



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

Facultad de Derecho

**PROCEDIMIENTOS ESPECIALES EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a
MARIA DE JESUS
CASAS GONZALEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS ADORADOS PADRES.

SR. MODESTO CASAS MARTINEZ

Y

SRA. MARIA GONZALEZ DE CASAS.

Como un homenaje de gratitud y
cariño por la confianza y apoyo
que depositaron en mí.

A MIS HERMANOS.

GLORIA

ANGELA.

MARIA DE LA LUZ

OFELIA

IRMA

JORGE

ALFONSO

PEDRO

A MIS SOBRINOS.

NORMA ANGELICA Y

JORGE

A MIS PADRINOS.
PEDRO GUERRERO Y
JOVITA GUERRERO

A MI TIA
JOSEFINA CASAS

AL ILUSTRE MAESTRO
DR. ALBERTO TRUEBA URBINA
CON ADMIRACION Y RESPETO

AL DR. CARLOS MARISCAL
DIRECTOR DE MI TESIS A
QUIEN AGRADEZCO EL HA-
BERME ORIENTADO PARA -
LA REALIZACION DE ESTE
TRABAJO.

A TODOS LOS MAESTROS

A MIS AMIGOS:

ALICIA

CRISTY

LUZ

LUPITA

RAQUEL

SOCO

TERE

ANTONIO M.

JOSE LUIS

JESUS Y

MIGUEL ANGEL

AL SR. LIC. EDUARDO ESCOBAR GARCIA.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS
CON ESPECIAL AFECTO.

CAPITULO PRIMERO

1.- El Proceso Laboral y los Conflictos Obrero Patronales en México y en las Legislaciones Extranjeras.

A.- Inglaterra, Francia y Bélgica.

B.- Estados Unidos de Norteamérica, Alemania.

C.- Conflictos del Trabajo.

1.- Concepto

2.- Clasificación

D.- Generalidades del Proceso.

E.- La Función del Proceso

F.- Naturaleza Jurídica del Proceso.

G.- Principios Tutelares que Informan --
Nuestro Sistema Procesal del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

1.- Análisis de los Diferentes Procedimientos.

A.- Procedimiento Ordinario.

1.-1.-Naturaleza de la Prueba.

2.-Fin de la Prueba

3.-Medios de Prueba

B.-Procedimientos Especiales.

1.-Nuevos Procedimientos Especiales.

2.-Procedimiento para Calificar la Huelga.

3.-Procedimiento para la Fijación --
del Salario Mínimo.

4.-Procedimiento para la Solución de -
los Conflictivos de Naturaleza Económica.

CAPITULO PRIMERO
1o.-PROCESO LABORAL.

Es interesante estudiar un poco la historia -- para darnos cuenta del porqué de las situaciones que hoy vivimos. Al ser una necesidad del individuo vivir en forma colectiva, sus relaciones con los demás hombres han provocado conflictos de diversa índole -- entre los cuales encontramos los de naturaleza laboral, estas pugnas de trabajo se han venido agitando a través de los tiempos, condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera que pugna por la reivindicación económico-social de los trabajadores: Remuneración justa de la fuerza de trabajo ofrece serios problemas económicos y sociales, y provoca graves conflictos obrero-patronales, puramente obreros o patronales, relacionados con el contrato de empleo; lo que viene a justificar la función intervencionista del estado moderno; manifestada en la especie por la Expedición de Leyes Protectoras de los Laborantes y por la Creación de Instituciones Oficiales de Conciliación y Arbitraje para solucionar los conflictos contenciosos del trabajo. (1)

Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: Violación del Contrato de Trabajo, en este caso colectivo, o de la ley, si mas que la contienda se desarrolla entre un Sindicato de Trabajadores o uno o más de patrones. -- Esta clase de conflictos jurídicos, por cuanto se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del Contrato Colectivo de Labor o de las Prescripciones de la Ley.

(1).--Alberto Trueba Urbina.- Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.- México, 1965.- Págs. 48 y 49.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales, cuando se trata de la violación de Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga.

