



302809
3
UNIVERSIDAD MOTOLINIA, A. C. 23

ESCUELA DE DERECHO

CLAVE 302809

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

LAUS DEO PER LABOREM

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
GERARDO JAVIER LARA PEREDA

DIRECTOR DE TESIS: DR. ALBERTO DANIEL AMEZQUITA URBINA

MEXICO, D. F., 14 DE NOVIEMBRE DE 1991



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 está 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.

LAUS DEO PER LABOREM

INDICE

	pág.
PREFACIO	1
INTRODUCCION	2

CAPITULO 1 CONCILIACION Y ARBITRAJE

1.1 CONCILIACION Y TRANSACCION	4
1.2 ARBITRAJE	15
1.2.1 HOMOLOGACION Y LAUDO	25
1.3 CONCILIACION Y ARBITRAJE LABORAL	28
1.3.1 CONFLICTOS DE TRABAJO	34
1.3.2 PROCESO LABORAL	40
1.3.3 LAUDO	41

CAPITULO 2 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

2.1 NATURALEZA JURIDICA	49
2.1.1 LO SOBRESALIENTE DE POSTURAS DOCTRINALES	51
2.2 FEDERALIZACION DE LAS JUNTAS	63
2.3 RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS	69

2.4 RECURSO DE RECLAMACION	75
2.4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	77

**CAPITULO 3
EL VALOR DE LA PRUEBA Y EL LAUDO**

3.1 LA PRUEBA EN LA MATERIA	79
3.1.1 SISTEMAS DE APRECIACION	81
3.2. LAUDO LABORAL	89
3.2.1 NATURALEZA	89
3.2.2 REQUISITOS DE FORMA Y DE FONDO DEL LAUDO	91
3.2.3 INIMPUGNABILIDAD DEL LAUDO	94
3.3 LA COSA JUZGADA	95

**CAPITULO 4
CONCLUSIONES**

CONCLUSIONES	96
--------------	----

FUENTES DE INFORMACION	100
------------------------	-----

PREFACIO

Es muy difícil lograr un trabajo que se pretende profesional como el que tengo oportunidad de presentar, sin que de por medio sienta el temor, no se si así suceda en todos los casos, pero confieso que aún cuando lo considero un esfuerzo con mérito intrínseco bien podría no resultar del agrado de algún lector ya por su basta cultura, ya por falta de madurez de parte del suscrito en esta rama científica, de antemano pido mil disculpas y agradezco toda paciencia al analizarlo.

No menos difícil resulta también, detenerme para agradecer el apoyo y confianza depositada en mi persona, como ser humano primero y como en un futuro deseo, como profesionista, de parte de familiares y grandes amigos, ante quienes les reitero y reconozco fielmente el compromiso contraído, dispuesto a responder en todo tiempo a cualquier llamado que me requiera, porque a ustedes debo grandes satisfacciones como la de esta ocasión, la de sentir aportar algo útil más que trascendente, quedando entonces, de ustedes pendiente como su seguro servidor.

De modo especial, por todo agradezco de la mujer, por lo que para mi representas y significas, Abuela, Madre, Tía, Esposa, Hija, Hermana y Amiga, a tí, todo mi respeto y cariño.

Atentamente el autor.

INTRODUCCION

Francamente la realización de este trabajo se inspiró en la curiosidad, curiosidad por encontrar explicaciones a etapas procedimentales que conforman el proceso laboral, sabemos que no todo es fase conciliatoria, postulatoria, probatoria, de alegatos y juicio o propiamente dicho laudo, sino que existen procedimientos encauzados al desenlace del proceso que en muchas ocasiones si no trascienden afectando al fallo si lo hacen en otras en demérito del curso cronométrico del mismo, claro está, se entiende que es parte del juego en el que todo litigante participa en algunas ocasiones para su beneficio y otras a su pesar, pero a fin de cuentas es lo que forja el fallo laboral.

Las etapas a las que nos referimos son metafóricamente hablando incrustaciones con efectos determinantes dependiendo de su motivo, por ejemplo, es bien cierto que las buenas pruebas, lo irrefutable o evidente, como se le desea llamar, es causa de confirmación del derecho, no obstante, resulta no menos cierto, que el trato para apreciar eso evidente, es definitivo, recordemos a Galileo por ejemplo.

Este humilde trabajo solo tiene por objeto, adentrarse un poco en el proceso laboral para comprenderlo mejor; por último, se decidió intitularlo LAUS

DEO PER LABOREM, primero porque, realizar una tesis no es tarea sencilla y mucho tiene que ver la voluntad de que nos dota el creador sin pretender confundiría con la inteligencia y segundo, porque laudo que es un tema de interés a este trabajo, y porque la palabra proviene de laudar que significa alabar, de DIOS agradezco su asistencia al realizarlo, y con agrado ofrezco al lector la siguiente cita, relacionada al tema:

No es siempre la estética, sino la moral, quien debe decirnos lo que es la naturaleza del derecho, y lejos de expulsar la lucha por el derecho, la moral la proclama un deber. Este elemento de la lucha y del combate que Herbart quiere eliminar de su idea, es, pues, una parte integrante é inseparable de su naturaleza.

La lucha es el trabajo eterno del derecho. Si es una verdad decir: Ganarás tu pan con el sudor de tu frente, no lo es menos, añadir también: Solamente luchando alcanzarás tu derecho.

Desde el momento en que el derecho no está dispuesto á luchar, se sacrifica; así podemos aplicarle la sentencia del poeta:

Es la última palabra de la sabiduría

Que sólo merece la libertad y la vida,

El que cada día sabe conquistarlas. (6)

(6) VON IHERING, B. *La Lucha por el Derecho*, versión española de Adolfo Posada y Baeza, Porrúa, México, 1962, p. 130.

CAPITULO I CONCILIACION Y ARBITRAJE

1.1 CONCILIACION Y TRANSACCION

La conciliación, resulta en la práctica, útil para la solución de la conflictiva social, figura considerada por doctrinarios como autocompositiva; lo cierto y lo propio de la conciliación es que resuelve problemas de tal modo que nunca llegan al conocimiento de la función jurisdiccional, que pudiera resultar competente.

A esta figura el diccionario la define como: *Del lat. conciliatio onis. Acción y efecto de conciliar. Convencencia o semejanza de una cosa con otra. Favor o protección que uno se granjea. Acto de conciliación;* al cual, se entiende como la comparecencia de las partes desavenidas ante el juez de paz o municipal, para ver si pueden avenirse y excusar el litigio.¹

Para Escriche el juicio de conciliación o de paz es, un acto judicial que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiere entablar, procurando que las partes se avengan o transijan sobre el asunto que dá motivo a el.²

En síntesis, conciliación es lo mismo que arreglo, avenencia, armonía, similitud, convencencia, concordancia, semejanza, protección o favor.⁴

1 DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Decimonovena Edición, Madrid, 1970, p. 336.

2 *Ibid.*, p. 21.

3 ESCRICHE, Joaquín, *Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia*, Paris México, 1881, CE Bourel, p. 956.

4 DICCIONARIO PRACTICO, Larousse, *De Sinónimos y Antónimos*, México, 1986, Ediciones Larousse, p. 93.

Eduardo Pallares, explica a la conciliación histórico-doctrinariamente, lo que, nos lleva a reconocerla como una verdadera institución, al respecto expone:

CONCILIACION. El diccionario la define como la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra. La definición no es exacta porque puede haber conciliación cuando las dos partes quieren demandarse mutuamente y no solo una de ellas lo pretenda hacer y porque algunas legislaciones permiten las diligencias de conciliación aun ya promovido el juicio. En nuestro derecho, solo se exige la conciliación previa en la justicia laboral establecida por el artículo 129 de la Constitución. El nombre mismo de Juntas de Conciliación y Arbitraje hace referencia a ello. No pueden conocer dichas juntas del juicio laboral propiamente dicho sin antes agotar los procedimientos de conciliación. La Enciclopedia Espasa da los antecedentes históricos de la conciliación: En Grecia la conciliación estaba regulada por la ley, teniendo los *Tesmotetes* el encargo de examinar los hechos motivo del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente

sus diferencias. En Roma no estuvo la conciliación regulada por la ley, pero las Doce Tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes, y Cicerón aconsejaba la conciliación fundada en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provechoso para quien lo realizaba, siendo de notar que los romanos, en mas de una ocasión y en momentos de entusiasmo, se reunieron como lo hicieron en memoria de Julio César, para deponer sus diferencias y terminar amigablemente sus pleitos. El Cristianismo vino a dar a la conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y de paz que le anima. En el Capítulo V del Evangelio de San Mateo, se dice: Transige con tu adversario mientras estás con él en camino no sea que te entregue al juez, y los mismos Evangelios aconsejan que aquel a quien se reclama una cosa dé lo que le pidan y algo más. Estos principios se tradujeron ya en las leyes espaciales de la Edad Media, que establecieron la conciliación aunque no de un modo regular y permanente. En el Fuero Juzgo se halla la Constitución de Pactis adversor, que era enviado por el rey a las partes con intención de que las quiniera (Ley 15, Tit.4, Lib.2), y socialmente era la conciliación muy aconsejada ante el Tri-

bunal de los Obispos, en la monarquía Visigoda. También se le ve recomendada en las Partidas (Ley 26, tit.5, Part.5) si bien se refiere de un modo concreto a los amigables componedores. La conciliación fue regulada como permanente en el siglo XVIII y en el XIX apareciendo con tal carácter en los pueblos del Norte y adoptándose distintos sistemas, pues en unos países, como Francia y en España se declaró obligatorio el intentarla como requisito previo a todo juicio DECLARATIVO, en otros fue potestativo de las partes el intentarla o no. En general, la conciliación se encomendó al juez; pero mientras en unas legislaciones como en Alemania, este juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como en Francia y España, fue un juez distinto. Por lo que a España se refiere, se introdujo la conciliación con carácter permanente y necesario y como previa para entablar cualquier juicio, pero en la Constitución de 1812... etc.

Hay que distinguir los actos realizados por el juez o por la autoridad conciliadora, con la conciliación propiamente dicha que es el resultado benéfico de aquellos. También importa señalar la diferencia que la distingue de la transacción en la que es indispensable que haya sacrificios recíprocos de las dos

partes en lo concerniente a los derechos o pretensiones sobre los que disputan y por los cuales es posible un juicio futuro o tiene su causa el que ya existe. En cambio, la conciliación no exige dicho sacrificio, tiene lugar también cuando una de las partes reconoce plenamente las pretensiones de su contrario. Lo propio de la conciliación es que evita un pleito futuro o se termina uno presente por avenencia de las partes, por su mutuo acuerdo y sin necesitar la intervención jurisdiccional del conciliador.

Como una observación técnica y con el respeto que me merece el citado autor, al final de su exposición dice que tiene lugar la conciliación cuando una de las partes reconoce plenamente las pretensiones de su contrario..., a esto en términos doctrinario procesales se le denomina allanamiento. El mismo autor nos hace una diferenciación entre conciliación y transacción como ya vimos; en el medio jurídico laboral, ya no cabe la idea de confundir ambas figuras jurídicas, pues, la transacción es un contrato regulado por el derecho civil, mientras que, la conciliación, resulta ser simple y llanamente un acto de liberalidad entre las partes en pugna para resolver sus diferencias; Escriche, define a la transacción como:

5 FALLARIN, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Octava Edición, Edit. Porrúa, México, 1978, p. p. 167-168.

Un contrato voluntario en que se convienen y ajustan los litigantes acerca de algún punto dudoso o litigioso, decidiéndose mutuamente a su voluntad. La transacción debe recaer sobre cosa dudosa, de modo que será nula si cualquiera de los contratantes sabe que no tiene ningún derecho, como igualmente si haciéndose sobre cosa puesta en litigio, se había ya dado y pasado en autoridad de cosa juzgada, la sentencia; ha de ser además onerosa y no gratuita, de manera que los transigentes se den, retengan o prometan mutuamente alguna cosa, sin la cual no sería transacción sino renuncia. Transactio enim, nullo dato, vel retento aut promiso, minime procedit.⁶

Lozano Noriega, sobre transacción también expli

ca:

Definición la da el artículo 2044 diciendo que es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones terminan una controversia presente o previenen una futura. Este artículo ha sido inspirado en el Código Civil Francés y en la crítica que a este precepto hace Plantol; en efecto el artículo 2044 dice que por el contrato de transacción las partes terminan una controversia presente o previenen una futura. Dice Plantol que ese es sólo el

⁶ op. cit. p. 1507.

efecto, del contrato, pero que al legislador francés faltó decir porqué medios las partes consiguen ese efecto, porque hay otros actos jurídicos que conducen al mismo resultado: terminar una controversia presente, prevenir una futura; por ejemplo, una sentencia termina una controversia presente; el desistimiento que hace el actor en un juicio, termina una controversia presente. Y ese procedimiento, de que se valen las partes y que permite distinguir el contrato de transacción de otros actos jurídicos que tienen el mismo efecto, es el de hacerse recíprocas concesiones. En nuestro artículo, pues, se recogen estas ideas del tratadista francés.

