreciación en conciencia de las pruebas, debe de hacerse por gente capaz y honesta en virtud de que los Laudos no perseguirán la finalidad para lo cual se eiten y no serían congruentes.

En el derecho Civil y con el objeto de conocer la verdad el Juzgador, previenen los artículos 278 y 279 del Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito y Territorios Federales como sigue:

Art. 278.- Para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos, puede el juzgador valerse de cualquiera persona, sea parte o tercero o de cualquiera cosa o documento, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero, sin más limitación que la de que las pruebas no estén prohibidas por la Ley ni sean contrarias a la moral.

Art. 279.- Los Tribunales podrán decretar en todo tiempo, sea cual fuere la naturaleza del negocio, la práctica o ampliación de cualquiera diligencia probatoria, siempre que sea conducente para el conocimiento de la verdad sobre los puntos cuestionados. En la práctica de estas diligencias, el juez obrará como estime procedente para obtener el mejor resultado de ellas, sin lesionar el derecho de las partes, oyéndolas y procurando en todo su igualdad".

A mayor abundamiento el Código de Procedimientos Civiles citado, en su capítulo VII habla al respecto sobre el valor de las pruebas, las cuales, ya sean confesionales, testimoniales, documentales, periciales, inspecciones Judiciales, tienen un valor probatorio determinado sin que ésto quiera decir que no se aplique el criterio del Juzgador al resolver definitivamente el fondo del juicio.

En la apreciación de las pruebas, se ha seguido varios sistemas y son: a).- Sistema de la prueba libre.

b).- Sistema de la prueba legal o tasada y c).- Sistema mixto.

El sistema de la prueba libre, permite al juzgador apreciar las pruebas sin traba legal, de manera que puede fijar su convicción libremente, haciendo la valoración de acuerdo con su sentir personal, racional o en consecuencia sin impedimentos de ninguna especie y menos de orden jurídico.

La prueba legal o tasada, constituye un sistema en el cual el Juzgador es un autómata de la Ley, prescindiendo de su criterio personal aquí el valor de la prueba, es de acuerdo al valor que les otorga la ley, aquí el criterio del tribunal de nada sirve, si no concuerda con el que debe deducir de las normas de derecho, valor que debe aplicar en el caso concreto.

Sistema Mixto, es aquel que trata de combinar la apreciación libre y legal de las pruebas con el objeto de resolver el conflicto entre la necesidad de la justicia y la certeza.

Los diferentes sistemas proctorios estan ligados a los distintos criterios que, através de la historia se han manifestado respecto a la naturaleza y función del proceso, así como a la posición de la magistratura dentro del estado.

En el procesal laboral, impera el principio superior -

al de la apreciación libre y de la sanacrítica, pues la apreciación en consecuencia supone que la libertad es congruente con la justicia social, que nunca puede ser injusta, sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social en función proteccionista y reivindicatoria.

El artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que dice: " Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos, según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

Este artículo es la base del artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo actual y que rige la materia a la fecha y la apreciación de las pruebas en conciencia, es la base del derecho mexicano del trabajo.

(9) Chiovenda dice: "El principio de la prueba va examinada a formar la libre convicción del juzgador, el cual debe sacar su decisión de la concienzuda observación y valoración de los hechos, es esencialmente romano".

(idea romana en el proceso civil moderno).

El Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito y Territorios Federales en su Título Especial de la Justicia de Paz, dice:

Art. 20.- Concurriendo al juzgado las partes en virtud de la citación, se abrirá la audiencia y en ella se

observarán las siguientes prevenciones:

Fracción VI.- En cualquier estado de la audiencia y en todo caso antes de pronunciar el fallo, el juez exhortará a las partes a una composición amigable, y si se lograre la avenencia, se dará por terminado el juicio.

VII.- El Juez oírás las alegaciones de las partes, para lo cual concederá su fallo en presencia de ellas, de una manera clara y sencilla.

Art. 21.- Las sentencias se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según lo creyeren debido en conciencia".

El maestro Mora Cora, dice: " Los tratadistas estiman preferible adoptar como lo han hecho los Códigos Modernos un sistema según el cual se establezcan reglas de apreciación de la prueba, pero cuidando de que estas vayan de acuerdo con los principios generales aceptados en materia de crítica, y dejando cierta amplia amplitud a la conciencia del Juez, para que nunca la certidumbre moral sea diversa de la certidumbre judicial". (10)

El sistema mixto para la calificación de la prueba, es sin duda el nacimiento de los problemas surgidos con la calificación de las pruebas tanto el sistema de la prueba li-

(9) De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II Edición 1970 ".

bre como el sistema de la prueba tasada.

Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda". México 1955 tesis 603 Pag. 1081 y 1082, Apéndice de Jurisprudencia del Semanario Judicial de la Federación.

"Los Laudos, deben contener el estudio de las pruebas rendidas. No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aunque las juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de las pruebas, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aportan las partes, dando las razones en que se fundan para darles, o no, valor en el asunto sometido a su decisión".

Dentro del Derecho Mexicano, se dice con respecto a la valoración de la prueba" La apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como-

(10) Cabazos Baltazar "Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica".

el común de los hombres, para declarar después del análisis sobre la verdad de los hechos plateados en un juicio".

El Derecho del Trabajo, se compone de dos tipos de normas: Las substanciales y las procesales, originando dos disciplinas el Derecho Substantivo y el Derecho Procesal que emanan del Derecho Social.

El término Tribunal significa el conjunto de jueces a quien corresponde fallar los negocios judiciales o el lugar en donde se reúnen los mismos con el objeto de decidir los pleitos; es un término por la función jurisdiccional del Poder Judicial, lo que se aplica a las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje en razón a la función de las mismas cumplen una función jurisdiccional y porque en el proceso de los conflictos, cualquiera que sea la naturaleza, emiten una decisión fundada en datos que obran en un expediente.

"Es la justicia del caso concreto, la comisión de la Ley en lo que carezca debido a su universalidad, y agregando que es la humanización de la Justicia, que no debe ser abstracta, sino concreta y real".

Para concluir, los laudos deben contener el estudio de las pruebas rendidas en el procedimiento; no basta que se diga se ha hecho el estudio y valoración de las pruebas que fueron rendidas, sino consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, debe ser de todas y cada uno de los ele-

mentos de convicción aportados por las partes en el procedimiento, dando las razones en que se fundan para darles, o no valor en el juicio a resolver.

Aunque se diga que una prueba basta para iluminar el criterio del juzgador, es necesario que las partes aporten elementos de convicción suficientes a acreditar los puntos controvertidos o hechos litigiosos, y en ocasiones no es por falta de conocimiento, sino más bien por criterios personales de la autoridad que resuelve, y por una pequeña contradicción de un testigo, con esto basta para que no se considere como elemento de convicción. Y en el caso de las documentales, nada más porque las objete la contraria, basta también para que el Juzgador, no les dé valor probatorio pleno.

En estas condiciones y para acreditar e interpretar las Leyes del Trabajo, deben de resolver las personas que conocen de la controversia y no un tercero (dictaminador), que no sabe cual fué la falla en el proceso, y que solo resuelve con los elementos de convicción y aunque la Ley es expresa, cuando dice: "Que en caso de duda se resolverá en favor del trabajador.

El derecho Civil, aunque se dice que es rigorista por que la propia Ley, le da valor probatorio determinado pero esta previsto en el mismo, como se ha de calificar la prueba aportada, en cambio en las Juntas del Trabajo resuelven

personas sin escrúpulos, que aunque se diga que tienen una ética profesional, pero se crean intereses económicos que una prueba por ferociente que sea por factible que se vea y que no admite prueba en contrario, no puede quebrantar dicho interés.

c).- CONTENIDO DE FONDO Y REVOLUTURA DEL LAUDO, se dice: Que el laudo es la resolución 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.

(11) La naturaleza jurídica del laudo y de acuerdo con el criterio sustentado por el Maestro Trueba Urbina, en que los laudos son sentencias jurisdiccionales, ya que tiene por objeto declarar y aplicar el derecho, inclusive crearlo a falta de Ley, en atención a la función de las Juntas identificadas con la naturaleza de los Laudos, éstos tienen la categoría de resoluciones jurisdiccionales de naturaleza social.

Los laudos, se clasifican de acuerdo a la naturaleza del conflicto o sus efectos sustanciales en: declarativos, de condena y constitutivos. Tomando como punto de partida o de referencia la naturaleza de la acción en consecuencia. se tiene:

Son Laudos declarativos, los que reconocen la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral.

Son Laudos condenatorios, los que reconocen la existencia de un derecho y condenan al cumplimiento de una obligación o al pago de determinadas prestaciones.

Son Laudos constitutivos, los que introducen una nueva condición o situación jurídica, económica o contractual existente o modifican éstas, ejemplos. El Laudo que se dicta en el proceso colectivo económico, siendo éste aquel que resuelve un conflicto colectivo económico.