En forma breve trataremos de señalar algunos antecedentes de las características que presenta al respecto nuestra actual legislación, no siendo necesario remontarnos a las épocas antiguas ya que en México los problemas laborales son recientes.

El Dr. Mario de la Cueva considera los años posteriores a 1857 como la etapa del capitalismo liberal; claro está que la situación que prevalecía en ese tiempo en nuestro País, era de caos y aún no podía consolidarse como un estado fuerte; por lo que el pueblo carecía de la capacidad necesaria para defenderse en toda su integridad. Juárez rompió con los sistemas tradicionalistas de producción establecidos por la Colonia y la forma de resolver los conflictos de toda índole; los gremios iniciaron su vida y con ellos la formación del proletariado como masa organizada con vía a la lucha social. La desigualdad clasista se asentaba y no tardaron en aparecer los primeros episodios de las luchas sociales.

Antes de 1876 en que Don Porfirio Díaz sube al poder ya habían existido movimientos obreros como fueron los de los "Tejedores del Distrito De Tlalpan", en julio de 1868, en el que se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y menores fuese de doce horas; y la de los Mineros de Pachuca", quienes después de holgar durante cinco meses (agosto de 1874 a enero de 1875) firmaron un convenio con la empresa, mediante el cual, ésta se comprometió a pagarles cincuenta centavos diarios de jornal, con deducción de la pólvora, cañuelas y velas a darles un mozo y la octava parte del metal que sacarán, el cual podían -

vender a la compañía o a otra persona". (2)

Asímismo surge como organización obrera el Círculo de Obreros Libres de México el 16 de septiembre de 1872, el cual agrupó a 37 organizaciones de trabajadores tanto obreros como artesanos; este círculo podía incluir en su seno a los patronos con la condición de que tuvieran buen comportamiento. El círculo publicó el periódico "El Socialista". Los periodistas se contagiaron de estas ideas y, en 1875 formaron la Asociación Mutualista de Escritores.

Al ocupar el poder el General Porfirio Díaz, - estos embriones de agrupaciones obreras empiezan a declinar ya que sus líderes se sienten comprometidos con el dictador, pero la inconformidad en el campo y en la Ciudad es creciente. En junio de 1906 los trabajadores mineros de Cananea se lanzaron a una huelga, igual sucedió en las fábricas textiles de Puebla y Veracruz.

A medida que avanzaba la industria en el país y crecía el número de obreros, se hacía más necesaria la creación de una legislación que diera solución a estos conflictos; diferentes Estados de la República empezaron a dictar normas tendientes a la solución de los problemas de la clase obrera. Estudiaremos las legislaciones elaboradas por los diferentes Estados, en tres etapas: 1.- Las dictadas antes de 1910; 2.-Las expedidas con posterioridad a esta fecha y antes de 1917; 3.- De 1917 en adelante.

1.- Antes de 1910.- Las condiciones sociales, económicas y políticas en nuestro país eran muy pre-

(2).- José C. Valadez.- Ob.Cit. por De la Cueva -- Mario, Derecho Mexicano.- Pág. 256.

carias; en materia laboral no existían tribunales -- que dirimieran los conflictos de trabajo y son escasos los ordenamientos que se encuentran referentes a algunos puntos de nuestra materia. En el Estado de México el 30 de abril de 1904 se dictó una ley elaborada por José Vicente Villado y otra dictada en el Estado de Nuevo León el 9 de noviembre de 1906, de Bernardo Reyes, que regulaban los riesgos profesionales. El 20 de noviembre de 1906, en Puebla se aprobó un reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón que fijaba jornada máxima, días de descanso obligatorios y reglas sobre habitaciones que proporcionaba la fábrica.

2.- En el segundo período estalla la Revolución y es el 2 de septiembre de 1914, en el Estado de Jalisco, cuando por primera vez se elabora una Ley del Trabajo de Manuel M. Dieguez. En esta ley se concedía el descanso dominical, vacaciones y se regulaban las jornadas de trabajo.