Para el citado autor la transacción tiene efectos extintivos, reconocitivos, declarativos y translativos⁷; al analizar, si la transacción es o no un contrato, tras exponer la teoría general del acto jurídico en síntesis, concluye por sus características, en que efectivamente lo es,⁸ haciendo incapid en que en todo contrato interviene acuerdo de voluntades, agreguémosle objeto y por supuesto consecuencias jurídicas, acaso la conciliación no podría, bien pasar por un convenio en lato sensu, dado que al practicarse también se presentan estas características, sin embargo, la conciliación no es ni podrá ser jamás un contrato sino el origen que da

⁷ LOZANO MORALES, Francisco, *Cuarto Curso de Derecho Civil, Contratos*, Tercera Edición, México, 1962, Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A. C., p. 629

⁸ Ibid. p. 633.

⁹ Ibid. p. 636.

motivo a la celebración de alguno.

Históricamente sobre conciliación y transacción se habla ya cuando aparece la Ley Federal del Trabajo de 1931, sobre el punto expone el Lic. Enrique Calderón en sus diversos artículos con tesis doctrinarias:

...no está de más insistir en que el intervencionismo y la protección estatales con relación al trabajador se ejercen no sólo durante toda la vida de éste (como es fácil advertir si se examina la legislación sobre contratación, jornadas y descansos, indemnizaciones por riesgos profesionales, trabajo de los menores, protección del salario, cooperativas, jurisdicción especial, y habitaciones obreras) sino aun desde antes de que sea concebido (como puede verse en las disposiciones legales que protegen la maternidad obrera) y no es lógico que lo abandonen precisamente en el momento en el que ha obtenido reconocimiento de su derecho y se encuentra económica y fatalmente obligado a efectuar una transacción acerca de él, y no a otra cosa equivale el conceder autoridad de cosa juzgada al convenio en que renuncia a una parte de su derecho, cuando este ha sido ya pronunciado.¹⁰

Como se nota no es nuevo el propósito de amno-

10 Cfr. CALDERÓN, Enrique, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tercera Edición, México, 1934, Tip. La Impresora, p. 233.

rar los requerimientos de la Ley, al pretenderse negociar a través de contratos como el de transacción los irrenunciables derechos de la clase trabajadora, sobre esto Mario de la Gueva, cita un criterio sustentado por la Corte:

La teoría que sostiene la nulidad de toda renuncia a los derechos de los trabajadores fue objeto de una crítica más inteligente: La Constitución procura que los conflictos de trabajo se resuelvan en vías de conciliación. ¿ Como es posible la conciliación si los trabajadores no pueden transigir en sus derechos ? En la ejecutoria Dos Carlos respondió la Corte a esta pregunta:

" Se refiere el segundo de los agravios a la violación de los artículos 340 fracción III, 357, 504, 512, 516, 518, de la ley Federal del Trabajo en todos los cuales se manifestaba el espíritu del legislador de facilitar la conciliación, tendencia que se destruyó con la interpretación dada al artículo 98, en relación con la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución. El agravio es infundado, porque el quejoso confunde la transacción de derecho civil con la conciliación consignada en el artículo 123; en efecto, aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en la celebración de

la transacción, en tanto la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no solo está facultado, sino obligado, a hacer ver a las partes hasta donde es posible la transacción—vista la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en los términos del citado artículo 123, fracción XXVII; el error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los tribunales de trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por el contrario su función es activa y consiste, a la vez que en ayudar a la transacción, haciendo ver a las partes la conveniencia de terminar por ese medio la controversia en impedir que las partes se excedan en sus facultades haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la ley.¹¹

Para concluir, hemos dejado por vista la figura conciliación haciendo un análisis comparativo de esta con la transacción, figura que por sus características ha sido confundida con la primera, lo cual, ha dado lugar también a severas discusiones entre doctrinarios y personas que por sus intereses, tal vez, han pretendido confundirlas, sin negar, claro, que también por su habilidad para debatir demuestran haber recibido una instrucción jurídica pero al fin, poco sobria y deficiente.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Edil. Porrúa, Sexta Edición, México, 1961, p. p. 750-751.

El derecho es una ciencia, que no admite que se elucubre con sus instituciones que han sido adoptadas ya por una generalidad de sus estudiosos; es la soberbia de algunos o los intereses que los mueven lo que provoca este tipo de polémicas, motivo que no los salva de la crítica.

La transacción es un contrato regulado por el derecho civil; la conciliación, es una conducta bilateral de contendientes animados a resolver sus diferencias pacíficamente para evitar así las consecuencias de un litigio mayor.

1.2. ARBITRAJE

El arbitraje es una figura heterocompositiva de solución de la conflictiva social, para comprender este proceso se propone un panorama más o menos amplio, por lo que expongo para ello, como la doctrina explica algunas de las instituciones que lo conforman:

Los juicios arbitrales pueden ser: de estricto derecho o de equidad. Los primeros se llevan a cabo conforme a la ley, es decir, que el árbitro se sujeta a la misma; los juicios de equidad por el contrario, da lugar al libre arbitrio del juzgador quien resuelve conforme a justicia el caso concreto.¹²

En derecho romano se hizo una diferenciación entre las instituciones de juez, árbitro y recuperador, a nuestro estudio esto resulta interesante ver:

IUDEX, ARBITER, RECUPERATORES.

Entre el juez propiamente dicho y el árbitro parece que no hay una distinción esencial, la cuestión es discutida, algunos jurisconsultos opinan que el árbitro se ocupaba de los asuntos en que se sobreponía la equidad al rigor del antiguo derecho. Si existe diferencia ésta consiste en que los poderes del árbitro son más extensos; si la demanda

12 GÓMEZ LABA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. México, 1983, sexta Edición, UNAM, p. 49.

tiene por objeto preciso el pago de una suma de dinero, como debe ser absolutamente admitida o rechazada, se empleara un juez. Por el contrario, si la demanda deriva de un contrato sinolagnmático, como las afirmaciones del actor pueden ser desvirtuadas o aminoradas por afirmaciones del demandado, quien decide el litigio será un árbitro, ya Cicerón decía con ironía que tantos hombres ingentosos no habían podido decir después de muchos años si se debía decir iudex o arbiter. Sin embargo, el juez es siempre único unus iudex-, el arbiter comunmente también es único aunque según las Doce Tablas puede haber hasta tres. G.4. 17a y 14i. En cuanto a los recuperadores conocen de los litigios que surgen entre los peregrinos.¹³

En doctrina, veamos algunas aportaciones sobre definiciones de las instituciones que conforman al arbitraje:

ARBITRO. «La persona que, sin ser funcionario judicial, conoce de un litigio, lo tramita y pronuncia sentencia sobre él. También pueden ser árbitros los jueces en algunas legislaciones, pero entonces obran como particulares y no como jueces. (Véase Juicio Arbitral.)»

Los árbitros celebran, según Carnelutti, un contrato de locatio operis, y no de locatio operum. Se obligan a realizar una

¹³ BRAVO VALDEZ BEATRIZ, Bravo Gonzalez Agustín, *Primer Curso de Derecho Romano*, México, 1982, Edt. Fax p. p. 279-280.

obra y no a prestar un servicio que los mantenga en la dependencia de la otra parte contratante. (Sistema II, 371.)

Este contrato debe distinguirse del compromiso arbitral que los interesados celebran, y respecto del cual permanecen extraños los árbitros. En el compromiso se les da poder jurídico para realizar su cometido.

El contrato que celebra el árbitro está reglamentado solo en parte por la ley, no requiere formalidad especial, es bilateral, puede ser oneroso o gratuito y, a diferencia del que celebran los funcionarios judiciales, es de derecho privado.¹⁴

El mismo autor precisa que por árbitro de derecho debe entenderse El que debe fallar de acuerdo con la ley.¹⁵

José Becerra Bautista, aporta la definición etimológica del término árbitro:

Etimológicamente, árbitro viene del latín *arbitrari* que era definido con estas palabras: *arbitrari est qui honoris causa deligitur ab his qui controversiam habent, ut ex bona fide, ex aequo et bono, controversiam dirimat, o sea: árbitro es el escogido por honoríficas razones, por aquellos que tienen una controversia, para que la dirima*

14 FALLABER, Eduardo, Op. cit. p. 102.

15 Id.

basado en la buena fe y en la equidad.¹⁶

A opinión de José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, el árbitro:

Es el titular ocasional de una función pública (la Jurisdiccional), y en cumplimiento de ella, no ejerce actividad de distinta naturaleza de la que corresponde en sus casos, al jurado, al vocal patrono u obrero, de un Tribunal de Trabajo, al de un Consejo de Guerra, o al de un Tribunal Tutelar de Menores, aunque la materia, sobre que recae sea diferente.¹⁷

Otra aportación interesante y que consideré complementaria de lo que venimos tratando sería la siguiente:

Los juicios arbitrales pueden ser: de estricto derecho o de equidad. Los primeros se llevan a cabo conforme a la Ley, es decir que el árbitro se sujeta a la misma; los juicios de equidad por el contrario, dan lugar al libre arbitrio del jugador, quien resuelve conforme a justicia el caso concreto.¹⁸

Como dato curioso, pude ser objeto de análisis la apreciación de Eduardo Pallares, quien considera anticonstitucional al juicio arbitral, pero veamos porque:

16 BECERRA BAUTISTA, José, *El Proceso Civil en México*, Tercera Edición, México, 1970, Edil. Porrúa, p. 15

17 DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Cuarta Edición, México, 1938, Edil. Porrúa, p. 55.

18 GÓMEZ LABA, Cipriano, *Op. cit.* p. 43.

Anticonstitucionalidad del juicio arbitral. Los Constituyentes no tuvieron en cuenta el juicio arbitral, cuando redactaron los artículos 13, 14 y 16 de la Constitución. Por esta circunstancia, el juicio es anticonstitucional. Esta tesis me parece de tal manera evidente, porque no llego a explicarme porqué los jurisconsultos más notables de la capital se enfrascaron en una discusión que los ocupó durante varias semanas, respecto de dicha constitucionalidad, sin ponerse de acuerdo, y, lo que es peor, empatando los votos al final de la controversia, de modo que, la Barra Mexicana, en cuyo seno se realizó el debate, no resolvió ni opinó nada en concreto.

Si se considera al tribunal arbitral como auténtico tribunal, el juicio que ante él se desarrolla viola los artículos 13 y 14 de la Constitución. El 13 por tratarse de un tribunal especialmente formado para conocer y resolver determinado negocio, y el 14 por no ser "un tribunal previamente establecido". Si por lo contrario, se niega al tribunal, arbitral el poder de jurisdicción y a los árbitros el carácter de jueces, entonces, se violan los artículos 14 y 16 porque: a) El juicio arbitral no es, en tal caso un verdadero juicio, ni menos se respetan en él los principios esenciales del procedimiento;

b) Porque no existiendo verdadero tribunal, se violaría el artículo 14 que exige que el juicio se tramite ante los tribunales previamente establecidos.

No es jurídica argüir en contrario, que la ejecución del laudo la lleva a cabo un juez de primera instancia, porque el artículo 14 exige que el juicio y no solo la ejecución del fallo, se siga ante los tribunales previamente establecidos, para que se pueda privar a una persona, en forma constitucional, de sus propiedades, bienes, posesiones y derechos. Además el juez que ejecuta no oye a las partes de acuerdo con lo que exige el artículo 14.¹⁹

Como decíamos, resulta como dato interesante la inconformidad contra el juicio arbitral de parte de Pallares, ello, porque hace una crítica indirecta al juicio que se practica ante los tribunales laborales de existencia legitimada en la Constitución; por otra parte, critica al juicio arbitral de anti-constitucional inconcientemente, para así, objetar al juicio laboral, lo cual lo deja en un plano de dudosa cultura jurídica, pues no es posible que una institución incluso como se expuso, hasta definida y delimitada por el derecho romano sea debatida en discusiones de constitucionalidad. Para no incurrir en alegaciones pasionales de tipo cultural, me remi-

¹⁹ op. cit. p. 475.

to a la opinión de doctrinarios que observan sobriedad en sus apuntes, por ejemplo, Becerra Baurista nos dice:

" Por tanto, el arbitraje es la institución jurídica que permite a las partes confiar la decisión de una controversia, a uno o mas particulares.

Explicamos ya que la doctrina moderna admite que el proceso civil es, mas y antes que otra cosa, instrumental o sea que sirve para la verificación de la verdad de los hechos y la identificación de la norma legislativa que regula el caso concreto sólo cuando las partes no cumplen y no se adaptan a la conducta prescrita por la norma abstracta..

Por eso la actividad de los jueces resulta " ser subsidiaria " de la actividad de las partes interesadas y por eso también, estas puedan someter sus diferencias no a los jueces estatales, sino a personas privadas de jurisdicción para que sean éstas las que resuelvan una determinada situación jurídica.

Pallares dice que el arbitraje implica una renuncia al conocimiento de la controversia por la autoridad judicial y que por eso tiene una importancia procesal negativa.

Sin embargo, la razón que puede inducir a las partes a preferir este sustitutivo de la

jurisdicción como la llama Zamsucht, es el deseo de valerse de personas competentes o de especial confianza para que resuelvan su controversia, en una forma mas justa, mas rápida, menos dispendiosa. Acuden normalmente al arbitraje personas que conocen las limitaciones que, en materias determinadas, por ejemplo marítimas, de daños, contables, etc., tienen los jueces ordinarios y prefieren a personas especializadas en esa materia. SATTÁ explica que el arbitraje en el fondo implica una voluntad de transigir y de aceptar como juicio propio el de las personas por ellas escogidas para fallar.