Para que se emita un laudo, se supone el conjunto de requisitos o condiciones indispensables que se han de nombrado doctrinalmente los presupuestos procesales.

Estos requisitos o presupuestos procesales, son necesarios para que se consiga un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado, favorable o en contra sobre la demanda o para la producción de un determinado efecto.

El Laudo pronunciado en los procesos individuales o colectivos, que cierran el procedimiento contencioso y con consecuencia la instancia jurisdiccional es menester contemplarlos desde dos puntos de vista, en orden al contenido interno y al contenido externo.

Para el Centro Truaba Urbina, los requisitos internos del Laudo son:

1.- Claridad y precisión del laudo en su contenido, considerando lo previsto en el artículo 776 de la Ley Federal del trabajo.

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

3.- Apreciación de los hechos y las pruebas en conciencia y la aplicación del derecho. Artículo 775 y 780 fracción III, de la Ley incluyendo la actividad creadora.

4.- Decisión de los puntos litigiosos o controvertidos, mediante declaración de condena o absolución Art. 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Los Laudos como cualquier sentencia, deben ser claros y precisos, porque de otro modo no cabría apreciar exactamente el contenido del fallo y su ejecución daría lugar a nuevos conflictos, congruentes con la demanda y contestación y con las demás pretensiones deducidas por las partes, porque el órgano jurisdiccional, no puede resolver más allá de lo pretendido por las partes, deben dictarse en observación de las pruebas y de los hechos en conciencia, y han de decidir sobre todos los puntos litigiosos, porque el laudo en el fondo es exhaustivo, en atención a que el deber de fallar implica el hacerlo totalmente, de manera que responda a las pretensiones formuladas en la demanda y contestación.

Requisitos de envoltura del Laudo, éstos requisitos son esencialmente de identificación y deben contener además entre otros:

(11) Trueba Urbina "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".

1.- El lugar y fecha así como la junta que lo pronuncia; los domicilios, nombres y ocupación de las partes así como el carácter con que litigan; los nombres de sus abogados y procuradores y el objeto del laudo. En atención a lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Que se exprese en el laudo, las apreciaciones de los 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, en consideración a lo previsto por el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

Además como medios de identificados del Laudo, son requisitos que van a dar la forma al documento, por lo cual sin que sean menos importantes los demás y de no reunirlos ésta resolución no satisface de modo genera el Laudo.

Además se dirá, que la verdad sabida, es la certeza en el conocimiento de algo, su conocimiento, o sea la conciencia de saber lo que se debe hacer, además una vez conocidos los puntos controvertidos, los miembros de la junta con la facultad que la Ley les otorga, podrán mandar aclarar una prueba y si esto no fuere posible, tienen los elementos necesarios, para apreciar en conciencia los hechos de la demanda.

Los miembros de la Junta deben de apreciar los hechos según lo crean debido en conciencia, en consideración al

análisis hecho de las pruebas y así podrán calificar su verdad sabida y así podrán emitir su laudo, el que puede ser en los términos descritos con anterioridad.

d).- CRITERIOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE AL EMITIR EL LAUDO.- En éste inciso trataré de hacer un pequeño análisis de lo que han tratado de establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que respecta a los considerandos que la misma ha establecido, en relación a los conflictos que se le han presentado.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en sus considerandos, en relación con las Juntas especiales, ha seguido los siguientes criterios:

(12) a).- La Junta Especial número uno, en el expediente-134-71, seguido por Lucas Deschampe Deschampe, en contra de los Ferrocarriles Nacionales de México, ha dicho lo siguiente.

1.- Que la Junta, es competente para resolver y conocer del juicio, con fundamento en el artículo 123 Constitucionales fracciones XX y XXXI y 527, 730, 731 y demás relativos de la Ley Laboral.

2.- Quedarán como puntos controvertidos: Si procede o nó la reinstalación del actor y el pago de los salarios caídos en el puesto que venía desempeñando y que afirma no es de confianza o si es procedente como afirma la demandada, que se declare terminado el contrato habido entre las partes y operando la eximente a que se contraen los artícu--

los 49 y 50 de la Ley Laboral, al haberse exhibido el importe de la indemnización prevista en el numeral citado - al haber desempeñado el actor un puesto de confianza.

30.- La actora ofreció las pruebas relacionadas en el memorial que aparece a fojas sesenta y tres a la sesenta y ocho y la demandada, las que constan en la página 79.

La Junta rechazó las pruebas de la actora consistentes en las confesionales del doctor PASCUAL HERNANDEZ y del Superintendente auxiliar de la demandada en Veracruz, por no tener relación con la litis; se aceptaron todas las que ofreció la demandada, según acuerdo a fojas noventa y cinco y noventa y seis.

4.- Consta a foja nueve de autos que el primero de mayo de mil novecientos cincuenta y tres el actor ingresó al servicio de la Compañía Terminal Veracruzana. S. A., - como médico auxiliar con puesto de confianza, según la cláusula tercera del contrato celebrado y que a fojadiez se observa la disposición, para que el actor sustituya - como jefe del departamento médico de la citada compañía - al Doctor Marcelino Fuentes; el veintinueve de octubre de mil novecientos cincuenta y tres, se le remitieron al actor como jefe del Departamento médico dos ejemplares del contrato de trabajo, visible en la foja doce y fechado el treinta de julio de mil novecientos cincuenta y tres, - -
 12. Junta Especial No. Uno.- Expediente citado.

apreciando de la cláusula octava que el contrato terminará por cualesquiera de las causas que señala la Ley Federal del Trabajo, o por renuncia del doctor contratado; de fojas diecisiete a diecinueve, consta que se le notificó al actor el veintinueve de abril de mil novecientos sesenta y uno, que su contrato estaba rescindido y que pasara a cobrar su indemnización. Todos éstos documentos son copias fotostáticas de los originales y están certificadas por el Notario Público número veinte del Estado de Veracruz, todas éstas probanzas fueron ofrecidas ante la Junta Federal de Veracruz y admitidas, según consta a foja veintidos y son pruebas de la parte actora, de la foja cuarenta y seis a la cincuenta y ocho aparece la transcripción del contrato colectivo de trabajo y de su capítulo cuarto titulado puesto de confianza y la cláusula XV dice: "Para los efectos de éste contrato, se consideran puestos de confianza: XII Departamento, Médico, 30.- Todos los médicos, cirujanos y cirujanos dentistas. De libre elección" (Pag. 50).-- Esta misma disposición se encuentra en la página setenta, en la transcripción que ofreció la actora y, por tanto, tiene pleno valor probatorio robastado por los documentos que hacen a fojas ochenta a noventa y dos. La Confesional del acto (fojas ciento diecinueve y ciento veinticinco). Prueba plenamente en los términos del artículo noveno de la Ley Laboral, que el puesto del actor era de confianza, tanto por las labores que desempeñaba que evi-

dentamente eran de dirección y vigilancia, como por lo pactado en el contrato colectivo en la cláusula ya mencionada de fojas 126 a 131, aparecen las declaraciones de los testigos del actor, siendo el primero en declarar el señor José Luis Padilla y Mata quien al contestar la séptima directa dijo: Que el actor era médico cirujano daba consultas y atendía al personal en cualquier problema que se presentara en el departamento. En relación a esta fue repreguntado por la demandada manifestó: "que cuando se trata de problemas de un enfermo sí los resolvía (el actor) pero de asuntos laborales tenía que consultar a México, para su resolución . "El testigo dijo ser empleado de contabilidad A continuación declaró Roberto Domínguez Aguirre, quien a la séptima repregunta contestó: "Que el médico director de la Policlínica, hatenido hasta el momento en que dejó el puesto el doctor Lucas Deschampe, como obligaciones específicas, dirigir administrativamente los servicios de los demás doctores de la policlínica, dar consulta a los enfermos trabajadores de la empresa o a sus familiares, incluyendo visitas o consultas a los enfermos internados en el hospital de la terminal, hacia operaciones de cirugía y daba tramite administrativamente para el traslado de los enfermos que debían ser atendidos en los hospitales de Jalapa o Colonia en la Ciudad de México". Miguel Domínguez - - - Diaz, declaró a continuación y dijo: a la séptima directa;