En ese mismo Estado, el 7 de octubre de 1914 se da una nueva ley promulgada por el General Manuel Aguirre Berlanga. Esta ley señala la jornada máxima de 9 horas que no deberá ser continua, fija el salario mínimo en la ciudad y en el campo regula la protección de los menores y de la familia del trabajador, los servicios sociales y profesionales y establece las Juntas Municipales, (que actualmente conocemos como Juntas de Conciliación), para dirimir los conflictos entre patrones y trabajadores. Esta ley es sustituida por la del 28 de diciembre de 1915.

El 19 de octubre de 1914, el General Cándido Aguilar promulga la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que establece el descanso semanal obligatorio en toda la entidad, descanso los días de fiesta nacional, jornada máxima de 9 horas, salario mínimo de \$ 1.00, asistencia médica, y la obligación para el patrón de impartir la enseñanza primaria. Crea las Juntas de Administración Civil para dirimir

controversias entre obreros y patrones.

En Yucatán el 14 de mayo de 1915 se promulgó una ley mediante la cual se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y el 11 de noviembre del mismo año, el General Salvador Alvarado promulgó la Ley del Trabajo en la cual se encomendó la vigilancia y aplicación de la misma ley, a las Juntas de Conciliación y al Tribunal de Arbitraje. Reconoció el derecho de huelga como último recurso, reglamentó el trabajo de las mujeres y niños y señaló que el Estado debería crear una sociedad mutualista en beneficio de los trabajadores. Esta ley tiene gran influencia en la Constitución de 1917.

Es en 1917 cuando el Constituyente mexicano consideró en sus discusiones la posición del trabajo, y se decidió finalmente, consagrar como estatuto constitucional el régimen jurídico laboral, conjugando lo mejor de la tradición nacional de máximo respeto al nombre, con el individualismo y las nuevas ideas sociales, consigno en su texto la primera declaración de derechos sociales de la historia.

La culminación de todos estos antecedentes históricos está contenida en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de cuyo texto el maestro Trueba Urbina ha elaborado su teoría integral la que, por considerarla de suma importancia, transcribimos a continuación:

1o.- La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2.- Nuestro derecho del Trabajo a partir del 1o. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansi-

va, sino por mandato constitucional que comprende: A los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La teoría integral es en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123.-precepto revolucionario.-y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país (3).

LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

A.- INGLATERRA.-

En éste país nacieron las instituciones de conciliación y arbitraje creadas por los trabajadores e industriales bajo la forma de Consejos generalmente permanentes, encargados de resolver conflictos del trabajo. En 1810 se expidió una ley para solucionar los conflictos entre obreros y patrones, que autorizaba a éstos para nombrar árbitros; sino se ponían de acuerdo el negocio pasaba al Juez de Paz. En 1836,

(3).- Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho, del Trabajador, Primera Edición.- 1970.- Págs. 223 y ss.

los alfareros de Glasgow celebraron un convenio por virtud del cual se obligaban a someter toda contienda sobre salarios a un Consejo de Arbitraje, compuesto de tres patronos y tres obreros. El Consejo de la industria de la seda de Macclesfil, creado en 1849, era permanente y tenía competencia para establecer la tarifa de salarios y aplicar los contratos de trabajo, se componía de doce patronos y doce obreros, más un Presidente y un Secretario sin voz ni voto.

En los años de 1867 y 1872, el Gobierno inglés reglamentó los Consejos Conciliatorios de Equidad, cuyas decisiones eran oficiales pero no obligatorias. La Ley de 7 de agosto de 1896, para prevenir conflictos, contenía tres puntos esenciales registro facultativo de los Consejos Privados de Conciliación en el Boarof Trade; iniciativa de éste en caso de conflicto para investigar sus causas y medios para crear consejos de conciliación en los distritos y en las Industrias en que fuera necesario. Posteriormente se creó un Tribunal Permanente de Arbitraje, pero no obligatorio.

Posteriormente, en 1911 se creó el Consejo Industrial integrado con veintiseis personas seleccionadas por mitad entre las organizaciones de obreros y patronos y cuyo presidente era un Comisario. Para conciliar y prevenir los conflictos el Tribunal Industrial compuesto por un Presidente y los representantes de las clases sociales, dictaban resoluciones que carecían de fuerza ejecutiva y las Comisiones de Encuesta sólo tenían funciones de investigación e informativas.