Gomez Lara, enriquece esto al decir:

..Al igual que sucede con las figuras autocompositivas, también tratándose del arbitraje, figura ya heterocompositiva, el Estado limita sus posibilidades a determinado tipo de asuntos, porque no todos los casos le son sometibles; los asuntos en donde se ventile alguna cuestión de orden o de interés público no podrán someterse al conocimiento de jueces privados. Así, por ejemplo, en el caso de divorcio, en los asuntos del estado civil y en los juicios de alimentos, el orden estatal no permite el arbitraje, los asuntos que pueden sometersele deberán estar libres de cualquier esfera de or-

den o de interés público para que las partes tengan una libre disposición de los derechos respectivos...

Se ha discutido mucho la cuestión relativa a si el arbitraje entraña o no ejercicio de la jurisdicción, hay numerosas opiniones en pro y en contra de esta posición. Nosotros, pensamos que parte de la función arbitral se asemeja a la jurisdicción, pero ésta es una función soberana estatal que es de por sí indelegable. Existe una peculiaridad o característica de la jurisdicción que no encontramos en el arbitraje y ésta es, el imperio, es decir esa parte de la función jurisdiccional que implica la potestad soberana del estado imponiendo a los contendientes, si es necesario por la fuerza pública, el sentido y las consecuencias de la resolución dictada. Hasta esos extremos no puede llegar ningún árbitro. De todo lo anterior resulta que el laudo una vez pronunciado por el árbitro, debe ser HOMOLOGADO por un juez estatal y esta homologación es una especie de visto bueno o de calificación sancionadora que el estado otorga al laudo arbitral. Independientemente de lo anterior toda ejecución del mandato contenido en un laudo, debe ser hecha por un juez estatal.²¹

Considero suficiente lo abordado sobre el arbitraje, como institución jurídica ya vimos que no es

ni podría considerarse inconstitucional y por otra parte no puede ser inconstitucional un órgano facultado por la Carta Magna, para conocer determinada materia y resolver conflictos bajo un proceso al que quizá desafortunadamente se le denominó arbitraje, pero esto será tema a tratar posteriormente.²²

22 vid. *Infra*. JURISPRUDENCIA 19. ARBITROS PRIVADOS EN MATERIA... etc., p. 27.

1.2.1 HOMOLOGACION Y LAUDO

Por homologar el diccionario nos explica que debe entenderse como: *Dar por firme y válido. Dar validez oficial.* Con esto, no resulta difícil deducir aplicándose a la ciencia procesal, que homologar un laudo es darlo por firme y válido, pero al realizar dicha homologación un juez estatal no solo lo convierte sino que hasta, se puede decir, lo oficializa.

También Becerra Bautista se ocupa de este tema y expone:

El laudo es la resolución que pronuncian los árbitros en los términos del compromiso o de la cláusula compromisoria. Por tanto debe resolver el negocio o negocios sujetos al arbitraje y aun cuando la ley no lo dice en forma expresa, debe contener todos los requisitos formales que a las sentencias atribuyen la ley y la doctrina. Lo anterior lo deducimos de las disposiciones según las cuales el laudo debe ser firmado por cada uno de los árbitros (e indudablemente por el secretario); si hay varios el minoritario debe formular voto particular; puede el laudo ser acalorado a petición de las partes... Finalmente, como el laudo para ser ejecutado, ante la renuencia del condenado, necesita que

la jurisdicción ordinaria le preste su auxilio, el juez ante quien acude el que obtuvo el laudo arbitral favorable para pedir ejecución, debe dictar una resolución en tal sentido y esa resolución, teóricamente ha recibido el nombre de **HOMOLOGACION**.

Esta institución ha sido ampliamente estudiada en Italia, porque ahí la legislación expresamente la menciona.

Según la doctrina respectiva, la homologación no puede desconocer el contenido del laudo en cuanto se apegue al compromiso o cláusula compromisoria y debe acatarlo cuando este satisface los requisitos formales de una sentencia.

Sin embargo, el juez no podría homologar un laudo arbitral que resolviera cuestiones que la ley prohíbe someter a juicio arbitral y cuando el laudo violara **GARANTIAS CONSTITUCIONALES** en forma manifiesta: por ejemplo, que resolviera por absurdo, la propiedad de un esclavo.²³

Viene al caso relacionar esto con lo que en páginas anteriores disintimos sobre la postura que sostiene la inconstitucionalidad del arbitraje,²⁴ por supuesto, ya superada por estudiosos de nuestra ciencia jurídica.

Por último, la Homologación es el acto mismo

23 Op. cit. p. p. 971-972.

24 Vid. supra. p. 20-24.

que inviste de imperio al laudo arbitral y lo eleva a la categoría de acto jurisdiccional; lo que para efectos de impugnación alguna, constituye el acto de autoridad, al respecto la Corte ha resuelto:

ARBITROS PRIVADOS EN MATERIA DE TRABAJO. IMPROCEDENCIA DEL AMPARO CONTRA LAS RESOLUCIONES DE LOS.-La resolución dictada por un árbitro privado no constituye un acto de autoridad, pues para que se tenga ese carácter, es preciso que el órgano es total correspondiente lo invista de imperio elevándolo a la categoría de acto jurisdiccional, y de no ser así, no es susceptible de ser combatido en el juicio de amparo.¹⁹

Hasta aquí lo que consideré sobresaliente por cuanto a conciliación primero, y al arbitraje después como figuras jurídicas autónomas que son; pasemos a tratarlas ahora en concepción de derecho laboral.

¹⁹ JURISPRUDENCIA, 19 Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1973, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 27

1.3 CONCILIACION Y ARBITRAJE LABORAL

Desde que se crea la Constitución de 1917 son instituidos la conciliación y el arbitraje como el proceso ideal para dirimir los conflictos suscitados con motivo de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Esto ante la desconfianza que prevalecía en la época contra el poder judicial, por parte de las clases socialmente desprotegidas.²⁶

La conciliación propiamente ya dijimos que no es otra cosa que un simple acuerdo de voluntades, que bien puede dar lugar al nacimiento de otra clase de actos jurídicos, por ejemplo, a la celebración de algún convenio o contrato, como se sostuvo en páginas anteriores; su principal finalidad consiste en dirimir una controversia presente o prevenir una futura, pero recordemos que siempre, en esta materia deberá tomarse como base para conciliar el que no se afecten el mínimo de derechos contenidos en la Constitución, en favor de la clase obrera.

Por supuesto que cuando se está defendiendo intereses del capital no siempre resulta tan bondadosa la postura legislativa, más aún cuando de cumplir los requisitos secundarios para conciliar en ese extremo se trata, de ello encontramos serias críticas porque aunque nada es posible materialmente cuando menos no hay que quedarse callado y contar con la esperan-

26 Cfr. BOUAIK, Pastor, *Genesis de los Artículos 27 y 123, de la Constitución Política de 1917*, P. E. I., Comisión Nacional Editorial del C. E. N., México, 1984, p. 93.

za de que algún día nos escuche una nueva generación de pensadores; tal es el caso que expone Cavazos Flores respecto del artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto a la exigencia de que las partes asistan personalmente a la junta sin abogados, patronos, asesores o apoderados, pues argumenta que: en dicha audiencia deben ser aceptados los representantes legales de las personas morales, ya que en caso contrario, se conculcaría a sus apoderados legales la garantía constitucional de que pueden ejercer libremente la profesión u oficio que les acomode, siendo lícitos;²⁷ desafortunadamente el argumento de este autor no trascendió sorprendentemente como tal vez esperaba pues la Corte ha considerado a la conciliación laboral como un acto equiparable con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, pero por su contenido, considero conveniente reproducir la tesis jurisprudencial, ya que tiene datos tan relevantes como el anterior.

**AUDIENCIA DE CONCILIACION
DENANDA Y EXCEPCIONES, COMPARE-
CENCIA DE LAS PARTES A LAS ETA-
PAS DE LA - Conforme al artícu-
lo 876, fracción I, de la Ley
Federal del Trabajo, las partes
deben comparecer personalmente
al periodo conciliatorio, sin
abogados, patronos, asesores o**

²⁷ CAVAZOS FLORES, Salazar, 35 Lecciones de Dere-
cho Laboral, quinta edición, México, 1967, edit.
Trillas, p. 366.

apoderados ello prque se trata de que actor y demandado solos y directamente con la única intermediación de la Junta propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparon a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimas, es decir, aquellas que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción IV del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por contestada ésta en sentido afirmativo, solo son operantes en caso de que las partes no concurren al

periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.²⁸

Con independencia de ello, la conciliación practicada en el ambiente procesal laboral, es una figura noble, ya que es susceptible de darse en cualquier estado en que se encuentre el juicio laboral siempre y cuando sea antes de que se dicte el laudo. Relacionado con esta afirmación la Corte se ha pronunciado en el siguiente sentido:

CONCILIACION, NO CONSTITUYE VIOLACION PROCESAL LA OMISION DE LA JUNTA DE EXHORTAR A LAS PARTES A UN ARREGLO MEDIANTE LA, EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DE MANDA Y EXCEPCIONES.- El hecho de que una Junta de Conciliación y Arbitraje, al celebrar las audiencias de conciliación, demanda y excepciones a que se refiere el artículo 733 de la nueva Ley Federal del Trabajo, no exhorte a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, es una omisión que no constituye violación al procedimiento de las que consigna el artículo 159 de la Ley de Amparo ni deja sin defensas a las partes trascendiendo, al resultado del fallo, visto que en cualquier momento del juicio pueden aquellas proponer el arreglo conciliatorio que a sus intereses convenga.²⁹

28 JURISPRUDENCIA 2 Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1989, 2a. Parte, 4a. sala, p. 24.
29 Tesis 344, Actualización IV, Laboral, 1974-1975, 4a. sala, p. 180. - Precedente: A. D. 218/1973, Transportes del Pacífico, S. A. de C. V., 3 de mayo de 1973. U

Referente ya al aspecto procesal Cavazos Flores propone que sea dividida la audiencia de Ley, con el propósito de que sea despachada en única audiencia la etapa conciliatoria y posterior a ello en el supuesto de no lograrse solución positiva se abra la siguiente etapa que sería la del proceso propiamente, para así, favorecer con ello, a la conciliación.

También, recomienda la mediación en vez de la conciliación, porque la considera eficaz y no pasiva como aquella, esto lo sostiene en base a que para su entender el mediador es el que aporta: *ideas y soluciones para la terminación del problema*,³⁰ no es necesario escrutar demás sobre este punto, pues equivale a repetir lo que hemos tratado, sin embargo es de subrayar que en materia procesal laboral el conciliador sin prejuzgar sobre el fondo del asunto, tiene la obligación de exhortar a las partes en contienda para que lleguen a un acuerdo proponiendo formas para ese fin, por tanto, cuando la ley se refiere a que *procurad avenirlos*,³¹ no hace otra cosa que referirse a que el conciliador debe auxiliar al buen resultado de ese acercamiento; además, conforme al artículo 876, fracc. IV de la Ley del Trabajo, si las partes tienen intención de avenirse, bastará que soliciten a la junta el diferimiento de la audiencia por una sola vez para favorecer la conciliación.³²

30 Op. cit. p.p. 366 - 373.

31 Ley Federal del Trabajo, 1991, arts. 895-I, 901, 906-III y 926.

32 Véase p.p. 12y 13 de este trabajo, al citar Mario de la Cueva, la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia denominada, *Dos Carlos*.

Resulta constitucional y legalmente obligatorio el sometimiento al arbitraje y la aceptación, y cumplimiento por obvio, del laudo, valga aclarar, como resolución ya inimpugnable; en ese orden las consecuencias a negarse al sometimiento arbitral o aceptación del laudo tanto para el patrón como para el trabajador son diferentes. Al patrón se le dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad resultante de indemnizarlo conforme al artículo 50, fracciones I y II de la Ley, también se le condenará al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejó de hacerse, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad en términos del artículo 162 de la misma Ley, y, por si fuera poco, de todas las demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador, ya sea de modo proporcional o total según sea el caso.

Ahora bien, tratándose del trabajador, se le dará por terminado el contrato, por lo que recibirá una liquidación en términos de ley.

Esto se fundamenta de acuerdo con los artículos: 123-A, fracciones XXI y XXII de la Constitución y, 947 y 50 de su Ley reglamentaria.

1.3.1 CONFLICTOS DE TRABAJO

Para comprender al arbitraje laboral se requiere identificar las causas que lo origina, a esto se le conoce con el nombre de conflictos de trabajo, por ejemplo, De La Cueva dice:

*Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o única mente entre éstos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.*³³

Trueba Urbina, aporta su concepción sobre conflictos de trabajo:

*...al tratar de los conflictos laborales, con toda intención no formulamos ninguna definición concreta, porque los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patrones son expresión de pugnas, dificultades, choques litigios, controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el trabajo, y cuando aquellos pueden averse, entonces se requiere de la intervención de un tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llámanse árbitros o tribunales y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos de la jurisdicción social.*³⁴

33 DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Cuarta edición, Ed. Porrúa, México, 1961, p. 729.

34 TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Cuarta edición, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 177.