(que el trabajo del actor) era " supervisar el trabajo de los médicos y enfermeras y además personal de la polí-clina ". Repreguntado en relación a ésta respondió: " Que en su carácter de director (el actor) llevaba todas las labores administrativas, así como se encargaba de las operaciones, traslado de enfermos, consultas de todos los empleados ". Trinidad Allende Sánchez Viuda de Ponce, respondió a la séptima directa: Que el actor " pa-saba visitas a los enfermos internados, atendía los asuntos administrativos, los problemas que presentaban los médicos se los pasaban a él para que diera su opinión en diagnóstico y terapéutica a seguir en algunos enfermos delicados ". En relación a la quinta fué repreguntada y contestó: Que el actor supervisaba los trabajos, como razón de su dicho manifestó que trabajó con el actor desde mil novecientos cincuenta y tres hasta mil novecientos setenta y uno. Todos los testigos aceptaron conocer al actor desde hace años y sus dichos transcritos prueban plenamente que el actor ejercía funciones de dirección y vigilancia, es decir, las de un empleado de confianza, quedaron robustecidas las pruebas citadas que demostraron plenamente con valor probatorio, que el actor era empleado de confianza y por esto la demandada estaba facultada para oponerse a la reinstalación, con base en los artículos 49 fracción III y 50 fracciones II y III de la Ley Laboral, toda vez que exhibió el importe -

de la indemnización. En efecto, con base en dichos preceptos, el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador, mediante el pago de veinte días de salario, por cada uno de los años de servicios prestados con un importe de tres meses de salarios y el de los salarios vencidos desde la fecha de su despido hasta el día de pago de la indemnización. Ahora bien si el salario percibido por el demandante en su escrito de reclamación, se probó con la inspección visible a fojas 29 a 31, la que representa: \$ 4,785.00 más \$ 478.40 por concepto de 10 % de fondo de ahorro, haciendo un total de \$ 5,263.50 mensuales, también lo es que la cantidad exhibida por la demandada sí representa en cantidad líquida un importe superior al que corresponde al demandado (demandante) por los conceptos señalados. Efectivamente haciendo las operaciones del caso y tomando en cuenta las inspecciones visibles a fojas 108, 109 y 136 que acreditan la antigüedad del demandante por los conceptos señalados, se obtiene después de hacer la suma del caso un resultado de quince años un mes y ocho días de servicios efectivos, (computados los días que se contrae la primera inspección y los años servicios de mil novecientos cincuenta y tres a julio de mil novecientos sesenta y dos). Multiplicando esos quince años a la base de veinte días por cada uno de ellos, nos da trescientos días los que multiplicados a su vez por ciento sesenta y cinco cuarenta y cinco pesos (promedio obtenido al dividir el sala-

rió mensual de \$ 5,263.50, entre treinta días), proporciona una cantidad de cincuenta y dos mil seiscientos treinta y cinco pesos, que es lo que importa la prestación a que se contrae la fracción II del artículo 50 de la Ley Laboral, a lo que se suman dos meses de salario, o sean \$15,790.50 pesos y los salarios vencidos a la fecha en que se dió por terminado el contrato de trabajo del reclamante o sea el 30 de abril de 1971 al 22 de septiembre de 1971 en que se exhibió el importe de la indemnización, mismos que representan cuatro meses y veintidos días, es decir veintiun mil cuatrocientos noventa y nueve, noventa y nueve (cinco mil doscientos sesenta y tres cincuenta por cuatro, más ciento setenta y cinco por veintidos días), cantidades estas últimas que representan los conceptos previstos en la fracción III del artículo en sí. Sumando las diversas partidas, se obtienen ochenta y nueve mil ochocientos sesenta y cinco pesos, cuarenta y nueve centavos, es lo que le corresponde al reclamante, como indemnización, ahora bien la demandada obtuvo un total de noventa y un mil veinte pesos seis centavos según liquidación de foja cuarenta y cuatro, pero también incluyó otras partidas que refiere el artículo que nos ocupa, como son vacaciones proporcionales prima de antigüedad y aguinaldo, amén de haber tomado como base un salario inferior a \$ 78.50 (diferencia habida entre lo probado y lo aseverado por la deman-

dada); en tales condiciones dicha liquidación, solo cubre la indemnización a que se contra el escrito de contestación y que representa \$ 89,265.49 y la diferencia de \$ 1,154.57 que exista entre lo liquidado a fojas 44, y lo obtenido en la presente resolución, hecha la resta del caso, se debe aplicar a éstos últimos renglones a que se refiere la demandada, sin perjuicio del derecho del actor, para reclamar la diferencia que por estas prestaciones hubiere en su favor y que no fueron objeto de acción en éste juicio, además se debe precisar que del total, la demandada descontó el impuesto sobre productos de trabajo por la cantidad de \$ 6,497,83, exhibiendo el valor del saldo en favor del reclamante o sea la cantidad de \$ 84,522.23, a través del cheque número 318066 contra el Banco de México S. A., que ampara la indemnización que corresponde al actor por la terminación del contrato de trabajo y que pone a su disposición. A lo anterior, no obsta para que el salario no hubiere sido controvertido y probado lo afirmado por el demandante, porque según se precisó, lo exhibido sí representa el importe de las prestaciones consignadas en el artículo 50 de la Ley y una diferencia de \$ 1,154.57 aplicado en parte a las otras partidas a que se contrae la liquidación. Atento lo considerado, con fundamento en los artículos 49 y 50 de la Ley Laboral, se considera existente válida invocada por la demandada para no reinstalar al demandante por ser empleado de confianza, por terminado el

contrato de trabajo, entre las partes y por cumplido el requisito de pago de indemnización que importa: Salarios hasta el veintidos de, septiembre de 1971, en que se exhibió ante ésta Junta 20 días por cada año de prestación de servicios y tres meses de salarios.

En el caso no obsta, que hubiere habido o nó causa justificada para dar por terminado el contrato de trabajo, porque conforme a los numerales que apoyan al presente Laudo, en tratándose de empleados de confianza, hay facultad para que mediante el pago de la indemnización a que esta se refiere (ley), se dé por terminada la relación de trabajo, sin otra responsabilidad para el patrón.

Por lo expuesto, es de resolver, y se resuelve:PRIMERO.- Sí el actor no probó su acción, y la demandada, sí justificó su excepción su excepción, - - - SEGUNDO.- Se declara terminado el contrato de trabajo que existió entre las partes y surtiendo efectos dicha terminación desde el primero de mayo de mil novecientos setenta y uno . - - TERCERO.- Se pone a disposición del actor el cheque exhibido por la demandada. - - - CUARTO.- Notifíquese personalmente, - - - CUMPLACE Y EN SU oportunidad archívense éstos autos como asunto totalmente concluido.- Así por mayoría de votos los CC. Representantes del Gobierno y de los Patrones y en contra del voto del C. Representante de los Trabajadores, lo resolvieron y firmaron los -

miembros que integran la Junta Especial número uno de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Doy fé. - - - - -

(13) La Junta Especial número ocho de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el conflicto laboral que se presentó ante ella por, LIDIA MUNOZ CRUZ en contra de FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS LA CAROLINA S. A., en los considerandos de su resolutivo, dijo:

I.- Que esta Junta de Conciliación y Arbitraje, es competente, para conocer y resolver el presente juicio en los términos del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política y en los términos de los artículos 523 fracción X y 527 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Que de lo antes expuesto, encontramos fijada la litis en los siguientes términos: La parte actora reclamó a la empresa demandada el pago de doce días de salarios por cada uno de los años de servicios prestados, por la muerte de su señor esposo trabajador de la empresa demandada. La empresa demandada no se excepcionó, ni compareció a juicio.

III.- Que la empresa demandada al no haber comparecido a la audiencia de ofrecimiento de pruebas se negó asimismo a la oportunidad de destruir la demanda, que se tuvo contestada en sentido afirmativo, las pruebas presentadas por la actora, instrumental de actuaciones, derivadas de las constancias que obran en éste expediente y muy en es-

pecial el acta de la audiencia de 19 de julio de 1973 en que se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y la presuncional legal y humana le favorece y es de considerarse que los hechos relatados en el escrito inicial, son ciertos, que por lo tanto ha muerto el trabajador Aurelio Guevara Espinoza, quién laboró al servicio de la fabrica de Hilados y Tejidos la Carolina S. A. y que tenía una antigüedad que data del año de mil novecientos treinta y seis o sean treinta y seis años de servicio, que su salario era de doscientos cincuenta pesos a la semana. La Junta considera lo previsto por el artículo 162 de la Ley acoje una práctica que se encuentra adoptada en diversos contratos colectivos, que constituye una aspiración legítima de los trabajadores en el sentido de que su permanencia en las empresas debe de ser una fuente de ingreso anual cuyo monto será equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados. La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo directo 4727-71 determina lo siguiente:-. .