FRANCIA.-

La creación de Instituciones permanentes de Conciliación y Arbitraje, para solucionar y prevenir los conflictos colectivos fué obra de la iniciativa privada como en Inglaterra. Los Organismos de Conciliación y Arbitraje conocían de conflictos colecti

vos y los Consejos de Prudentes de los individuales.

La Ley Napoleónica creó el Consejo de Prudentes, cuya misión era resolver rápidamente y sin costo alguno ciertos conflictos de trabajo (de la seda); se componía de representantes de patronos y trabajadores.

En 1848 se reorganizó el Consejo de Prudentes, integrándose con igual número de representantes de los patronos y de los obreros y por un Presidente y con un Vicepresidente designados por el Emperador.

Los Consejos, según la Ley de 1800, tuvieron atribuciones administrativas de Policía y eran a la vez cuerpos consultivos. La Sección de Arbitraje de éstos consejos la presidía un Juez de Paz. La Ley de 27 de diciembre 1892, creó Comités Conciliación y -- Consejos de Arbitraje, para los casos de conflictos colectivos entre patronos y obreros sobre condiciones de trabajo, pero sin fuerza obligatoria.

La Comisión de Arbitraje Industrial de Cholet, que funcionó en el año de 1892, estaba compuesta de seis patronos y seis obreros, si las partes no se sometían al arbitraje, se les invitaba para que recurrieran a los Tribunales competentes.

Los procedimientos de Conciliación y Arbitraje obligatorios se inician en Francia, antes de ir a la huelga, a partir de la Ley de 31 de diciembre de --- 1936. El decreto de 16 de enero de 1937 organiza los procedimientos de Conciliación y Arbitraje; los primeros eran obligatorios y en cuanto al arbitraje, si fracasaba la Conciliación invitaba a las partes para que designaran un árbitro o uno por los trabajado--- res y otro por los patronos. Si las partes no hacían la designación de árbitros entonces los nombraba el Ministro de Trabajo. Dentro del término de tres días debían de dictar su laudo. Si los árbitros no se ponían de acuerdo designaban un superarbitro.

En 1938, se creó la Corte Superior de Arbitraje, que tenían a su cargo la facultad de revisar los laudos dictados por los superárbitros.

La nueva Legislación de 11 de enero de 1950, estableció procedimientos de conciliación obligatoria, y en cuanto al arbitraje tiene lugar cuando se previene a la convención colectiva o cuando las partes someten su conflicto de arbitraje o designan al árbitro para que resuelva conforme a derecho los conflictos relativos a la interpretación y cumplimiento de las leyes, reglamentos, convenciones colectivas y acuerdos vigentes resolviendo en equidad respecto a los otros conflictos sobre salarios o a las condiciones de trabajo que no esten reglamentadas.

BELGICA.

Los Consejos de Conciliación y Arbitraje procedentes de la iniciativa privada, funcionaron hace más de cuatro siglos en las Explotaciones Carboneras de Mariemont y de Boascoup. El Consejo de Prudentes se integraba de seis delegados patronos y seis obreros; los primeros eran elegidos por la administración entre mil agentes graduados y los segundos designados por un colegio electoral de treinta y seis de ellos elegidos por sus camaradas para hacer éstos nombramientos.

La Ley de 16 de agosto de 1887 crea los Consejos de la Industria y del Trabajo, cuyo objeto primordial es deliberar sobre intereses comunes de patronos y obreros, siendo accesoria su función conciliadora; éstos Consejos estaban compuestos de secciones formadas por un número igual de jefes de industria y de obreros, entre los cuales se elegía un Presidente y un Secretario. Se reunían obligatoriamente, cuando menos, una vez al año. Los mencionados Consejos no prestaron ningún servicio en el arreglo y solución de los Conflictos Colectivos, solamente dieron algunos resultados satisfactorios las institu

ciones creadas por la Iniciativa Privada.