Cavazos Flores, nos da su definición: Podemos señalar que por conflicto de trabajo se entiende toda aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral.³⁵

Para objeto del presente estudio, basta con determinar que el conflicto de trabajo es el choque de intereses entre los principales factores de la producción relacionados laboralmente.

La clasificación de los conflictos de trabajo la dejo a cargo de estudiosos reconocidos y es la siguiente a saber: Por cuanto a los intereses en pugna los conflictos se dividen en: a) Conflictos individuales. b) Conflictos colectivos. c) Conflictos Jurídicos (individuales, artículo 57 de la Ley de la materia, colectivos). d) Conflictos de orden económico (individuales, colectivos).³⁶ refiriéndose a la clasificación por cuanto a los sujetos que intervienen nos informan:

- a) Entre patronos y trabajadores. Ejemplo: despidos.
- b) Entre patronos. Ejemplo: sustitución patronal.
- c) Entre trabajadores. Ejemplo: problema de escalafón o preferencia de derechos.
- d) Entre sindicatos: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- e) Entre sindicatos y terceras personas: cuando un sindicato se

³⁵ Op. cit., p. 351.

³⁶ TENA SUCK, Rafael y Mago Italo Morales S., *Derecho Procesal del Trabajo*, Tercera Edición, Edil. Trillas, México, 1989, p. p. 30-31.

opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.³⁷

Enseguida, la clasificación se extiende hasta un punto de vista legal, consistente en:

- a) Por violación de un derecho.
- b) Por violación de una norma.
- c) Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- d) Por desequilibrio, entre los factores de la producción.
- e) Por incumplimiento de lo pactado.
- f) Por sometimiento al arbitraje.

En la conciliación y el arbitraje los métodos adecuados para la solución de los conflictos de trabajo, de tal modo que así lo sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al decir:

CONFLICTOS DE TRABAJO. NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no solo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de

³⁷ Idem.

³⁸ Id.

la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje, como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa y el arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes cuando esta falte.³⁹

De esta jurisprudencia deducimos la siguiente conclusión:

Por ser de naturaleza especial los conflictos obreros, requieren de organismos peculiarmente constituidos investidos de jurisdicción especial y ser solucionados bajo las reglas de un proceso también singular.

Por esto, el proceso jurisdiccional en materia laboral se compone de las etapas conciliatoria, postulatoria, probatoria, conclusiva y resolutive.

Refiriéndonos a la conciliatoria, aunque puede practicarse en cualquier estado del arbitraje, debe agotarse como etapa de este proceso previamente a la iniciación del mismo, ya que se considera como el método, según la jurisprudencia en cita, adecuado

39 JURISPRUDENCIA: Apéndice 1917-1973. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 37. Anterior Apéndice 1917-1963. JURISPRUDENCIA 27 p. 4. en el Apéndice de Fallos 1917-1954. JURISPRUDENCIA 262 p. 504 (En nuestra AGUALIZACION IV LABORAL, Tesis 372, p. 195.

por tener como objeto, rehacer la voluntad misma de las partes.

Pero, cuando aquella voluntad de las partes se ausenta, el método idóneo para suplirla sic. de la manera mas justa y equitativa lo es el arbitraje.

Hay que distinguir también, los conflictos de trabajo, así, entre individual y colectivo la Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutoria del Amparo Directo 3847/1973 del Sindicato de Trabajadores de las Industrias Papelera, Cartonera, Celulosas y sus Materias Primas y Derivados, de la República Mexicana, del 10. de febrero de 1974 por unanimidad de votos de la Cuarta Sala, Séptima Epoca, Volúmen 62, 5a. Parte, pag. 17, sustentó:

CONFLICTO COLECTIVO E INDIVIDUAL. DISTINCION. El carácter de un conflicto colectivo, no se determina por multiplicidad de demandantes, o por el simple hecho de que la prestación deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene el carácter de individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponda, conforme a la Ley o a los contratos colectivo o individual; en cambio, el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea el interés profesional del grupo o sindicato.

A mayor abundamiento, la doctrina hace la distinción sobre las clases de conflictos en la materia al apuntar:

Conflictos individuales son los que afectan el interés de carácter particular independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Conflictos colectivos sobre los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

Conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos.

Conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

1.3.2 PROCESO LABORAL

La doctrina clasifica al proceso laboral en dos tipos a saber: el ordinario y el especial, así lo explican De Pina y Castillo Larrañaga:

*La Ley Federal del Trabajo regula diferentes procesos o juicios que pueden clasificarse en dos grupos: uno, formado con los que podemos clasificar de ordinarios, siguiendo la terminología usada en relación con los juicios, destinados a resolver las cuestiones que no tengan un tratamiento especial (como las referentes a despidos injustificados, riesgos profesionales, horas extraordinarias, salarios, etc.) y otro, con los de carácter especial utilizados para la tramitación de los que tienen reservada una regulación particular (como las de revisión de un reglamento interior de trabajo, calificación de huelgas, tercerías, establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las existentes, suspensiones y paros).*⁴¹

En síntesis, el proceso laboral se compone básicamente de las etapas: conciliatoria, postulatoria, probatoria, conclusiva y de juicio o laudo; sea ordinario o especial, sin que con decir esto se pien se que no deban tomarse en consideración las correspondientes modalidades de cada procedimiento establecido en la Ley.

⁴¹ DE PINA, Rafael y Castillo Larrañaga, op. cit. p. 507.

1.3.3 LAUDO

Hemos asentado que una de las maneras de solucionar la conflictiva laboral es a través de la convención que se toma como base a partir del mínimo de derechos que otorga la Ley a la clase obrera.

Pero la figura procesal que en el fondo resuelve esa conflictiva lo es indudablemente el laudo (artículo 837-III Ley Federal del Trabajo).

Por cuanto al resolver sobre el fondo debe reunir los requisitos de todo acto de autoridad para ser legal, es decir, debe ser fundado y motivado (artículo 841 de la Ley citada) además debe ser claro, preciso y congruente con la demanda, contestación y demás prestaciones reclamadas y deducidas en juicio (art. 842).

Esta especie de resolución debe contener requisitos de forma que la misma Ley le exige, que son: lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y los puntos resolutivos (art. 840 de la Ley Federal del Trabajo).

Por último, cabe mencionar las características del laudo conforme al artículo 846 de la Legislación en cita: inimpugnabilidad e irrevocabilidad; sobre esto, trataremos en el último capítulo.

CAPITULO 2 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

2.1 NATURALEZA JURIDICA

En referencia al decreto de fecha 6 de mayo de 1861, dado en el Palacio de Gobierno Nacional en México por Benito Juárez, entonces presidente constitucional y su ministro de relaciones exteriores y gobernación Francisco Zarco, el cual contuvo una serie de disposiciones prohibitivas y sancionadoras contra el comercio de esclavos hacia el extranjero, sobre lo que el Lic. Blas José Gutierrez se ocupa al denunciar la realidad en el interior del país; sobra decir que esto, fue conocido por el Constituyente de 1917; así nos expone:

Con justicia llamó la atención del Gobierno general el comercio vergonzoso á que se contrae el decreto anterior; pero por desgracia ha olvidado la suerte de los desgraciados jornaleros de las haciendas que en varios puntos de la República, que aún viven en completa servidumbre, no solo tolerada, sino permitida y favorecida por las mismas autoridades locales subalternas. En el cantón de Acajúcan, en el de Tuxtla, y en otros del Estado de Veracruz los desventurados indios contratados para el

trabajo por precios ínfimos, no pueden cubrir sus necesidades y las exigencias de su fanatismo religioso, sino es contrayendo deudas con sus amos, deudas que llegan á exagerarse hasta tal punto, que es imposible que el deudor con el miserable producto de su mal pagado trabajo, pueda cubrirlas en vida; así es que muere, y su responsabilidad pasa á los hijos, mujeres, padres ó cualquiera otro pariente que deje, sucediéndose así la esclavitud interminablemente. El llamado amo, ó sea mas propiamente el señor, dispone del criado ó jornalero como pudiera hacerlo de una bestia de carga; así es que, si alguno le paga el trabajo de aquel en términos que pudiera lucrarse más que si lo dedicara á sus propias labores, desde luego lo alquila, y el precio que le resulta de este alquiler, no lo considera en su mayor producto para solventar la cuenta del criado, sino que á sí propio lo aplica el sobrante, una vez computado lo que aquel debía ganar con arreglo á las bases miserables de su antiguo contrato con el amo.

¡Desgraciado jornalero aquel que encontrando mejor acomodo, abandona el servicio del amo á quien debe alguna cantidad, aunque la confiese y esté dispuesto á cubrirla con los frutos de su nueva colocación. El será exheredado, si pretende establecerse en otra localidad y preso como

factuoso será conducido á la cárcel del punto del domicilio de su antiguo amo en donde permanecerá hasta tanto que ó se procura recursos propios para pagarla ó halla amo nuevo que pague incontinenti por él ó se con venga tornar á la antigua servidumbre.

La Constitución de 1857, que abolió la esclavitud y la prisión por deudas civiles (aporta tanto en la costa veracruzana de Sofovento como en México en materia de prisiones arbitrarias; aplicación de la pena de muerte etc.; y como pudiera no creerse esta verdad, he aquí sus comprobantes que no son por cierto de tiempos remotos.

Un sello que dice: Juzgado de 1a. instancia de San Andrés Tuxtla.- El C. Pedro Silvarán de quien hablé á V. en mi comunicación de 22 del pasado Febrero se halla trabajando en la montería de D. Federico Ceballos, y no en contrando justo que D. Alejandro Sinta carezca de la suma de trescientos y tantos pesos que le su ministró para trabajo, suplico á V. nuevamente lo mande solicitar y lo remita á este Juzgado con la seguridad correspondiente siendo pagados los gastos de su conducción por el mismo Sr. Sinta.- Patria y Libertad... (¡vaya un sarcasmo!) San Andrés Tuxtla, Marzo 12 de 1867.-(Firmado) M.N. Palacio.- C. Jues de 1a. instancia de Acayócan.-Un sello que dice Juzgado constitucional de

San Juan Evangelista.- Con fecha 29 de Enero último dije al C. Juez de paz del municipio de Sayula lo siguiente.- Desde el 26 de Diciembre se fugó del trabajo de su amo el individuo Apolinar Rosas, originario de ese pueblo, causando los perjuicios que son consiguientes y que V. debe considerar. Por consecuencia suplico á V. que inmediatamente lo mande asegurar remitiendolo á ese Juscgado con las seguridades debidas en donde serán pagados los gastos que se eroguen.- Con fecha 19 de Febrero próximo pasado dije al C. Juez de paz de Sayula lo que á la letra copio.- Sabedor este Juscgado que el individuo Apolinar Rosas se encuentra trabajando con el C. José Roman en ese pueblo suplico á V. lo mande asegurar y remitirlo a este Juscgado, en donde se pagarán los gastos que se eroguen. - Con fecha 2 del actual dije al C. Juez de paz del mismo pueblo lo siguiente: Hoy día de la fecha se ha presentado en este Juscgado el C. Rafael Pavón-----(hermano del jefe político C. Manuel Pavón)-----manifestando que hace algunos días se encuentra radicado en el Quemado su mozo fugitivo Darío Fernandes, y que por consecuencia pide su comparecencia. En este supuesto y en méritos de la buena administración de Justicia, le ruego y suplico que en el caso libre sus órdenes para hacer que á la posible brevedad comparezca con éste

de mi cargo el citado caso, haciendo yo otra tanto cuando sus letras me sean presentadas.- Y tengo el honor de insertarlo á V etc. -Independencia, República y Reforma---San Juan Evangelista Marzo 23 de 1867.- Miguel F. Beltrán.- C. Jues de 1a. instancia del cantón de Atoyacat.

Por no acumular causas pias no publico otras muchas semejantes creyéndome relevado del cargo de probar pues los documentos presentados no necesitan comentarios.

Por desgracia no solo en Veracruz en donde es tan dura la condición del jornalero. Notorio es que en varias haciendas del Mesquitil y de otros puntos jamás logra el gañan recibir en número el precio miserable de su trabajo, pues generalmente se le paga en semillas, mantas, huaraches, zapatos y otros efectos que por lo común son de mala calidad, y estiman los amos en precios exorbitantes, por cuyo medio sobre saca las ventajas del trabajo del jornalero, logran las del mayor precio del efecto con que le pagan, á la vez que su esclavitud mientras no cubre las exageradas cuentas que hacen gravitar sobre el infeliz. ¿Cuando se fijaran los hombres del poder en estos males? ¿Es muy difícil prevenirlos?