" En la exposición de motivos de la Comisión que dictaminó el proyecto de Ley de la Camara de Diputados, se afirma por lo que hace al cálculo de la antigüedad de los trabajadores a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, que obedece a la aplicación del principio de no retroactividad; además de que tal argumentación es

(13) Junta Especial No. 85- Expediente citado..

inexacta, porque no hay aplicación retroactiva de la Ley, solamente consideraría el caso de los trabajadores que sean separados o se separen por causas imputables al patrón, más no de los que se separen voluntariamente después de los tres años de vigencia de la Ley, ya que para éstos se dijo, rige en toda su amplitud lo dispuesto por el artículo 162 mencionado. Se advierte que las limitaciones para las separaciones voluntarias, tuvieron como propósito que fuera objeto del lucro indebido para grupos numerosos de trabajadores, separarse dentro de éste período de tres años, y que además causarían un serio quebranto económico a las empresas; pero como la muerte es un acontecimiento que normalmente no afecta a grupos numerosos de trabajadores, que en tales casos, sea objeto de suicidio, debe considerarse que para los trabajadores que fallezcan después del primero de mayo de mil novecientos setenta, - la primera de antigüedad, debe de calcularse tomando en cuenta doce días multiplicados por todos los años de servicios que tenga los trabajadores.- En tales condiciones se concluye que la primera de antigüedad que se examina, - presente dos aspectos: a).- Prestación a los trabajadores que siguen y están prestando sus servicios a la empresa - cuya contrato termina; y b).- Prestación a los trabajadores, (familiares) que fallecen.

En el primer aspecto es aplicable el artículo 50. -

transitorio en tanto que en el segundo aspecto se trata de una prestación especial, por defunción, pues constituye una prestación para los familiares del trabajadores fallecidos, a fin de precaver su desamparo económico, tal como ocurre en las empresas Petroleos Nacionales y Ferrocarriles Nacionales de México.: . . . " Por lo antes expuesto, esta Junta condena a la fabrica de Hilados y Tejidos la Carolina S. A., a pagarle a la señora Lidia Muñoz Viuda de Guevara la cantidad de catorce mil trescientos noventa y ocho pesos cincuenta y seis centavos, cantidad que se obtuvo de multiplicar el salario del actor de \$ 35.85 diarios por 432 días, que tenía de antigüedad su extinto esposo.

Por lo antes dicho y fundado y con apoyo en los artículos 780 de la Ley, es de resolverse y se resuelve: primero.- La actora probó la procedencia de sus acciones y la empresa demandada no se excepcionó ni compareció a juicio. SEGUNDO.- Se condena a la fabrica de Hilados y Tejidos la Carolina a la señora Lidia Muñoz Viuda de Guevara la cantidad de catorce mil trescientos noventa y ocho pesos cincuenta y seis centavos, por concepto de prima de antigüedad por la muerte de su señor esposo. TERCERO. Notifíquese personalmente. Cúmplase, para cuyo efecto se le conceda a la empresa demandada el término de setenta y dos horas y hecho que sea archívese éste expediente como asunto concluido. - - Resultado: Condenatorio, aprobado por la Ma-

yoría de los CC. Representantes del Gobierno y del Trabajo, contra capital de la Junta Especial número ocho de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Doy fé. - El Presidente de la Junta Especial número ocho Licenciado LEONARDO GRAHAM - HERNANDEZ. - - - - -

Del análisis de las anteriores resoluciones, se desprende:

a).- En los conflictos laborales, las juntas tienen como punto de vista las pruebas idóneas, para resolver la controversia.

b).- Así también consideran los hechos controvertidos en relación con las pruebas aportadas, con lo cual obtienen la certeza de lo controvertido.

c).- Además de acuerdo a que los Tribunales de Conciliación, son Tribunales de Conciencia, en su función creadora, o sea el apoyo para resolver el conflicto donde entra en juego la capacidad y honestidad de los miembros que la integran.

d).- En sus consideraciones y apesar de que para las Juntas no existen pruebas que prueben plenamente, cuando hacen la valoración aunque sea en conciencia, la prueba y el hecho se ligan, para que se pueda resolver.

IV.- EJECUCION DEL LAUDO.

La ejecución del Laudo, es sin lugar a dudas la culminación de una serie de procedimientos, para obtener el mismo, sin considerar la naturaleza del conflicto que dió origen al mismo y por ende cual será el trámite para ejecutar.

(14) El Maestro Trueba Urbina lo define: "Como el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica del Laudo Jurídico y económico, ó de cualquier otra resolución de las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

La Doctrina no ha establecido una definición concreta de lo que se podría considerar de la ejecución del Laudo; - en virtud de que unos la consideran como una actividad jurisdiccional, y otros le niegan tal carácter, por lo cual, - estableceremos los principios que han seguido las Juntas para el caso.

a).- PROCEDIMIENTOS QUE DEBEN SEGUIRSE PARA EJECUTAR EL LAUDO.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una vez que han emitido el laudo o su resolución, previene el artículo 777 de la Ley " que cuando la condena no sea de cantidad líquida, se establecerán las bases con arreglo a las cuales deberá hacerse la liquidación".

En consideración a la ejecución la Ley, establece - -

quienes pueden ejecutar los laudos y de acuerdo con el artículo 837 de la Ley son los siguientes:

1.- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación permanentes.

2.- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y arbitraje.

3.- Los Presidentes de las Juntas Especiales.

4.- Y los exhortos que se dirijan a la autoridad competente.

Siempre y cuando los Laudos sean de condena, las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación, han seguido un trámite, que se consiguiera que la parte que ganó en el procedimiento es la interesada en la ejecución del Laudo y debe ejecutar el mismo, toda vez que si no lo hiciere prescribirá su acción para hacerlo.

Cuando se trate de pagar cantidad líquida, basta con que se presente un escrito iniciando un trámite más en el procedimiento, que se puede decir que es meramente jurisdiccional, si se consiguiera que se ha resultado el fondo del conflicto; con el escrito mencionado se ha seguido el criterio de dar vista a la contraria por el término de tres días para que exprese lo que a su derecho convenga.

Las Juntas, han seguido éste procedimiento, porque se
(14) Trueba Urbina "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".

encuentra regulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 80. que dice: "Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que esta se formule por escrito de manera pacífica y respetuosa, pero en materia política, solo podrán hacer uso de éste derecho los Ciudadanos de la República.

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a que se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve tiempo al peticionario".

En consideración a éste principio y mandamiento de la Constitución, y a que tienen derecho todos los ciudadanos, con el escrito que presente la parte que venció en el juicio, dará vista a la que perdió el mismo y resolverá lo que proceda, respecto de lo sentenciado y además del análisis del escrito que se presenta en forma incidental y con lo cual se despachará la orden correspondiente y que procede, por los Laudos que dicten las Juntas de Conciliación Permanentes, y por las Juntas de Conciliación Permanentes, y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Los Laudos Arbitrales y los Convenios celebrados ante las mismas.

La Ley no establece del procedimiento anterior, pero en la práctica se ha seguido respetando la garantía de audiencia a que tienen derecho los Ciudadanos mexicanos. Esto es trata de hacer y de hecho así lo hace otro procedimiento que realizan las partes y que la Junta lleva acabo en un

procedimiento coactivo ejecutivo.

Se dice que es un procedimiento Coactivo ejecutivo en virtud de que las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de cumplir y hacer cumplir -- sus determinaciones y resoluciones; y para el caso deberán hacer uso de las facultades que la propia Ley les otorga, -- como son las medidas de apremio, arrestos y dar interven-- ción a la fuerza pública para el efecto de que sus resolu-- ciones condenatorias no queden impunes y los condenados, -- no queden al margen de la Ley.

De acuerdo a la ejecución, se ha establecido que -- también las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento y para el caso de incumplimiento de lo conve-- nido, se puede ejecutar un convenio una vez que la autori-- dad le ha dado su aprobación y ha sentenciado a las partes a cumplirlo con la eficacia de la cosa juzgada.

Los Laudos que condenan a hacer, y el laudo no se -- cumple dentro del término que se señale, se hará a su cos-- ta, en caso de ser posible, o se le obligará a resarcir -- los daños y perjuicios provenientes de la inejecución, a -- elección del acreedor.

También los Laudos que condenan a no hacer alguna co-- sa y el deudor quebrante el mandamiento o pronipición el-- acreedor podrá solicitar que se repongan las cosas al esta-- do en que se hallaban, si fuere posible, a costa del deu--

dor, o a que se le paguen los daños y perjuicios.

Los Laudos que condenan a entregar o pagar alguna cosa, refiere el artículo 844 fracción I de la Ley: " Si el Laudo condena (ordena) la entrega de una cosa determinada, se requerirá al deudor para que cumpla y si se negare, lo hará el Actuario. 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.

En la Ejecución, se ha seguido una serie de procedimientos y para el caso de que se entregue algún bien o dinero, previene el artículo 847 de la Ley establece: " Siempre que en ejecución de un laudo, deba entregarse una suma de dinero o una cosa a un trabajador, el Presidente ejecutor cuidará de que se le entregue personalmente. En caso necesario girará 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".

Esto por lo regular no se dá, pero será posible, que cuando haya un interés personal en recuperar un esfuerzo, se deje a cargo de la autoridad el cumplimiento y al levantamiento del fruto que ha dado una serie de procedimientos. En éste caso, vigilará que se entregue al trabajador, si se trata de cantidad líquida, que sea correcto lo que se le entregue. Es más si le pagan en especie y el trabajador con

ciente, en éste caso observará que lo que se dé en pago, - sea suficiente a cubrir la cantidad a que fué condenada la parte a pagar.