Después organizaron los Comités Paritarios y Regionales de Industria.

La Ley de 1926 creó Comités Oficiales de Conciliación y Arbitraje, con competencia exclusiva en conflictos colectivos económicos; se componían de tres representantes de los trabajadores y tres de los patronos, de un Presidente Titular y un sustituto, designados uno y otro por los representantes obreros y obreros por unanimidad de votos, en la inteligencia de que si no había unanimidad los designaba el Ministro del Trabajo. Antes de declarar una huelga, los trabajadores y patronos estaban obligados a acudir a éstos comités, pero si no lo hacían solamente se les podía imponer sanciones económicas.

B.- ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

Cada Estado de la Unión Americana tiene derecho a dictar leyes para la solución de los conflictos entre el Capital y el Trabajo, existiendo a su vez una legislación federal aplicable a conflictos que interesan más a la Federación que a cualquier Estado en particular como por ejemplo, los que se producen en empresas de transportes, etc. Las instituciones de Conciliación y Arbitraje son de dos clases: oficiales y no oficiales.

Los Consejos oficiales permanentes de Conciliación existen en más de veinte Estados de la Federación Americana y están integrados por jueces o árbitros nombrados por el Gobernador del Estado y elegidos: el primero, entre los patronos; el segundo, entre los obreros y el tercero, propuesto a elección del gobernador por los otros dos, debiendo durar en sus cargos tres años (Massachussets ley de 2 de junio de 1886 y enmiendas respectivas).

Este es el tipo de Consejo de Conciliación y Arbitraje en los Estados Unidos. El arbitraje del --

Consejo no es obligatorio; sin embargo, las sentencias que pronuncian obliga a principio durante seis meses. Las Comisiones mixtas de arbitraje son jurisdicciones voluntarias, organizadas por trabajadores e industriales.

En la actualidad el contraste de los Estados Unidos y nuestro país es notable, mientras que en México se han casi prescrito las huelgas, en el país del Norte se ejercen en toda su plenitud. Es más; la Huelga en nuestro país debería de ser más formalista, yo opino que debería de modificarse la Ley del Trabajo, en cuanto a huelgas se refiere para evitar que los líderes, abusen de la ignorancia de los obreros.

ALEMANIA.-

Su antigua legislación se inspiró en la francesa. El rey de Prusia adoptó los Consejos de Prudentes con el nombre de Juzgados de Fábrica y en 1846 se hicieron extensivos a todo el reino con el nombre de Juzgados Industriales. A mediados del siglo pasado, de 1845 a 1846, las leyes del Trabajo alemanas organizaron Juzgados Mixtos Paritarios para resolver conflictos individuales, aunque intervinieron muchas veces para evitar conflictos colectivos. Esta Legislación fué sustituida por la moderna Ley de 10. de julio de 1927, que crea juzgados de trabajo (segunda instancia), Juzgados del trabajo del Estado (tercera instancia), y la Sala del Tribunal Supremo, compuesta de cinco miembros; tres jueces o Magistrados, un representante de los trabajadores y otro de los patronos.

Junto con la Jurisdicción del Trabajo se crearon organismos de Conciliación y Arbitraje: la Ley de 23 de diciembre de 1918 sobre el contrato colectivo, estableció Comités de Conciliación para los conflictos colectivos económicos y la Ley de 30 de octubre de 1923 organizó el sistema convencional (para-

contratos colectivos) y el legal constituido por Comités de Conciliación, Conciliadores Oficiales y el Ministro del Trabajo.

La Legislación de 1946 creó a la par los conciliadores y los Organismos de Conciliación y Arbitraje: los primeros para intervenir conciliatoriamente a manera de instancia previa, y los segundos, compuestos de un Presidente, designado por la autoridad local del trabajo y un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, cuyas decisiones son obligatorias cuando las partes se han sometido expresamente al arbitraje o cuando las partes se han sometido expresamente al arbitraje o cuando deciden cuestiones que afectan a problemas económicos o jurídicos de la empresa.