Esto es, tan solo una idea de las circunstan-

cias predominantes en la época prerrevolucionaria, y en síntesis justificantes que dieron motivo a la creación de órganos con jurisdicción especializada, juntas, preferibles a los juzgados dependientes del Poder Judicial.⁴³

Ya se ha establecido en diversas obras, publicadas y no, que al crear el Constituyente de Querétaro de 1917 a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se apoyó en sistemas como el anglosajón, inglés, belga, alemán, francés entre otros, pero básicamente el contenido de las legislaciones locales fue predominante como las que regularon los organismos para resolver controversias de carácter laboral, destacando los expedidos en el Estado de Jalisco por Manuel Aguirre Berlanga, que contemplaban juntas municipales con funciones de conciliación y arbitraje; la legislación del Trabajo de Veracruz promulgada el 19 de octubre de 1914, que confería a las juntas de administración civil facultades para resolver este tipo de conflictos, y entre las más relevantes, que fueron las expedidas por el general Salvador Alvarado en Yucatán el 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915 que establecieron las juntas de conciliación y el tribunal de arbitraje.⁴⁴

Como dato interesante, existe un sistema que bien podría decirse que es el antecesor más parecido al actual de impartición de justicia laboral y se lo

43 BOUAIN, Pastor, Op. Cit. p. 95

44 Cfr. Ibid. p. p. 77-80.

— V. DE LA CUEVA, Mario, T. II, Op. Cit. p. p. 890-901.

— V. FIZ ZAMUDIO, Revista artículo 123 Constitucional, Órgano Oficial de Difusión e Información de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, México, 1990, p. 123.

caliza en el francés, esto, con independencia de que desde hace siglos existan las figuras de la conciliación y el arbitraje pues no propiamente a ello me referiría, es entonces en la organización a donde lo encontraríamos familiar, es tanto como hablar del hijo abuelo de las modernas autoridades laborales y nos lo proporciona la inspiración de Barthelemy Laffemas, (1545-?), padre de Juan Laffemas a quien Victor Hugo caricaturizara en un drama de teatro guñol; Barthelemy no fue magistrado ni víctima de Victor Hugo, delinca, autodidacta, práctico de acción. Sastre del rey al principio y empleado en el cuidado de su plaza, en la época en que Enrique IV usaba jabones calados y vendía su vajilla, acabó por desempeñar cargos importantes, y en ellos se esforzó por el triunfo del proteccionismo industrial; mercantilista francés del siglo XVII. El mercantilismo de Laffemas era esencialmente reglamentario e industrial. En su deseo de preparar a Francia para la supremacía económica va Laffemas muy lejos. Aspira a reorganizar todo el sistema corporativo sobre las bases siguientes: 1a. Ampliación del régimen de corporaciones en todos los oficios. 2a. Prohibición de trabajo libre. 3a. Supresión de las corporaciones inútiles. 4a. Supresión de las usurpaciones que dichas corporaciones realizaban unas en perjuicio de otras, y 5a. Unificación de los reglamentos corporativos.

Esta reorganización había de realizarse por

cuerpos profesionales, cámaras de oficios elegidas por los maestros. Laffemas les concedió múltiples y amplias atribuciones en cuanto a la disciplina del trabajo, a la supresión de coaliciones, a la tasa en conciencia de los salarios, etc. Sobre las cámaras de Comercio, instituíó oficinas de manufacturas encargadas de vigilar por el mantenimiento de estatutos y reglamentos y cuya atribución fundamental había de ser la organización del arbitraje obligatorio en los conflictos industriales.⁴³

Por lo que considero aquí es, donde nacen las autoridades laborales; pero, realmente nacen las juntas de conciliación y arbitraje cuando se promulga la Constitución de 1917, en México, al establecerse en el artículo 123, apartado A, fracción XX, es decir, nacen los tribunales competentes para dirimir los conflictos que se suscitan con motivo de las relaciones laborales.

43 Cfr. GONNARD, René, *Historia de las Doctrinas Económicas*, Séptima edición, Ed. Aguilar, Madrid, 1964, p. p. 95-97.

2.1.1 LO SOBRESALIENTE DE POSTURAS DOCTRINALES

Resulta innecesario reproducir en su totalidad, las exposiciones de los doctrinarios que consultamos porque la evolución que sufre en la práctica el derecho laboral, es tan acelerada que su concepción legislativa se torna en no raras ocasiones obsoleta; por lo que será mejor tomar lo esencial de tales estudios.

Narciso Bassols. Visionario futurista de esta rama del derecho, afirmó *que las Juntas de Conciliación son y serán los tribunales mexicanos del trabajo*, a continuación se reproduce lo que se consideró como sobresaliente de su tratado:

Debe recordarse que la lucha consistió, de 1917 a 1924, en saber si la jurisdicción en materia de trabajo correspondía a los tribunales comunes, o si por el contrario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran capacitadas para fallar en tales casos, sustrayendo de la competencia de los jueces ordinarios y de las formas comunes del procedimiento civil las contiendas nacidas de la interpretación o el cumplimiento de los contratos de trabajo. Los patrones sostuvieron siempre la primera tesis; los obreros la segunda. Unos y otros lógicamente defendiendo

sus intereses, extremaron la opo-
rtunidad y convirtieron en un dile-
ma algo que no lo era. Lo dijeron
los tribunales comunes o ju-
risdiccionales, porque admitía un
arbitraje, por lo que desde el pun-
to de vista de la interpretación
constitucional y de los intere-
ses materiales de la clase obrera,
aunque dudaba era el más acertado: ni
tribunales comunes ni jurisdicciones
de Conciliación, sino tribunales de
trabajo, es decir, organismos
determinados y circunscritos a las
controversias sobre trabajo.

En esta materia, como en ningún
otro en el derecho mexicano,
se importan el papel de la
jurisprudencia la que ha actuado
como fuente de derecho -aplica un-
criterio jurídico para destruir la vigen-
cia de la Constitución-, creó el
poder jurisdiccional de los ju-
risdiccionales de los ju-
risdiccionales de trabajo, las
formas esenciales y hasta
las mismas formas esenciales
que debe satisfacer el procedi-
miento seguido por ellos.

Se han seguido que hasta prin-
cipios del año de 1924, cuando
la Suprema Corte cambió radical-
mente su jurisprudencia, antes
era constante, absoluta, en el
sentido de no reconocer a las
jurisdicciones constitucio-
nal para invocar el conoci-
miento de los juicios planteados por
e imponer coactivamente sus sen-

tencias. Es decir, se negaba a las Juntas jurisdicción en esa materia, reconociéndoseles tan solo la calidad de entidades de derecho público capacitadas para prevenir y resolver -dentro de límites impuestos por las fracciones XX y XXI del artículo 123 - conflictos colectivos de trabajo.

Sobre la disyuntiva a que se refiere el autor, hace incapié sobre el problema de lo que podría haber consistido en un obstáculo para considerar a las Juntas como tribunales, pero concluye del siguiente modo:

Luego nadie puede ser privado de la vida, papeles, posesiones o derechos sino por el Poder Judicial. Ese y no otro es el alcance del artículo 14 de nuestra Constitución.

Se le encontró una primera limitación, absolutamente lógica, justa e indispensable, que en síntesis es esta: nadie puede ser privado de la vida, papeles, posesiones o derechos sino por el Poder Judicial...excepto cuando la propia Constitución autoriza lo contrario. Y así fue como las comisiones agrarias primero y las Juntas de Conciliación después, se pudieron subsistir y actuar.

Alberto Trueba Urbina. Moderno especialista de la materia al referirse a las características de las

46 BASSOLS, Narciso, ¿Que son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?, Revista General de Derecho y Jurisprudencia, T.I, Número 2, México, 1930, p. p. 185 a 211.

Juntas, nos dice que:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen tribunales que pertenecen a una jurisdicción especial, la del trabajo, distinta de la Judicial y de la contenciosa administrativa. No son tribunales administrativos porque la jurisdicción administrativa tiene por objeto someter a la administración, al régimen jurídico o estado de derecho, a efecto de que oriente sus actividades con arreglo a normaciones jurídicas.

El maestro concluye en la siguiente definición:

Independientemente de las particularidades que presentan las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al artículo 123, A-XX, de la Constitución, a la ley de la materia y a la jurisprudencia, son tribunales laborales que ejercen la función jurisdiccional al decidir los conflictos entre el capital y el trabajo a través del proceso correspondiente ya sean estos conflictos individuales o colectivos jurídicos o económicos. Esto es: son tribunales especiales de derecho del trabajo y de la previsión social que constituyen un Cuarto Poder independiente de los clásicos Poderes: Ejecutivo, Judicial y Legislativo que deciden jurisdiccionalmente todos los conflictos

que ocurren con motivo de la aplicación de las disciplinas laborales en relación con las diferencias que surjan entre trabajadores y empresarios o entre una misma clase o bien las que surjan con el Instituto Mexicano del Seguro Social en lo relativo a riesgos profesionales y seguros sociales.⁴⁷

Jorge Carpizo, Contemporáneo jurista, expone su trabajo sobre la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, en el que cogite:

a) Hoy en día resultaría bizantino tratar de conocer cuál fue el verdadero pensamiento del Constituyente de Querétaro sobre la naturaleza de las juntas, por que los aspectos que se discutieron y tuvieron importancia en 1924, se encuentran completamente resueltos por la práctica, la jurisprudencia y la doctrina. Revisar las tesis que se sostuvieron en 1924 y años después, sobre la naturaleza de las juntas, reviste únicamente un interés de carácter histórico.

b) Actualmente respecto a las juntas persiste una serie de aspectos que aún no han sido definitivamente resueltos, y que deben plantearse, como si son tribunales de derecho, de conciencia, de equidad, su ubicación constitucional la conveniencia o

⁴⁷ Ibid. p. p. 43-67.

Inconveniencia de la integración tripartita, la naturaleza de los representantes de los obreros y de los patrones, y el establecimiento de las garantías judiciales para los funcionarios de las juntas.

c) Las juntas no son tribunales especiales porque están creadas por la propia Constitución; no conocen de negocios determinados sino de todos los conflictos del trabajo no tienen carácter transitorio; y no surgen después de que nacido los conflictos, si no que preexisten a estos. Las juntas no son tribunales especiales sino de jurisdicción especializada.

d) La naturaleza del laudo sobre un conflicto colectivo de índole económica es el de una sentencia constitutiva colectiva según se desprende principalmente de los artículos 808, 811 y 814 de la Ley Federal del Trabajo.

e) No se puede desconocer que como el origen de las juntas fue de tribunales de carácter administrativo, aún conservan vínculos con la administración pública que si en principio no alteran su naturaleza de tribunales, se debe meditar en la conveniencia de irlos suprimiendo para que resplandezca la autonomía e independencia de éstas.

f) Las juntas, en México, se encuentran encuadradas dentro del poder judicial por las siguientes razones: son tribunales similares a los otros en cuanto

disfrutan de independencia y autonomía; no son tribunales de última instancia en cuanto sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal; les obliga la jurisprudencia del poder judicial federal, y hay el intento para que los funcionarios de las juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales.

g) Las juntas no son tribunales de equidad porque no tienen carácter transitorio, excepcional, ni sustituyen al legislador inspirándose en la realidad; su carácter de tribunal de derecho resalta cuando se considera que sus resoluciones están sometidas a una casación y que deben observar formalidades esenciales del procedimiento contenidas tanto en la Constitución como en la jurisprudencia del poder judicial federal.

h) Las juntas al juzgar aplican la equidad como lo hace también cualquier otro tribunal; cuando se expresa que las juntas resuelven de acuerdo con la equidad, realmente se quiere expresar que tienen un margen más amplio para la interpretación e integración de las normas que los tribunales del orden común, de acuerdo con los artículos 2, 3, 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo.

i) Las juntas no son tribunales de conciencia porque tienen

que razonar su fallo; éste se puede impugnar y su naturaleza es la de una sentencia y no de un veredicto. El alcance del artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo es que no existen reglas precisas para valorar las pruebas, o sea, éstas no se encuentran tasadas.

j) La integración tripartita de las juntas es acertada porque no siempre los votos de los representantes de las partes se anulan; en la realidad mexicana acontece que a veces los votos de los representantes de los patronos y de los obreros coinciden en contra del voto del representante del gobierno, o uno de los representantes se abstiene de votar por percatarse que la razón no le asiste a su parte afín; la presencia de los representantes crea confianza en esas clases sociales; los conflictos del trabajo requieren del conocimiento y experiencia que tienen los representantes, quienes por este motivo pueden ponderar en forma mejor las distintas soluciones; con preceptos como el que contiene nuestra Ley Federal del Trabajo la integración tripartita no dilata el procedimiento laboral, y esta integración en una gran mayoría de los casos hace que la justicia sea más humana, más cercana a los problemas y necesidades de los interesados.

k) los representantes de los

patrones y de los obreros poseen una naturaleza sui generis, porque son jueces en los que se encuentran aspectos de carácter que tienen como representantes de las partes.

U) Las garantías judiciales en las juntas de conciliación y arbitraje dejan mucho que desear, ya que en algunas ocasiones no existen o su reglamentación es defectuosa, al grado tal que ponen en peligro la independencia y dignidad de las propias juntas por lo que resulta urgente modificar la Ley Federal del Trabajo con el objeto de establecer y asegurar la vigencia de las garantías judiciales en las juntas.⁴⁸

Por último y congruente con la secuencia de exposiciones enunciadas en la obra que se consulta, veamos el parecer respecto a la naturaleza jurídica de las juntas de Néstor Fix Zamudio, el cual, previo estudio que realiza, nos propone las siguientes conclusiones:

Las conclusiones que podemos establecer de acuerdo con las breves reflexiones anteriores, son las siguientes:

a) No obstante el tiempo transcurrido, todavía se discute en la doctrina y la jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje.

b) Es evidente la desorienta-

ción que subsiste en esta materia, ya que los más destacados tratadistas han expresado puntos de vista muy dispuestos sobre las funciones de las propias juntas de conciliación y arbitraje, y es así como se ha hablado de instituciones autónomas constitucionales de justicia social, que realizan funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales, que no deben identificarse con las tradicionales, ya que todas estas atribuciones asumen un calificativo "social".

c) En lo que se refiere a las llamadas funciones legislativas sociales, se hacen consistir esencialmente en las sentencias colectivas laborales, que establecen o modifican condiciones generales de trabajo, y que por lo mismo se encuentran, según algunos tratadistas, en un sector intermedio entre el acto legislativo y la sentencia individual.