El artículo 841 de la Ley dice: "Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla".

b).- RECURSOS QUE PUEDEN HACERSE VALER EN EJECUCION DEL LAUDO.

La Teoria General del proceso, en materia Civil, Penal, Administrativa y Fiscal admite de los recursos ordinarios, en la sentencia misma, aún cuando sea condenatoria y tiene por objeto que el Superior, autoridad con mayor jerarquía, que la que dictó la sentencia recurrida, revoque, modifique o confirme la sentencia impugnada. A mayor abundamiento, se da el caso que en las resoluciones de mero trámite se apele y formule un juicio de garantías, por considerarse que no se han seguido las normas esenciales del procedimiento. Es más para el caso de que en un juicio determinado y de los que admiten los recursos mencionados existe la apelación extraordinaria, la cual tiene las mismas finalidades, solo que para esta se concede un término superior que el que se concede en las apelaciones ordinarias.

En el caso que nos ocupa, las resoluciones de las

Juntas no admiten ningún recurso, las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. " Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de las Juntas". Como lo establece el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo, con lo cual se agotan todos los procedimientos y termina la Jurisdicción para resolver.

De éste precepto, se han viciado las Juntas en todos los aspectos, y la puntualidad es parte medular del funcionamiento, porque en ocasiones en cinco minutos levantan las audiencias y en otras transcurren hasta quince minutos, media hora para que se levante la audiencia a la que se llega temprano. Esto se denominaría prostitución de la función y carácter que tienen los Tribunales del Trabajo.

El Recurso de batalla en las Juntas, es sin duda el de la Revisión de Actos del Ejecutor, para la mejor aplicación de éstos (ejecutores), como expresión de la Justicia del trabajo.

El artículo 817 de la Ley lo consagra y dice: " Los actos de los Presidentes dictados en ejecución de los Laudos Arbitrales, convenios, resoluciones dictadas en los Conflictos colectivos de naturaleza económica, tercerías y providencias cautelares son revisables, de conformidad con las disposiciones siguientes:

I.- Por la Junta de Conciliación, o por el Pleno, o la Junta Especial de la Conciliación y Arbitraje correspondiente: y

II.- Los actos del Presidente o del Juez exhortado - por el Presidente exhortante.

Los actos de los Actuarios en la ejecución de los, Laudos, Arbitrales, convenios, resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los listados en las providencias cautelares, son revisables por el - Presidente ejecutor.

El artículo 819 de la Ley, establece el término, - para hacer valer la revisión ante el Presidente Ejecutor y dice: " Que la solicitud debe presentarse dentro de - los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto".

Esto sería lo que en las Juntas de Conciliación y - Arbitraje se consideraría como recursos, porque el juicio de garantías, no se considera como recurso en virtud de que se trata de un juicio completamente distinto, toda vez que del mismo conocen autoridades diferentes a - las Juntas como son: La H. Suprema Corte de Justicia, - los Tribunales Colegiados de Circuito y los Juzgados de Distrito. Para el efecto de que el acto que se reclame - el quejoso, tiene que fijarsele una fianza según lo esta

blece la Ley de la materia, para el efecto de que pueda suspenderse su ejecución.

Estos juicios de garantías, tienen como finalidad que la autoridad Federal otorgue al quejoso la suspensión del acto reclamado y el amparo y protección por lo que respecta a la condenación hecha.

En el Procedimiento Civil, entre los recursos que normalmente se hacen valer en primera instancia son:

1.- La revocación, que debe hacerse valer dentro de las veinticuatro horas, a partir de la fecha en que surte efectos la notificación y su artículo 684 del Enjuiciamiento Civil dice: "Los actos que no fueren apelables y los decretos pueden ser revocados por el Juez que los dicta o por el que lo sustituya en el conocimiento del negocio.

En su parte procesal éste recurso, se regula por lo que establece el artículo 685 del mismo ordenamiento que dice: " La revocación debe pedirse por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación, y se substanciará con un escrito por cada parte y la resolución del Juez que debe pronunciarse dentro del tercer día. Esta resolución no admite más recurso que el de responsabilidad.

El mismo ordenamiento, señala cuales proveídos o re-

soluciones son apelables, por lo cual en términos generales, son entre otros. El auto que admite pruebas, el que declara que una sentencia ha causado ejecutoria y en el caso la resolución que defina el recurso de revocación.

La Suprema Corte ha dicho respecto de éste artículo lo siguiente: " No es permitido a las autoridades judiciales revoçar sus propias determinaciones, que no admiten expresamente ese recurso, ya que un principio de justicia y de orden social, exigen que tengan firmeza los procedimientos que se siguen en un juicio, y estabilidad los derechos que por ellos se conceden a las partes. -- "Carbonel Manuel. Tomo XIII Pag. 1225. .

2.- La Nulidad de Actuaciones, es otro de los recursos que se dan en el procedimiento Civil y el artículo 74 del Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito y Territorios Federales, dice: " Las actuaciones serán nulas cuando les falte alguna de las formalidades esenciales, de manera que quede sin defensa cualquiera de las partes, y cuando la Ley, expresamente lo determine, pero no podrá ser invocada esa nulidad por la parte que dió lugar a ella".

Además se establece en el ordenamiento en consulta cuando deberá hacerse valer dicho recurso, que se denomina en el procedimiento correspondiente como incidente, - y el artículo 77 del propio Código de Procedimientos Ci-

viles dice: " La nulidad de una actuación, debe de reclamarse en la actuación subsecuente, pues de lo contrario - aquella queda revalidada de pleno derecho, con excepción de la nulidad por defecto en el emplazamiento".

3.- También tenemos en éste cuerpo de Leyes, el recurso llamado de apelación, que tiene por finalidad obtener que el Superior al Juzgador en primera instancia, modifique, revoque o confirme la resolución combatida.

De hecho la apelación se ha dividido en Ordinaria, - que es la que hace valer cualquiera de las partes en el procedimiento, contra un auto o resolución impugnada en tiempo siendo para los autos o simples determinaciones el término de tres días. Para apelar la resolución que define en el fondo del litigio definitivamente, o sea la sentencia definitiva que pone fin a la instancia, el término correspondiente es de cinco días.

El recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva, según la naturaleza del juicio, lo admitirá - el Juzgador en el efecto devolutivo o en el efecto suspensivo. En el primer efecto no pone fin al procedimiento tan solo se forma un cuaderno, que en la práctica se denomina Testimonio, que no son otra cosa de las constancias señaladas por las partes, para el efecto de que la autoridad que va a conocer de la apelación, tenga pleno conocimiento de los preceptos de violación que en los agravios

correspondientes hagan valer las partes.

En el efecto suspensivo, éste recurso lo admite el Juzgador contra las resoluciones que deciden definitivamente el juicio y que ponen fin a la instancia y en el cual, ordenará que se dejen en el Juzgado las constancias necesarias que hagan posible la ejecución, la cual se llevará a cabo una vez que la parte apelada haya otorgado una garantía suficiente para garantizar los daños y perjuicios, que se le puedan ocasionar a la parte apelante con la ejecución del fallo combatido.

La apelación extraordinaria, es aquella, que una de las partes puede hacer valer en contra de una resolución por la cual se le han violado sus derechos y que tiene el mismo objeto que cualquier apelación, o sea que el Superior al Juzgador, revoque, modifique o confirme la resolución apelada y el artículo 717 del Código de Procedimientos Civiles, dice: " Será admisible la apelación dentro de los tres meses que sigan al día de la notificación de la sentencia:

I.- Cuando se hubiere notificado el emplazamiento al reo, por edictos y el juicio se hubiere seguido en rebeldía:

II.- Cuando no estuvieren representados legítimamente el actor o el demandado, o, siendo incapaces, las diligencias se hubieren entendido con ellos:

III.- Cuando no hubiere sido emplazado al demandado con forme a la Ley:

IV.- Cuando el juicio se hubiere seguido ante un Juez-Incompetente, no siendo prorrogable la jurisdicción"/.

En éstas condiciones la propia Ley, faculta al Jueza dor para hacer uso de las facultades que tiene para hacer cumplir sus determinaciones y resoluciones, con lo cual - en caso de no hacerse, se violaría en perjuicio de quién - si cuidó del procedimiento, para que la otra parte esperará hacer valer éste recurso.

El artículo 718 del Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito y Territorios Federales en consulta, dice: " El juez podrá desechar la apelación, cuando resulte de autos que el recurso fué interpuesto fuera de tiempo y cuando el demandado haya contestado la demanda o se haya hecho expresamente sabedor del juicio. En todos los demás casos, el juez se abstendrá de calificar el grado y remitirá inmediatamente, emplazando a los interesados para - que concurran ante la Superioridad, quién oirá a las partes con los mismos trámites del juicio ordinario sirviendo de demanda la interposición del recurso, que debe llenar los requisitos del artículo 255.