En realidad, no existe diferencia entre la sentencia individual y la colectiva, pues ambas crean disposiciones jurídicas de carácter judicial, que únicamente varían en cuanto a sus efectos, los cuales pueden explicarse, en cuanto a la primera, por su carácter constitutivo.

d) Por otra parte, si bien se afirma que tratándose de la resolución de los llamados conflictos jurídicos -en nuestro concepto también los calificados como económicos- las juntas pueden realizar funciones jurisdiccionales

las, en esta dirección se apartan de los tribunales judiciales ordinarios, encaillados en el cumplimiento estricto de la ley y el contrato, para asumir un carácter flexible de justicia social, que imprime en las propias juntas la función de tribunales de equidad o de conciencia.

e) Existe confusión en cuanto a lo que debe entenderse por tribunales de equidad, pues siguiendo a Calamandrei, en su clásico y no superado estudio sobre la materia, una cosa es la equidad como método de interpretación jurídica, que se utiliza con mayor o menor extensión en todo tipo de proceso, y otra muy distinta lo que se ha calificado como 'tribunales de equidad', que surgen en épocas de cambios sociales, en forma transitoria, y para descubrir en la conciencia social las normas que deben superar el orden jurídico anterior, y por lo mismo no están sujetas a ese derecho preestablecido.

En tal virtud, los tribunales mexicanos del trabajo son jueces de derecho que utilizan en una dosis mayor que los jueces ordinarios, el procedimiento interpretativo de la equidad, pero por el contrario, si alguna vez lo fueron, han dejado de ser en la actualidad verdaderas tribunales de equidad, ya que se encuentran sujetas al ordenamiento legal plenamente consolidado.

f) Tampoco puede afirmarse que son tribunales que resuelven en

conciencia, es decir, que aprecien libremente los elementos de convicción, pues no obstante el lenguaje legal, las juntas de conciliación y arbitraje no sustentan un veredicto intapugnable similar al de los jurados populares, sino un verdadero fallo judicial, en el cual deben razonar la apreciación de las pruebas, ya que dichos fallos son intapugnables a través del juicio de amparo, ante los tribunales federales.

Se trata entonces, de la apreciación o valorización de las pruebas de acuerdo con el sistema de la "sana crítica".

g) En consecuencia, podemos afirmar, coincidiendo esencialmente con el pensamiento de Narciso Bassols, no obstante que fué expresado hace varios años, que las juntas de conciliación y arbitraje se han convertido, en ausencia de una jurisdicción laboral especializada, en los tribunales mexicanos del trabajo, que con algunas diferencias en su composición paritaria, tienen un carácter similar a los restantes organismos judiciales.⁴⁹

49 *Ibid.*, p. p. 148-150.

2.2 FEDERALIZACION DE LAS JUNTAS

Como el tema lo exige, es de citarse el dato de los motivos que dieron origen a la competencia y jurisdicción local y federal de las autoridades en la materia, que por cierto, el Constituyente no alcanzó a prever en 1917, lo que nos lleva a reflexionar en que el derecho del trabajo es una materia de la disciplina jurídica en constante evolución, la cual varía de acuerdo a los cambios que sufre la economía, es decir, influenciada por la última, y recordando al maestro de la Cueva cuando afirma: El derecho del trabajo es derecho inconcluso;⁵⁰ es este autor precisamente el que satisface nuestro compromiso:

LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje nació de las necesidades de orden práctico. Numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados. ¿Que hacer cuando surgía un conflicto en los ferrocarriles nacionales? El conflicto se extendía, por regla general, a dos o más Estados y no era, por tanto, posible, que ninguna de las Juntas locales lo resolviera, a menos que todas intervinieran con el peligro in-

50 Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I. Op. cit. p. p. 248-249.

dente de que se dictaran resoluciones contradictorias.

Por tales razones, el 28 de abril de 1926, se giró una circular por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, previniendo a los Gobernadores de los Estados que cuando surgiera algún conflicto ferrocarrilero, debía remitirse el asunto al Departamento de Trabajo de la Secretaría.

Un año después, en 5 de marzo de 1927, se giró nueva circular a los gobiernos de los Estados indicándoles que debían seguir el mismo procedimiento, cuando se tratara de conflictos relativos a la industria minera, dándose como razón que la ley reglamentaria del artículo 27 de la Constitución declaraba de jurisdicción federal todo lo relativo a esa industria.

Por último, el 16 del mismo mes, una tercera circular estableció que en atención a que se había celebrado por todos los industriales y trabajadores de la República un contrato colectivo para regir uniformemente sus relaciones, las cuestiones relativas a la industria textil quedaban en el mismo caso de ferrocarriles y minas.

La validez constitucional de estas disposiciones era muy discutible, mas no subsiste hoy el problema en virtud de la reforma a la fracción X del artículo 79 de la Constitución.

La situación creada con motivo

de estas circulares determinó al Ejecutivo a expedir el 17 de septiembre de 1927, un decreto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje...etc.

La creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dió también lugar, desde el punto de vista constitucional, a serias dudas, resueltas igualmente con la reforma a la fracción X del artículo 75.

Con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se crearon también las Federales de Conciliación.

3. El artículo segundo era de suma importancia, porque vino a decidir la cuestión de si las Juntas de Conciliación fueron instituidas para conocer únicamente de los conflictos colectivos o también de los individuales, en el sentido de que ambos grupos de controversias eran de su competencia.

El artículo tercero fijó los casos de intervención de las Juntas Federales: Zonas Federales problemas y conflictos que se suscitaran en las industrias y negociaciones cuyos establecimientos o explotaciones fueran motivo de contrato o concesión federal, conflictos y problemas de trabajo que abarcaran dos o más Estados o un Estado y las zonas, conflictos y problemas derivados de un contrato cuyo objeto fuera la prestación de un servicio continuo en dos o más Estados y conflictos surgidos de con

tratos en que las partes hubieran dado competencia al Gobierno Federal.

4. En 29 de septiembre del mismo año de 1927 se publicó el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de la Junta, el que, además de concordar en lo esencial con el de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, sirvió también de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo.⁵¹

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929

En el año 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Por otra parte y según tuvimos ocasión de mostrar, numerosos problemas no podían resolverse por las Autoridades Locales y tal fué la razón de que se creara, aun sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductorio: Desde esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las Autoridades Federales y las locales, de la competencia general en la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que

⁵¹ Ibid., p. p. 135-136.

se señalaron en la fracción X del artículo 73 y las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo que significa que la competencia de estas últimas es limitada, si bien le correspondió el conocimiento de los problemas que afectaban a las más importantes industrias.⁵²

En la vida del derecho mexicano del trabajo ha tenido importancia grande la reforma constitucional de 1939, la cual, según indicamos líneas arriba, facultó al Congreso Federal para expedir la legislación del Trabajo y otorgó competencia a las Autoridades Federales para conocer de ciertas materias. La tendencia general, desde entonces, es la ampliación de la competencia de las Autoridades Federales; a este efecto, la fracción décimo del artículo 73 de la Constitución ha sido objeto de diversas reformas, que culminaron en la reforma constitucional de 5 de noviembre de 1942; la fracción X del artículo 73 contiene en la actualidad, únicamente, la facultad exclusiva del Congreso Federal para dictar la legislación del trabajo, en tanto la competencia de las Autoridades Federales, considerablemente ampliada, se consignó en una nueva fracción, la XXXI del artículo 128.⁵³

. etc.

Por último y para concluir la Ley Federal del

⁵² *Ibid.*, p. 140.
⁵³ *Ibid.*, p. p. 142-144

Trabajo de 1931 consagró en sus artículos 358 al 366, comprendidos en el capítulo V del Título Octavo, y básicamente el 359, las materias de competencia federal. Cabe resaltar que el título señalado de la Ley, se llama 'De las Autoridades del Trabajo y de su Competencia'.⁵⁴

54 CALDERON, Enrique. *Ley Federal del Trabajo. Concordada y anotada por él.* Tercera edición. Tip. La Impresora, México, 1934, p. p. 137 a 170.

2.3 RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS

Los artículos 605, 623 y 625 de la Ley Federal del Trabajo, determinan que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componen de un Presidente, Representantes de los trabajadores y de los patronos, Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidente de la Junta Especial.

El título duodécimo del cuerpo legislativo en cita, establece requisitos que deben reunir individualmente los aspirantes a formar parte del personal de este Organó y comprende un catálogo de las faltas especiales en que pueden incurrir y de causas generales y especiales de destitución.

En específico, diremos que al hacerse acreedores de las sanciones administrativas establecidas por el artículo 672 consistentes en: amonestación, suspensión hasta por tres meses y destitución, relacionado con lo dispuesto por los artículos 636 y 646 de la ley laboral, son competentes en su caso para imponerlas el Presidente de la República (art. 612), el Gobernador o el Jefe del Departamento del Distrito Federal (art. 622) y Secretario del Trabajo y Previsión Social (art. 633); en tales circunstancias, se advierte que el personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje depende administrativamente de tales autoridades y esto conforme al pro-

cedimiento establecido por el artículo 637 de la Ley que se refiere a responsabilidades.

Jorge Carpizo, en relación con este punto, nos proporciona los siguientes razonamientos:

d) Responsabilidad. Al ser presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje empleado de confianza puede ser destituido cuando pierde la confianza del Presidente de la República; situación realmente anormal para un funcionario judicial, que la Ley Federal del Trabajo quiso en varios aspectos asimilar a un ministro de la Suprema Corte.

Respecto a la responsabilidad de los presidentes de las Juntas Especiales, el presidente de la Junta -de acuerdo con el artículo 637-II- informará al secretario del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o al jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes oírán al interesado y después dictarán la resolución correspondiente.

La sanción a los presidentes de las Juntas Especiales puede consistir en amonestación, suspensión del cargo hasta por tres meses o destitución.

Los artículos 644 y 645-IV indican las causas de destitución de los presidentes de las Juntas Especiales.

Completamente indebido resulta que un funcionario administrativo los pueda amonestar o destituir realmente a través de esos

preceptos se rompe con su independencia y autonomía.

Esos funcionarios de la junta en el Distrito Federal no deberían ser destituidos por el actual procedimiento, sino la propia Ley Federal del Trabajo debería contener normas más precisas de destitución sin que inter vengan autoridades administrativas, y también se podría hacer una remisión a lo dispuesto en la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal respecto a remoción en su capítulo de responsabilidades oficiales respecto a los magistrados del Tribunal Superior de Justicia para el Distrito Federal, aunque tampoco tal capítulo es muy preciso.

Lo mismo es aplicable a esas funciones en la junta federal de conciliación y arbitraje y a los de las entidades federativas, debiéndose prever normas precisas de procedibilidad de la destitución en la propia Ley Federal del Trabajo o específicos en las respectivas leyes orgánicas de los poderes judiciales, con el objeto de excluir a las autoridades administrativas del procedimiento de remoción.

Para conocer de la responsabilidad de los representantes de los trabajadores y patronos se crea un jurado de responsabilidad des que se integra -según el artículo 674- por un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador

del Estado o del jefe del Departamento del Distrito Federal; con un representante de los trabajadores y de los patronos, con sus suplentes electos cada seis años.

La propia ley indica las causas de responsabilidad de los representantes -artículo 671-, las sanciones aplicables -artículo 672-, las causas de destitución -artículo 673- y el procedimiento ante ese jurado - artículo 675.

Y según el artículo 669 el representante puede ser revocado de su cargo si lo solicitan las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en la junta especial o los patronos que tengan a su servicio dicha mayoría de sus trabajadores.

Este último precepto no se justifica, porque le quita independencia a los representantes; si ya se precisaron en la propia ley las causas de responsabilidad, no hay razón para agregar esa revocación y más que no tiene que invocarse ninguna razón o causa, sino únicamente si se satisface el requisito numérico, operará el artículo 669. Este precepto puede ser una muralla a la libre actuación del representante.

Por el examen realizado, se fá cil percatarse que las garantías judiciales de las juntas de conciliación y arbitraje dejan mucho que desear, que en varias o-

casiones no existen y en algunos casos su reglamentación no persi que la independencia y dignidad de las propias juntas.

Por tanto, urge que se revisen los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de asegurar el establecimiento y vigencia de las garantías judiciales en las juntas, aspecto esencial para que realmente se lleve a cabo la justicia laboral en nuestro país.

Es indispensable solucionar el problema que el autor citado plantea, relativo al de implantar un sistema de administración de justicia en materia de responsabilidades de los funcionarios de la junta, solo en ello estamos de acuerdo, es decir en la intención de renovarlo, pero no consideremos sus soluciones como últimas o mejores, pues bien se podría considerar la posibilidad de crear un órgano visitador y revisor de los actos de estas juntas como se practica en el Poder Judicial, con la consigna de resolver de modo pronto y eficaz mediante un procedimiento sumarísimo la responsabilidad administrativa sometida a su conocimiento; tal órgano bien podría depender administrativamente de la misma junta o de alguno de los Poderes de la Unión.