Declarada la nulidad, se devolverán los autos al inferior (juez que conoció del juicio) para que reponga el procedimiento en su caso.

De los anteriores recursos, se desprende, que en la Legislación y tramitación Civil, se ha seguido una forma diferente para resolver las controversias, y en el juicio laboral, para el efecto de obtener la suspensión de algún acto, es necesario solicitarlo por medio del juicio de garantías, el cual se resolverá respecto de la suspensión del acto o resoluciones que violen las normas esenciales del procedimiento, porque nadie es infalible y para el efecto la Ley Federal del Trabajo, así lo ha determinado, con lo cual, las resoluciones de las Juntas cualquiera que sea su naturaleza, tiene los efectos de la cosa juzgada, y solo admiten el recurso de responsabilidad por lo que respecta a la función de éstos.

c).- PROCEDIMIENTO DE REMATE DE LOS BIENES QUE SE EMBARGUEN EN EJECUCION DEL LAUDO.

Se dice que el embargo, es el aseguramiento de bienes muebles o inmuebles propiedad del deudor, para asegurar el pago de la cantidad a que fué condenado a pagar, para satisfacer la responsabilidad pecuniaria que una persona ha contraído.

En éstas condiciones, si en el momento de la diligencia en la que se ha de ejecutar un laudo, el obligado a cumplir con el mismo, no hace pago de la cantidad a la cual fué condenado a pagar, el Actuario de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje señalará bie-

nes suficientes a garantizar la cantidad, los que pondrá bajo la guarda de un tercero y a disposición del Tribunal que ordenó la ejecución.

Con el embargo, se da cumplimiento práctico a la sentencia y por ende el aseguramiento de su ejecución, y como el presidente ejecutor, es en éste caso el que sigue el proceso, por lo cual, se ha dicho que el embargo tiene un carácter procesal.

Según lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 863 que dice: "Concluidas las diligencias e embargo, se procederá al remate de los bienes de conformidad con las normas contenidas en éste capítulo.

Art. 864 de la Ley dice: "Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el deudor en todo momento liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.

Lo previsto en éste artículo, es en beneficio del trabajador y de economía procesal, para el efecto de ahorrar, además para el caso gastos de escrituración o facturación que en el caso serían innecesarios.

Artículo 865 de la Ley: "El embargo de un crédito podrá esperar su vencimiento para hacer el cobro o solicitar su remate.

Si los bienes embargados son muebles, se observarán

las normas siguientes:

I.- Se efectuará un avalúo por la persona que designe el Presidente ejecutor:

II.- Servirá de base para el remate el monto del avalúo y:

III.- El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor."

Para el caso de que el embargo, sea en bienes inmuebles, la Ley prevé lo siguiente:

Art. 866.- Dice: "Si los bienes embargados son inmuebles se observarán las normas siguientes:

I.- Se tomará como avalúo el que sirva de base para el pago de los impuestos correspondientes o en su defecto, el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta.

II.- Se recabará a costa del embargante, certificado de gravámenes del Registro Público de la Propiedad, que debe comprender el dato de la totalidad de los gravámenes que pesen sobre ellos, hasta la fecha en que se ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, solo se le dirá al Registro, el relativo al período o períodos que aquel no abarque: y

III.- El remate se anunciará en los tableros de la Junta y se publicará por una sola vez, en el Diario Oficial de -

la Federación, o en el periódico oficial de la respectiva entidad Federativa, y en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes. En la misma publicación se citará a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes.

Artículo 867 de la Ley dice:

"Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes:

I.- Se efectuará un avalúo por un perito que se solicitará por el Presidente de la Junta a la Nacional Financiera S. A., o a alguna otra institución oficial.

II.- Servirá de base para el remate el monto del avalúo:

III.- Es aplicable la fracción III del artículo anterior, y .

IV.- Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del artículo anterior.

Artículo 868 de la Ley, establece sobre el procedimiento que ha de seguirse en la diligencia de remate y dice: El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Se llevará a cabo en el local de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, el día señalado para ese efecto en los anuncios y publicaciones.

II.- Será presidido por el Presidente ejecutor.

III.- El Presidente concederá el término que juzgue conveniente, que no podrá ser mayor de una hora, para la presentación de postores.

IV.- Postura legal es la que cubre las dos Terceras partes del precio de avalúo:

V.- Las posturas se presentarán por escrito y contendrán:

a).- Nombre, nacionalidad edad, estado civil y domicilio del postor.

b).- La cantidad que se ofrezca por los bienes objeto del remate.

c).- La cantidad que se pague de contado, los términos en que se pagará el saldo y la garantía que se ofrezca.

d).- Cuando se trate de bienes muebles, su precio se pagará siempre de contado:

VI.- Con la postura se exhibirá el importe de la misma o el certificado de depósito efectuado en el Banco de México o en la Institución que éste designe:

VII.- Cuando el ejecutante haga postura, exhibirá en efectivo la diferencia entre el monto de su crédito y el de la postura.

VIII.- Calificadas las posturas, el Presidente ejecutor,

declarará abierto el remate:

IX.- Las mejoras que se hagan en el curso de la diligencia se ajustarán a lo dispuesto en las fracciones anteriores; y.

X.- El presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Los procedimientos esenciales para la diligencia del remate, son a cargo del Presidente ejecutor, el cual tiene la obligación de vigilar porque en la misma se lleven a cabo todas las mejoras a la postura y con ello asegurar el cumplimiento de la misma.

La Ley, también establece que no se puede suspender de diligencia de remate y el Presidente ejecutor resolverá las controversias que se presenten en el acto de la diligencia.

También, se establece, que para el caso de que no se presenten postores, podrá el acreedor solicitar nuevas almonedas, las que se realizarán, anunciándose una sola vez en los tableros de la Junta, dentro de los cinco días siguientes y con la deducción de un veinte por ciento del precio de avalúo.

El artículo 875 de la Ley dice: "Declarado fincado el remate, se observarán las normas siguientes:

I.- La cantidad que se hubiere pagado de contado se -

entregará al acreedor y si no bastare, se pondrá a su disposición la garantía que se hubiere ofrecido por el saldo;

II.- Hecho el pago a que se refiere la fracción anterior, se pondrá al adquirente en posesión de los bienes rematados:

III.- Si se trata de bienes inmuebles, se otorgará al adquirente, dentro de cinco días, la escritura correspondiente. Si el deudor se niega a firmarla, la firmará el Presidente ejecutor.

Otorgada la escritura, se entregará el precio al acreedor y se pondrá al adquirente en posesión de los bienes: y

IV.- Si se trata de una empresa, o establecimiento se procederá de conformidad con lo dispuesto con lo dispuesto en la fracción I, pero si se integra con bienes inmuebles, se observará lo dispuesto en la fracción anterior".

Para el pago al acreedor dispone el artículo 871 de la Ley lo siguiente: " El pago al acreedor comprende, las cantidades por las cuales se hubiese despachado ejecución- sus intereses y los gastos originados hasta la terminación del remate".

Art. 872 de la Ley, establece: " Si el precio de contado excede del monto de lo que se adeuda al acreedor aprobada la liquidación, se entregará el sobrante al deudor".

Art. 873 dice: " Las garantías reales subsistirán por el saldo que resulte después de pagar el crédito del acreedor".

En atención a lo previsto en las disposiciones que refieren sobre los procedimientos esenciales del remate, se concluye que en primer lugar esta el acreedor objeto del remate y después de éste seguirán los que tengan derecho.

Para el caso que se haga el pago en dinero o en especie, establece el artículo 847 de la Ley, que debe hacerse personalmente al trabajador.

d).- RESARCIMIENTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS? MEDIDAS DE APREMIO QUE SE DEBEN APLICAR EN EJECUCION DEL LAUDO.

En los procedimientos de ejecución del Laudo, vimos, que al hacerse la liquidación correspondiente al acreedor, se deben cubrir las prestaciones por las cuales se despacha el laudo, los intereses que se causen en el transcurso de éste, así como los gastos de ejecución que se causen en el cumplimiento de éste.

Los daños y perjuicios a que se hace acreedor una de las partes en la ejecución del Laudo, es precisamente el obligado principal y para el caso el Actuario, se hará auxiliar de la fuerza pública ; ordenar el rompimiento de las cerraduras, para el efecto de garantizar el adeudo y cuyo cumplimiento debe ser como consecuencia de la orden -

de ejecución. Todos los gastos que en ésta diligencia se hagan deberán cubrirse, cuando se pague al acreedor con el producto de lo embargado, con lo cual se subsana el adeudo.

Desde luego, que en la práctica se toman en cuenta muchos factores, para el efecto de ejecutar un laudo, porque, cuando se presenta el Actuario a embargar resulta que la empresa se encuentra en Huelga, o en una auditoria fiscal, o en el caso de una quiebra, en donde el Síndico es ni más si menos que el Representante Legal de las empresas; en éstas condiciones debe considerarse que el crédito del trabajador es preferente, excepto en la Huelga, donde la mayoría de los trabajadores tienen un interés superior al de un Laudo económico individual.

El objeto de ejecutar un Laudo, es el aseguramiento de un crédito, donde el acreedor es el trabajador, pero hay ocasiones que no es lo mismo, tener un crédito a favor por cobrar, en condiciones normales, en las cuales hay bienes en los cuales se pueda asegurar dicho crédito, más sin embargo en los casos de una quiebra, aunque los trabajadores sean preferentes, si no hacen valer a tiempo su derecho, con la preferencia y las garantías que la Ley les otorga, no lo cobran, porque no hicieron valer en tiempo las acciones correspondientes.

Tomando en cuenta que el trabajador solo tiene como-

patrimonio la fuerza de trabajo y por la cual solo recibe su salario, y que la clase patronal siempre se ha arreglado para esquivar de una manera u otra el pago del salario, se han creado las normas protectoras para el mismo. La meta principal de éstas normas protectoras del salario es procurar la dignidad del trabajador, elevando constantemente su nivel de vida.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 98 dice:

"Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula".

También tenemos que las medidas de apremio, que se deben aplicar de acuerdo a lo dispuesto por la Ley en su artículo 720 dice: "El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales, y los Auxiliares, podrán emplear, cualquiera de los medios de apremio que en seguida se enumeran, para que las personas cuya presencia estimen necesaria, concurren oportunamente a las audiencias y para asegurar el cumplimiento de las resoluciones:

I.- Auxilio de la Fuerza pública.

II.- Multa hasta de mil pesos, o en su defecto arresto hasta por quince días. Si se trata de un trabajador la multa no excederá del importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional, y :

III.-"Arresto por treinta y seis horas".

El último párrafo del artículo 21 Constitucional, establece, que cuando el infractor sea obrero o jornalero no podrá ser castigado con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana.

De lo anterior, también se podrá agregar, que cuando alguien se oponga en distintas ocasiones la Junta podrá duplicar las medidas de apremio, en virtud de la facultad que la Ley le otorga para hacer y asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

V.- LA PRESCRIPCIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a).- ANTECEDENTES DE LA PRESCRIPCIÓN.- Los antecedentes de la prescripción, los encontramos como una institución del derecho romano, así tenemos la Usucapión, en la cual era difícil que se llegara a comprobar la propiedad, en virtud de que el que tenía la posesión se le consideraba como propietario.

La propiedad romana, se consideraba, como el derecho sobre las cosas de uso, abuso y disfrute; que se denominaba Jus Utendi, Abutendi y Fruendi.

La Prescripción, se dice que es una institución de orden público, la regulaba la legislación francesa y; pasó a la legislación mexicana, quién la define: " Como el medio de adquirir la propiedad de los bienes o liberarse de obligaciones, mediante el transcurso del tiempo y con los requisitos que señale la Ley.

De la definición se establece que existen dos clases de prescripción y así tenemos que son: 1.- La prescripción positiva o adquisitiva y 2.- La prescripción negativa o extintiva.

Los principales antecedentes respecto de la prescripción, los encontramos en la legislación civil, por medio de la cual se regula la propiedad de las cosas y su posesión.

La propiedad, como se establecía en Roma en el dere-

cho mexicano, también es el derecho de uso, de disfrute y de abuso; o sea el derecho de propiedad, sobre las cosas, es sin duda la disposición más amplia para disponer de las cosas, por medio del cual, se puede usar, disfrutar y también se puede disponer de ella, con las disposiciones que establezcan las Leyes, y en el caso, sería imposible vender un bien que estuviera, afectado por una causa de utilidad pública.

La Prescripción es sin duda la modalidad para el efecto de adquirir bienes o liberarse de obligaciones, pero la posesión, es un derecho de uso y disfrute de una cosa. Más de ésta no se puede disponer, en virtud de que para el efecto de una venta (abuso), se necesita ser el propietario de una cosa, porque de lo contrario se violaría el derecho de un tercero, y se entraría al análisis de los adquirentes de buena fé.

b).- PRESCRIPCIÓN POSITIVA O ADQUISITIVA.- De la definición que se ha dado, se deduce que tenemos la prescripción positiva o adquisitiva, que es un medio de adquirir bienes por el solo transcurso del tiempo y con las modalidades que establece la Ley.

En el derecho civil, se requieren ciertos requisitos para adquirir un bien, ya sea mueble o inmueble, independientemente del tiempo que se establezca para cada uno de dichos bienes, lo fundamental, es:

- 1.- Que se tenga una posesión y que sea a título de propietario.
- 2.- Que sea pacífica.
- 3.- Que sea continua.
- 4.- Que sea pública.

Además en la práctica, para el efecto del tiempo, se requiere que sea de buena fé o de mala fé.

Esto es por lo que respecta a la posesión positiva, o adquisitiva de los bienes muebles o inmuebles, que en el caso nos ocupa, se requiere que se posea dicho bien - si es inmueble cinco años, cuando la posesión sea de buena fé; cuando la posesión, sea de mala fé, se requieren diez años para que opere la prescripción. Para los muebles se requiere que la posesión sea por tres años, - cuando se trate de una posesión de buena fé; y cuando la posesión sea de mala fé, se requieren cinco años, para el efecto de que la prescripción opere.

c).- LA PRESCRIPCIÓN NEGATIVA O EXTINTIVA, es aquella por medio de la cual se libera una persona de una obligación por el solo transcurso del tiempo.

Aquí el sujeto activo del derecho, tiene que hacer valer su acción en caso necesario para liberarse de la obligación o invocarla como excepción en la controversia que se sucite.

La Ley Federal del Trabajo en la actualidad, atiende dos puntos de vistas respecto de la prescripción:

- 1.- Por lo que respecta al trabajador, y
- 2.- Por lo que respecta al patrón.

1.- Desde el punto de vista del obrero, el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo contempla las siguientes consideraciones: Por lo que respecta al término para hacer valer un acción en cuanto al cumplimiento de la relación de trabajo y las obligaciones y prestaciones que del mismo se deriven.

La acción que pueda hacerse valer, por lo que respecta al despido injustificado prescribe en dos meses.

2.- En cuanto al patrón se dice que prescribe en un mes las acciones de los mismos para despedir a un trabajador, para disciplina sus faltas y para efectuar descuentos.

En cuanto al Laudo, Prescribe la acción para que el mismo se ejecute en dos años, a partir de que el mismo se hace legalmente ejecutable.

Se dice que un Laudo es legalmente ejecutable, cuando la parte que ha sido condenada a cumplir determinada prestación, dentro del término correspondiente, no hizo valer ningún derecho en contra del mismo, o habiendolo hecho, no haya otorgado la garantía que decreta la suspen-

sión de la ejecución y también cuando se sobresea el juicio de garantías que interronga el condenado a cumplir con la resolución que ha de ejecutarse.

El artículo 516 de la Ley de la Materia dice: "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

Artículo 517 dice: "Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, y

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación."

El artículo 518 dice: " Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del tra-

bajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

Artículo 519 dice: " Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por el riesgo de trabajo;

II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el Laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reintalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Las modalidades de la prescripción se encuentran reguladas en lo previsto por el artículo 520 de la propia Ley, dice: " La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cual--

quier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la -
de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fe-
cha de la notificación. No es obstáculo para la interrup-
ción que la Junta sea incompetente ; y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción
reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de
de palabra, por escrito o por los hechos indudables".

Artículo 522 dice: " Para los efectos de la pres- -
cripción, los meses se regularán por el número de días -
que les correspondan. El primer día se contará completo -
aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y
cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescrip-
ción, sino cumplido el primero útil siguiente".

La prescripción en la Ley Federal del Trabajo, opera
a petición de parte y no porque el derecho sea reivindic-
torio de los trabajadores, sino más bien, porque las Jun-
tas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, son Tribu-
nales de Justicia y en el caso deben de aplicar la norma-
exacta, porque tampoco pueden dar más de lo que se les pi-
de y en este caso funcionan como jueces de derecho; o sea
deben aplicar la disposición legal que se les invoque y -
que encuadre efectivamente al hecho, porque la equidad de
las partes, representa la seguridad de la justicia.

d).- OPINIONES DEL SUSTENTANTE.

Por lo que respecta a la Prescripción, mucho se ha =

escrito y a pesar de que es una institución de orden público, solo opera a petición de parte, porque sí en el caso que nos ocupa, no se hace valer en el momento procesal oportuno se convalida la acción como la propia Ley - lo establece en su artículo 520, por medio del cual se especifican los modos de interrumpir la prescripción.