Es requisito de ley que el Presidente de la Jun

55 CARPIEO, Jorge, *Estudios Constitucionales*, s.n.t. UNAM, México, 1980, p. p. 248-249.

ta sea licenciado en derecho, no obstante así, para los representantes obreros y patronos, por tanto no pueden ser comparados con los jueces ni magistrados dependientes del poder judicial, más que suficiente resulta el que sean facultados para administrar este tipo de justicia, ideal sería que todos fueran licenciados en derecho, conocedores de la rama que representan además, y no sólo uno u otro de esos requisitos.

Conviene recomendar la instauración de un curso intensivo y duradero para los aspirantes a ocupar el cargo de representantes de las clases obrero-patronales, y mejor aún someter al aspirante a presidente de junta a un curso de especialización que para tal fin impartiera la Corte, pero preferentemente permanente.

Para subsidiar la preparación de estos funcionarios, propuesta, por supuesto que no debe ser obligación exclusiva del gobierno, sino también, de las clases representadas puesto que a las mismas les beneficiaría directamente y se lograría con ello sin lugar a dudas un nivel superior en la impartición de este tipo de justicia.

2.4. RECURSO DE RECLAMACION

Es la manera de impugnación, contemplada por la Ley, contra medidas de apremio que impongan los presidentes de las juntas de conciliación, de las juntas especiales y de las de conciliación y arbitraje, así también contra las que impongan los auxiliares de éstas.⁵⁶ Es decir, sólo procede la reclamación contra medidas de apremio impuestas por presidentes y auxiliares de las juntas, exclusivamente.

Este recurso debe tramitarse dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, por escrito, acompañado de las pruebas correspondientes.⁵⁷

Al admitirse el recurso, se solicitará al funcionario rinda su informe por escrito, fundado y motivado respecto del acto que se le reclama y deberá acompañarlo de pruebas.⁵⁸

La junta citará para la celebración de una audiencia dentro de los diez días siguientes al de la admisión del recurso para recibir y admitir pruebas y resolver sobre el asunto.⁵⁹

Si la reclamación resulta procedente se modificará en lo que proceda la medida de apremio, y se aplicará al funcionario responsable la sanción que corresponda prevista en el artículo 672 de la Ley,⁶⁰ o sea, amonestación, suspensión hasta por tres meses o destitución.

56 Art. 653 de la Ley Federal del Trabajo.

57 Art. 654-I, ibid.

58 Fracc. II, ibid.

59 Fracc. III, ibid.

60 Art. 685, ibid.

Pero, la ley faculta al presidente de la junta, para imponer a la parte que promueva el recurso notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces de salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación; la ley también considera improcedente el recurso, cuando a juicio de un presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia, es decir, previamente a la calificación del recurso o lo que es igual, a un desechamiento de plano sin entrar al estudio del fondo.⁴⁶

61 Art. 836 ibid.

2.4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es entonces aquí, donde se actualiza la breve exposición sobre responsabilidad, tratada arriba, porque la ley no establece claramente algunos puntos como lo serían: el de quién conoce del recurso, cuando se interpone contra medidas dictadas por el Presidente titular de la Junta, sin que medie temor a la parcialidad(?).

Lo curioso es el contenido del artículo 890 que se observa para el supuesto de la reclamación, al mandar que conocerá de la revisión, en su primera fracción, *«La Junta de Conciliación o la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas»*. Lo cual, el hecho de que las juntas sean un órgano colgado, no garantiza la justa determinación deseada en estos casos, ya que ningún presidente haría conciencia para autoamonestarse, multarse o renunciar al cargo, pues para obtener el favor de la misma ley bastaría con que un representante se prestara a obsequiarle su voto, a pesar de que el acto impugnado fuera arbitrario, y peor es que esto da lugar a la confirmación y convalidación de tan atroz actuación.

Las dos fracciones subsiguientes del artículo que se analiza, establecen principios para juzgar sobre responsabilidad de funcionarios en estos casos,

completamente absurdos al permitirles formar parte del jurado que califique sus actuaciones.

Sólo el presidente y los auxiliares están facultados por la ley para imponer medidas de apremio, no así de atenderse resultan entonces, las de cualquier otro funcionario de la Junta.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

CAPITULO 3
EL VALOR DE LA PRUEBA Y EL LAUDO

3.1 LA PRUEBA EN LA MATERIA

Por prueba se acepta que es la acción o efecto de probar y también la razón, argumento instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa; proviene el origen de esta palabra del latín *probandum* que significa probar o hacer fe. Es la prueba la parte medular de todo proceso científico que demuestra la eficacia de alguna acción o de la resistencia a ella.

Por lo que respecta al sistema probatorio en el ámbito jurídico, se exige que los hechos que se exponen estén respaldados por pruebas fehacientes y plenas para obtener por consecuencia una declaración judicial favorable, es decir, hay la necesidad de evidenciar o causar certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición.

En este estudio se omite intencionalmente, acudir a tratar los temas sobre clasificación de las pruebas, nominaciones, efectos, modos de ofrecimiento, su admisión, teorías diversas sobre éstas o criterios doctrinales relacionados con todo esto, ya que la gama de exposiciones en la materia, es muy agn

plia al grado de contar con bibliotecas enteras. Lo que llama la atención agotar es profundizar sobre el modo de valorar a la prueba ya que si bien, en si misma representa el respaldo de toda afirmación o negación en su caso, no menos trascendente lo es, el valor que le concede o reconoce el órgano jurisdiccional que la examina y reporta su fallo; para ello, ese juzgador atravesará un proceso mental basado en lógica en el raciocinio y en el derecho.

En específico se tratará de comprender a través de este estudio el sistema de valoración en materia laboral, partiendo de opiniones generales.

3.1.1 SISTEMAS DE APRECIACION

Conforme a la doctrina existen como sistemas de valoración de la prueba, el de legal o tasada; el libre; el mixto; y como una modalidad no generalizada entre doctrinarios, el que se practica en materia laboral; se citan y confrontan opiniones que nos aportan doctrinarios al caso.

Prueba legal o tasada. Es un sistema en el que el legislador fija reglas con carácter general y de acuerdo con ellas ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

Prueba libre. Este sistema se caracteriza porque en él se concede por el legislador libre arbitrio al juzgador a fin de que valore las pruebas ante el desahogadas; sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y en su caso convencimiento obtenido de las pruebas desahogadas; lo cual al contrario del sistema de la prueba legal supone capacidad y criterio suficiente en el juzgador para valorar un sinnúmero de circunstancias que puede rodear a la prueba ofrecida y desahogada hasta llegar a una concepción más clara que la verdad judicial buscada en el juicio...

Sistema mixto. Este es una conjunción de principios de los dos anteriores sistemas y de

allí que se ha conocido con la denominación de *mixto*...

Apreciación de las pruebas en materia laboral. En materia laboral y por lo que a nuestro país respecta, dicha valoración de las pruebas está sujeta a normas un poco excepcionales con respecto a los sistemas anotados; como ejemplo bástenos leer el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de las juntas lo crean debido en conciencia". Tal es el concepto de derecho positivo que al respecto observa el legislador del trabajo, pero tan interesante artículo bien merece detenernos y escudriñar un poco más al respecto y si ello fuera posible remontarnos hasta el origen e inclusión de tan revolucionario principio en la legislación laboral; ya que tal vez esto nos aclare un poco la confusión a que nos ha llevado el hecho de que con diversas expresiones gramaticales se haga alusión a tal principio por diversas legislaciones laborales en la actualidad.

Iniciemos nuestro análisis con el término "en conciencia" a fin de delimitar su contenido con precisión porque cierto es que todo mundo sabe que en materia laboral las pruebas se aprecian en conciencia, pero no todos pug

den precisar tan trascendente fa-
cultad.

El término tan confundido no es novísimo, como podrían pensar algunos, sino que fue incorporado en la terminología jurídica como consecuencia del cambio operado por la asamblea constituyente en Francia; como una reacción tendiente a quitarle validez al sistema operante de pruebas legales buscando imponer en su lugar sistemas más liberales para la apreciación judicial, y así apareció por primera ocasión en el texto del artículo 342 del código de instrucción criminal francés que establecía: "sinceridad de conciencia del jugador" abriendo así una prodiga etapa en lo jurídico. Aunque justo es aclarar que el término "en conciencia" se aplicó y desarrolló en las legislaciones procesales penales únicamente. ...⁶²

El mismo autor afirma, después de haber realizado un estudio de derecho comparado, que es precisamente en nuestra legislación laboral de 1931 donde por primera vez se introduce la expresión "en conciencia",⁶³ también explica que muy a pesar de la gran corriente característica del derecho del trabajo hacia su internacionalización, al menos en este concepto han surgido divergencias en cuanto a su contenido, pues tal vez la expresión o exposición gramatical del principio varíe de una legislación a otra.⁶⁴

62 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*, Tercera Edición, Edt. Cárdenas, México, 1969, p. p. 95-100.

63 Idem.

64 Ibid. p. 101.

Por último nos presenta un estudio para delimitar lo que debe entenderse realmente por apreciar las pruebas en conciencia, basado en la labor o proceso al que se someten los miembros de la junta para decir, en la etapa propiamente de juicio, tomando en cuenta los cuatro momentos que forman el proceso cognoscitivo:

El primer momento, o sea el de la información, comprende una actitud receptiva por parte del tribunal, receptiva de los elementos de juicio aportados por las partes.

El segundo momento llamado de investigación, se puede describir como la actividad inquisitiva del tribunal a fin de indagar por medio de las pruebas ofrecidas, algunos otros puntos de profundización con el propósito de encontrar la verdad.

El tercero de los momentos es llamado de interpretación y en éste, el tribunal debe de buscar el significado exacto de cada elemento probatorio.

El cuarto momento y tal vez el culminante de los antes mencionados es el de la valoración y para descubrir no lo que se puede entender sino lo que se debe entender por ello, transcribimos la expresión de Heberto Almar docto magistrado del fuero laboral de Argentina que nos dice al respecto: "la valoración es la operación intelectual cumplida por el juzgador y destina-

*da a extraer de aquella un juicio concreto y assertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se convierten en la litis.*⁶⁵

Según este autor, en este último momento en los cuerpos jurídicos de la gran mayoría de los países, se encuentra concurrencia de ideas, al establecerse como sistema valorativo de pruebas en los procesos laborales al método de libre valoración, también localiza que no existe uniformidad en la expresión gramatical de esa liberalidad o en la posible limitación de la misma,⁶⁶ habiéndose entonces de: *sana crítica, libre convicción, prudente arbitreo, libérrima convicción, etc.* que desvirtúan a su parecer el verdadero alcance del significado, al interpretar, del término en conciencia, del cual nos aporta su definición conforme a la exposición de motivos de la Ley, de donde transcribe:

*que la apreciación de la prueba, en conciencia, significa precisamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.*⁶⁷

⁶⁵ *Ibid.* p. 102.

⁶⁶ *Idem*

⁶⁷ *Ibid.* p. 102-103.

Trueba Urbina, presenta una exposición afín a la que hemos visto, sin reparar en el proceso cognoscitivo; no deja de preocuparle por tratarse de una tarea delicadísima el que se aprecie la prueba en conciencia, ya que considera que para su ejercicio se requiere de una preparación técnica acabada y una gran experiencia de la vida y de los hombres, así como del medio social. Pero, sobre todo dice, honestidad.⁶⁸

Por su parte, Héctor Fix Zamudio denuncia que existe una incorrecta determinación en la exposición de motivos de la Ley del Trabajo, al afirmarse en ese ordenamiento que el proceso que se sigue para valorar los medios de prueba es el de la libre convicción, defendiendo su postura de considerar que el que se practica es el de la sana crítica, derivado de un estudio que realiza en base a la Constitución y a la jurisprudencia, en virtud de que solo es utilizado aquí sistema legalmente hablando por el Jurado Popular y que al resolver éste, su veredicto no puede ser modificado por los jueces de derecho y que atendiendo a las características de la sana crítica es el sistema adecuado que se practica en materia laboral, concluyendo del siguiente modo:

En tal virtud, podemos concluir en el sentido de que las juntas de conciliación y arbitraje, en nuestro sistema actual y con independencia del propósito

68 Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit. p. p. 363-365

del constituyente que las estableció, son verdaderos tribunales de derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales, aun cuando con ciertas modalidades en su organización, con carácter paritario; que dictan verdaderas sentencias aun cuando reciban el nombre de "laudos", por razones tradicionales, y que utilizan pese a que no lo reconozcan expresamente, el sistema de la sana crítica para la valoración de las pruebas.

Marcos Antonio Díaz de León, nos proyecta actualidad a todo esto, aunque sostiene que el sistema que se pone en práctica para valorar las pruebas en la materia es el de la libre apreciación, pero es certero al exponer:

La Ley de 1980, con mejor técnica procesal, establece en su artículo 841 que "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formularios sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Se subsana así, la laguna que existía en la Ley de 1970, que no señalaba la obligación a la Junta de motivar sus laudos. No olvidemos que la motivación del laudo es importante en la adm-

nistración de justicia laboral, y que, ahora son motivos de la reforma de la Ley de 1960 lo establece como deber funcional a la Junta. Esta ley se lo impone como una manera de fiscalizar su actitud intelectual frente al caso concreto, con objeto de comprobar que su resolución es el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares, y no como antes, un acto discrecional y a veces hasta arbitrario de su voluntad autoritaria.