En éste inciso diré que los términos juegan un papel importante, toda vez que de ahí depende el efecto de las excepciones hechas valer.

En el derecho Civil, se requiere que para el efecto de que haya prescripción, se deben llenar ciertos requisitos de fondo para el efecto de que la misma opere y de lo contrario, ésta no se daría por no reunir los extremos para el efecto.

En la Ley Federal del Trabajo, no se prevé, que el trabajador se encuentre incapacitado, o se encuentre legalmente impedido para hacer valer su derecho, tan solo toma en cuenta el transcurso del tiempo, sin considerar los atenuantes que pudiera hacer valer en éste caso el perjudicado para que no se dé por precluido su derecho.

En el Código de Procedimientos Civiles, se encuentran una serie de disposiciones, en las cuales se precluye el derecho para comparecer a juicio, para contestar la demanda, para desahogar una vista, para ofrecer pruebas en la controversia, para formular alegatos, para pro

mover algún incidente; ya sea de nulidad de actuaciones o revocación de autos, para apelar de alguna resolución, ya sea interlocutoria o definitiva.- Aquí precluye un derecho y ésto sí es solo que no se haga con una causa justificada y si esto se dá, hay el salvo prueba en contrario.

Caducidad, se establece, como la preclusión de un derecho por falta de interés jurídico de las partes para resolver el conflicto definitivamente. Esto es lo que lo que se ha denominado el impulso procesal de las partes.

El artículo 726 de la Ley, establece: " Se tendrá por desistida a la parte de la acción intentada, que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieren solicitado.

El procedimiento para la caducidad se determina de acuerdo a lo previsto por el artículo 727 de la Ley, que dice: " Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución".

En ésta resolución, la Junta toma en cuenta, tan solo el término transcurrido y las pruebas que se ofrecen, en el fondo serán para los efectos de computar el tiempo.

De acuerdo como se ha venido comparando con el procedimiento civil aquí dicho ordenamiento en el artículo 506 establece, que cuando se omita establecer en el fallo término para que se cumpla o se haga legalmente ejecutable, entonces concederá el término de cinco días para que se cumpla.

Además cuando dentro del término concedido no se cumpla con lo sentenciado, se despachará ejecución por la cantidad a que fué condenado la parte vencida en juicio y por las consecuencias que del mismo se deriven.

La ejecución consiste en que el juez que resolvió la definitiva dicte un auto con efectos de mandamiento en forma, para que el ejecutor requiera de pago o el cumplimiento y en caso de que no se haga, se procederá al embargo de bienes suficientes a garantizar el pago, los que se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe la parte que venció en juicio.

Hecho ósto se procederá al remate de dichos bienes en caso de que no se pague dentro de los tres días siguientes en los términos de periciales para fijar el valor de lo embargado y se convocan postores para la diligencia de remate, en la cual el mejor postor o la que cubra las dos terceras partes se adjudica lo embargado, cubriéndose con su producto lo adeudado y sentenciado.

VI.- CONCLUSIONES.

De éste trabajo, se pueden sacar diversas conclusiones, considerando, primero por los conflictos y después - con las resoluciones y su ejecución.

PRIMERA.- " Son los conflictos de trabajo, la contraposición de dos o más derechos, incapaces de ser ejecutados o acatados simultáneamente, en una o más relaciones - individuales o colectivas de trabajo, con motivo de la - formación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, que se susciten entre trabajadores y patrones, - solamente entre aquellos o únicamente entre éstos".

SEGUNDA.- La clasificación que se hace de los conflictos de trabajo obrero - patronales, los encontramos - tanto individuales como colectivos, Los individuales siempre son jurídicos, y los colectivos pueden ser jurídicos - o económicos.

TERCERA.- En la Ley Federal del Trabajo, los conflictos se resuelven de dos maneras y tenemos el ordinario - que se emplea para conflictos individuales y colectivos y colectivos jurídicos de trabajo, y el procedimiento es -pecial para resolver las controversias colectivas económicas de trabajo, con éstos procedimientos se resuelven las - controversias, resolviéndose en equidad y justicia.

CUARTA.- La misión de la Teoría Integral, es el de - hacer justicia para la clase trabajadora, reconociendo -

los derechos que ya tienen y tratar por todos los medios que se cumplan, que corresponde a los representantes de la clase trabajadora, debiendo fundarse en lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional y el de su verdadera interpretación, que será un gran beneficio para la clase trabajadora.

QUINTA.- Para el objeto de llegar al Laudo, independientemente de su resultado y de la naturaleza del conflicto, puedo decir que la prueba juega un papel importante, en virtud de que: tiene por objeto que el juzgador conozcan la verdad de los hechos controvertidos por las partes y con ésto probar su acción o defensa y formar una convicción plena en el ánimo del Juzgador para que resuelva favorablemente o absuelva al decidir definitivamente la controversia.

SEXTA.- La carga de la prueba, es el deber de las partes de aportar los elementos probatorios necesarios para formar la convicción del juzgador sobre los hechos controvertidos y a falta de disposición expresa se tendrá la equidad, la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte, la costumbre como carga de prueba, artículo 17 de la Ley de la materia.

SEPTIMA.- Para los efectos de la ejecución del Laudo, las Juntas han seguido un procedimiento incidental en virtud del cual con la liquidación que se presente -

respecto del laudo y a pesar de las facultades que tiene el Presidente de la Junta para analizarlo y despachar la ejecución, oye en traslado a la contra parte por el término de tres días y resuelve, respecto de la ejecución, este procedimiento no se encuentra regulado en la Ley, pero para el efecto de no negar el derecho de audiencia a que tiene derecho la otra parte, como lo establece el artículo 80. de la Constitución, por ese motivo se ha seguido ese procedimiento. El cual dará lugar a que cuando se trate de ejecuciones fuertes llegue hasta desaparecer el deudor y se haga imposible la ejecución.

OCTAVA.- En la ejecución del Laudo, se faculta al Actuario para que haga uso de las medidas que se establecen en la Ley como son el uso de la fuerza pública, rompimiento de cerraduras etc., pero habrá ocasiones en que con todas sus facultades y mandamientos que lleve no podrá ejecutarlo, en virtud de que se haya cambiado la empresa, se encuentre en huelga y en el último de los casos no tenga bienes en que trabar la ejecución por estar quebrada la deudora.

NOVENA.- Igual.

LA DECIMA.- Es cierto que se viola la Constitución, como se ha dicho en la conclusión anterior, y que en ocasiones se dan unos despidos en que la clase poseedora abusa, quedando impunes tales actos por ignorancia de las leyes por parte de los trabajadores o por negligencia de

los abogados que defienden los asuntos o también por falta de recursos económicos.

ONCEAVA.- La prescripción en la Ley Federal del Trabajo, es un mandamiento expreso, que al hacerse valer solo se debe de computarse el tiempo para ejercer un derecho, pero si la excepción correspondiente no se invoca la acción se convalida y en caso de que se invoque, y se determine procedente la excepción la función del Tribunal se limita exclusivamente a la excepción de referencia.

DOCEAVA.- Afirimo que la igualdad de las partes en el proceso perjudica a los trabajadores, en virtud de que siendo la clase desposeída, cuenta desde luego con menos conocimientos de sus derechos, menos recursos económicos y por consiguiente con una clara desventaja frente a los empresarios, porque éstos ya acostumbrados a las dificultades con sus trabajadores, actúan con más serenidad y experiencia en ese tipo de controversias.

TRECEAVA.- La caducidad, es la modalidad, porque las excepciones se hacen valer al contestar la demanda en la audiencia correspondiente y ésta se dá en el procedimiento y opera por falta de interés jurídico manifestado por las partes para poner fin al proceso y se decida definitivamente, o sea se presente por falta del impulso procesal.

VII.- BIBLIOGRAFIA.

- 1.-Alvarez del Castillo Enrique, Segundo Curso del Derecho del Trabajo.
- 2.-Cabazos Baltazar , Derecho Mexicano del Trabajo en la Teoría y en la práctica. México 1972.
- 3.-Código Civil para el Distrito y Territorios Federales , México 1974.
- 4.-Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales , México 1974.
- 5.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 6.-De la Cueva Mario , Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo - México 1972.
- 7.-Delgado Moya Rubén , Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. México 1972.
- 8.-I.Herrasti José , Ley Federal del Trabajo , México 1971.
- 9.-Lastra y Villar Alfonso , Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana . México 1935.
- 10.-Legajo de Laudos de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, números uno y ocho , México 1974.
- 11.-Petit Eugene , Tratado Elemental de Derecho Romano , - México 1969.
- 12.-Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo , México 1972.
- 13.-Trueba Urbina Alberto , Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México 1973.

14.-Trueba Urbina Alberto , Nueva Ley Federal del Trabajo,
México 1973.

15.-Trueba Urbina Alberto , Artículo 123 , México 1943.