Así, pues, la motivación de los laudos permitirá a las partes ejercer sus poderes de fiscalización sobre los procesos reflexivos de las Juntas.⁷⁰

70 DIAS DE LEON, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso Laboral*, t. I. Edt. Porrúa, México, 1960, p. p. 581-582.

3.2 LAUDO LABORAL

3.2.1 NATURALEZA

Como al principio de nuestro trabajo afirmamos, el laudo es la figura procesal que en el fondo resuelve la conflictiva que se ventila ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; es propia y equivalente esta resolución a la sentencia que se emite por los tribunales judiciales, de ahí, que como tal debe reunir requisitos no solo de forma, sino también debe estar debidamente fundado y motivado o de lo contrario sería un laudo violatorio de garantías individuales.

Precisamente las garantías que se violan cuando la resolución denominada laudo no se encuentra debidamente motivada y fundada son, las contenidas por los artículos 14 y 16 de la Constitución que lo exigen tratándose de actos de cualquier autoridad.

En páginas anteriores, vemos que Jorge Carpizo y Fix Zamudio, concurren en la idea de considerar que la naturaleza del laudo es la de una verdadera sentencia judicial, lo cual no se controvierte, y si así fuera, no podrá negarse que se trata de un acto de autoridad tan vulnerable como cualquiera otro con tinente de violaciones a la Ley y a la Constitución.

La jurisprudencia nos dice quienes son las autoridades al pronunciar:

AUTORIDADES. QUIENES LO SON. El término "autoridades" para los efectos del amparo, comprende a todas aquellas personas que disponen de la fuerza pública, en virtud de circunstancias, ya legales, ya de hecho, y que, por lo mismo, estén en posibilidad material de obrar como individuos que ejerzan actos públicos, por el hecho de ser pública la fuerza de que disponen.⁷¹

71 JURISPRUDENCIA: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1973, 8^a Parte, Pleno y Salas, 7^o de 53, p. 98.

3.2.2 REQUISITOS DE FORMA Y DE FONDO DEL LAUDO

El artículo 840 de la Ley ordena el contenido que debe guardar el laudo, consistente en:

- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos
- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta;
- Extracto de los alegatos;
- Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento;
- Los puntos resolutivos.

La claridad, la precisión y la congruencia con la litis planteada, corresponden a las formalidades que la misma ley exige.

Trascendentes al fondo son los siguientes requisitos:

1. Claridad, consiste precisamente en que la redacción del laudo no de pauta a confusiones, dudas o indefiniciones en sus puntos determinantes, es decir, ordena evitar obscuridad negligente o dolosa al elaborarse el acto de autoridad.

2. Precisión, se encuentra relacionado en mucho con el anterior y exige contundencia al fallar.

3. Congruencia, Principio que estriba en que las sentencias deben estar en armonía o concordancia con la demanda y contestación formuladas por las partes;

valga la comparación, es la balanza de la litis, en donde el juzgador debe encuadrar el derecho que le sea aplicable, según el examen previo de las pruebas rendidas para demostrar las acciones o su resistencia; con rotunda prohibición a aliterarios.

4. Verdad sabida, es la verdad conocida que se desprende de la conducta procesal de las partes, debe ser la consecuencia lógica derivada del debate.

5. Buena fe, debe guardarla siempre el juzgador; forma parte de la honestidad y de la ética profesional del mismo, que de ser de otro modo, atenta contra su reputación.

6. Motivación, este requisito es vital no solo tratándose del Isudo, sino de cualquier acto de autoridad, constitucional por excelencia; Marco Antonio Díaz de León en última cita se refiere a éste, de lo que en síntesis deducimos que impone a la autoridad la necesidad de razonar al resolver, con lógica y apoyo en la Ley.

MOTIVACION, CONCEPTO DE LA. La motivación exigida por el artículo 16 constitucional consiste en el razonamiento, contenido en el texto mismo del acto autoritario de molestia, según el cual quien lo emitió llegó a la conclusión de que el acto concreto al cual se dirige se ajusta exactamente a las prevenciones de determinados preceptos legales. Es decir, motivar un acto es externar las consideraciones relativas a las

circunstancias de hecho que se formuló la autoridad para establecer la adecuación del caso concreto a la hipótesis legal.

7. Fundamentación, igualmente exigido a la autoridad por la Carta Fundamental, consistente en apoyar el acto que emana de la misma en las disposiciones legales aplicables; debe adecuarse la determinación de autoridad a la hipótesis normativa para que se considere legal. La Corte nos dice:

FUNDAMENTACION. De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, todo acto de autoridad debe de estar adecuada y suficientemente fundado, entendiéndose por ello la expresión concreta y precisa del precepto legal aplicable en el caso.

Estos son algunos de los principios que se consideran determinantes para calificar a un laudo como justificado por la autoridad emisora.

72 JURISPRUDENCIA visible en el informe de 1981, segunda Sala, tesis 7, pág. 9, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

73 Criterios visibles en: volumen 12, tercera parte, pág. 39, bajo el rubro: Revisión Fiscal 18/69, Ander son Clayton E. Co., S.A., 3 de diciembre de 1969, 3 votos; volúmenes 145-150, segunda parte, pág. 110, bajo el rubro: Amparo directo 48/80, Margarito León Olivares, 30 de enero de 1981, unanimidad de 4 votos volumen XLV, tercera parte, pág. 121, bajo el rubro: queja 122/38, Refrescos Pascual, S.A. y otras, 6 de marzo de 1961, 3 votos; volúmenes 151-156, segunda parte, pág. 56, bajo el rubro: Amparo directo 4471/78, Primitivo Montiel Gutierrez, 14 de octubre de 1981, 3 votos.

3.2.3 INIMPUGNABILIDAD DEL LAUDO

El artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, dice que: *Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las juntas no pueden revocar sus resoluciones.*

Quando el Laudo resulta violatorio de garantías individuales o sociales, contenidas en el artículo 123 de la Constitución, es impugnabile en vía de amparo directo, acorde con el artículo 159 de la Ley de Amparo. Afin a esta postura la Jurisprudencia se pronuncia del siguiente modo:

LAUDOS, SU IRREVOCABILIDAD. *De acuerdo con el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dictan.*⁷⁴

74 JURISPRUDENCIA 149 (Quinta Época), Pág. 144. Volúmen 4^o Sala. Quinta Parte. Apéndice 1917-1975.

3.9 LA COSA JUZGADA

En materia laboral existe, cuando ejecutoriado el laudo se ha examinado y resuelto sobre la constitucionalidad de los actos reclamados, o cuando, precisada la existencia de éstos se ha determinado la inatacabilidad a través de un juicio de garantías siempre que tal determinación se haya efectuado ateguiendo a razones o circunstancias que hagan inejercitable la acción de amparo de modo absoluto, con independencia del juicio en que tal determinación se haya efectuado; como ocurre, por ejemplo, cuando ya se ha declarado por resolución ejecutoria, que se ha consumado de manera irreparable el acto reclamado, o que han cesado sus efectos, o que dicho acto ha sido consentido.

La cosa juzgada presupone entonces, imposibilidad de destruir el acto a través de medio de impugnación alguno, por consecuencia legaliza o en su caso autoriza la ejecución con estricto apego del mismo.

CAPITULO 4 CONCLUSIONES

Primera.- La conciliación es una conducta bilateral de contendientes animados a resolver sus diferencias pacíficamente para evitar las consecuencias de un litigio.

Segunda.- El juicio arbitral encuentra su razón de ser en la celebración de un contrato privado denominado de compromiso arbitral, pertenece al mundo del derecho privado y no público, de lo cual se desprende que jamás podrá considerarse a un acto jurídico de esta naturaleza como anticonstitucional.

Tercera.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales de derecho, que en ausencia de jurisdicción ejercen de modo especializado la laboral; constitucionales por el simple hecho de encontrarse previstos por la Carta Magna.

Cuarta.- En lo que a responsabilidad de los funcionarios de la Junta, existe la necesidad de instaurar un procedimiento sumario y eficiente, puesto que urge atención a este punto de parte de los órganos legislativos que se comisionen con algún objeto afín en un futuro, bien podría ser el que se practica en el Poder Judicial.

Quinta.- La capacitación permanente a los integrantes de la Junta resultaría una buena inversión

en favor de la buena administración de justicia en materia laboral, promover la superación de los hombres es sin duda promover el progreso de una Nación.

Sexta.- El desechamiento del recurso de reclamación debe estar siempre ajustado a la regla contenida en el artículo 841 de la Legislación Laboral aplicable.

Séptima.- Sólo el Presidente de la junta y los auxiliares están facultados por ley, para imponer medidas de apremio, no así para el resto del personal de la junta.

Octava.- El sistema de valoración de las pruebas que se imparte en materia laboral es el de la sana crítica, que a decir de Héctor Fix Zamudio, se caracteriza como la apreciación razonada de las pruebas, sin sujetarse a disposiciones precisas como las de la prueba legal o tasada, sino dejando al juzgador una amplia libertad para valorizar los elementos de convicción, expresando cuidadosamente los motivos que lo llevaron a determinado resultado. Agregando de nuestra parte, que tales motivos deben encontrar sustento en el derecho.

Novena.- El laudo es la denominación como originalmente se le adjudica al fallo resultado de

todo proceso arbitral. En materia del Trabajo, las juntas como vimos son verdaderos tribunales con jurisdicción propia, que deben llevar a cabo su actuación al amparo de la Ley que les regula el proceder y por tanto su resolución denominada *laudo*, es el equivalente de la sentencia judicial, con características similares, como la de poseer aparejada su ejecución aún con el auxilio de la fuerza pública para hacerse cumplir.

Décima.- El laudo debe satisfacer requisitos de forma y de fondo, estos últimos básicamente se traducen en tres: El de congruencia, la motivación y su fundamentación.

Décimo primera.- El laudo es una resolución inimpugnable en la materia; sólo puede atacarse la inconstitucionalidad del mismo, en vía de amparo directo.

Décimo segunda.- En materia laboral, existe cosa juzgada cuando ha transcurrido el término de quince días hábiles para la interposición del juicio constitucional contra la resolución de la junta, también opera cuando examinado y resuelto sobre la constitucionalidad de los actos reclamados o cuando, precisada la existencia de éstos se determina la inatacabilidad a través del juicio de garantías,

coibrando así aplicación el artículo 738 de la
Legislación Laboral en consulta.

FUENTES DE INFORMACION

Actualización IV Laboral, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1974-1975, 4a. Sala.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1989, 2a. Parte, 4a. Sala.

Bassols, Narciso, ¿Que son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?, *Revista General de Derecho y Jurisprudencia*, T.I, Número 2, México, 1930.

Becerra Bautista, José, *El Proceso Civil en México*, 3a. edición, México, 1970, Editorial Porrúa.

Bermudez Cisneros, Miguel, *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*, 3a. edición, México, 1983, Editorial Cárdenas.

Bravo Valdez, Beatriz y Agustín Bravo González, *Primer Curso de Derecho Romano*, México, 1982, Editorial Pax.

Calderón Enrique, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, 3a. edición, México, 1934, Tip. La Impresora.

Carpizo Jorge, *Estudios Constitucionales*, México, 1980, UNAM.

Cavazos Flores, Baltazar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*, 3a. edición, México, 1987, Editorial Trillas.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, 6a. edición, México, 1961, Editorial Porrúa.

_____, T.II, 4a. edición, México, 1961, Editorial Porrúa.

Díaz de León, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso Laboral*, Tomo I, México, 1990, Editorial Porrúa.

_____, T. II, México, 1990, Editorial Porrúa.

Diccionario Práctico Larousse, De Sinónimos y Antónimos. México, 1986, Editorial Larousse.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 19a. edición, España, 1970, Editorial Espasa.

Escriche Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, México, 1881, CH. Bouret.

Fix Zamudio, Héctor, Revista Artículo 123 Constitucional, Órgano Oficial de Difusión e Información de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, México, 1990.

Gonnarad René, Historia de las Doctrinas Económicas, 7a. edición, España, 1964, Editorial Aguilar.

José Gutiérrez, Blas, Leyes de Reforma, Apéndice sobre Administración de Justicia, T.III, México, 1869, Editorial "El Constitucional".

Ley de Amparo, Edit. PAC, México, 1990.

Ley Federal del Trabajo, 1991.

Lozano Noriega, Francisco, Cuarto Curso de Derecho Civil, Contratos, 3a. edición, México, 1982, Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A.C.

Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, octava edición, México, 1973, Edit. Porrúa.

Pina, Rafael de y José Castillo Larrañaga, Instituciones de Derecho Procesal Civil, 4a. edición, México 1938, Editorial Porrúa.

Rouaix Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123, de la Constitución Política de 1977, México, 1984, P.R. I., Comisión Nacional Editorial del C.E.N.

Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales, *Derecho Procesal del Trabajo*. 3a. edición, México, 1989, Editorial Trillas.

Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 4a. edición, México, 1978, Editorial Porrúa