C.- CONFLICTOS DEL TRABAJO.-

1.- CONCEPTO.- Los conflictos de trabajo han existido siempre, cambian sus formas al surgir nuevas instituciones pero el problema de fondo es básicamente el mismo; la desigualdad de clases sociales; por lo que no terminarán hasta que se establezca un equilibrio en la sociedad.

Daremos varios conceptos de conflicto de trabajo ya que los autores por enfocarlos desde puntos de vista diferentes varían en sus definiciones.

El profesor de la Universidad de Litoral en Argentina, Dr. Ernesto Krotoschin, afirma: "Por conflictos de Trabajo se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral (4).

El catedrático Alemán Walter Kaskel, los define de la siguiente manera "Son conflictos de trabajo

(4).- Dr. Ernesto Krotoschin.- Curso de Legislación del Trabajo. Buenos Aires.- 1950.- Págs. 289.

las controversias jurídicas que surgen de la relación laboral". (5)

Don Juan Ramírez Gronda, en su obra "Los Conflictos de Trabajo" reproduce la definición propuesta por Francisco Carnelutti, opinando que le parece la más comprensiva". "Existe conflicto de trabajo, - cuando alguno pretende la tutela de un interés.- relativa a la prestación del trabajo o su reglamento - en contraste con el interés de otro que se le opone". (6)

El Profesor hispano Don Eugenio Pérez Botija, - sostiene que los conflictos de trabajo son: "Toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en -- las relaciones de trabajo, considerando éstas particularmente desde un paro en masa, una huelga, hasta la más leve controversia sobre tal o cual medida --- disciplinaria que se aplique a un trabajador".(7)

Las anteriores definiciones propuestas por los tratadistas citados, nos expresan más o menos, la no ción que se tiene de los conflictos de trabajo en la doctrina extranjera pero es nuestra opinión no adherirnos a ninguna de ellas por observar ciertas des-- ventajas, pues, cuando no hablan escuetamente de --- "relación de trabajo", no mencionan los sujetos en-- tre los cuales se establece tal relación, o bien no dicen de los motivos que ocasionan las controversias.

Citando ahora a tratadistas mexicanos hallamos las definiciones siguientes:

(5).- Walter Kaskel.- Derecho del Trabajo.- 5a. Ed.- Tratado por Krotoschin.- Buenos Aires, 1961.- Pág.--- 311.

(6).- Juan Ramírez Gronda.- Los Conflictos de Trabajo, Barcelona, 1945.- Pág. 144.

(7).- Eugenio Pérez Botija.-Derecho del Trabajo.Nueva Enciclopedia Jurídica.-Tomo I.-Barcelona, 1950, - Pág. 302.

El Sr. Lic. J. Jesús Castorena dice: "Son conflictos de trabajo las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero, con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia e interpretación, etc. del contrato de trabajo y de las normas de trabajo". (8)

El Dr. Alberto Trueba Urbina, en su Derecho -- Procesal del Trabajo da a entender "que los conflictos o diferencias de trabajo son los pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquellos, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos". (9)

El Sr. Lic. Rodolfo Cepeda Villarreal, en un estudio publicado en la Revista de Trabajo, propone al respecto la definición siguiente: "Se entiende -- por conflictos de trabajo la conciencia de dos o más derechos o deberes centro de la relación de trabajo -- incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, con motivo de las relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo". (10)

Por su parte el Sr. Dr. Mario de la Cueva, en su obra de Derecho Laboral afirma lo siguiente: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre

(8).- Lic. J. Jesús Castorena.- Manual de Derecho Obrero.- 2a. Ed. México.- Pág. 231.

(9).- Alberto Trueba Urbina.- Derecho Procesal del Trabajo.- 1a. Ed. 1965.- México.- Pág. 53.

(10).- Rodolfo Cepeda Villarreal.- Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo.- Revista del Trabajo.- Tomo XXX, No. 119 México, 1947.- Pág. 9

éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo" (11).

El concepto que ofrece la Ley Federal del Trabajo aun cuando no ofrece una definición al respecto, dice "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos" (12)

La anterior Ley decía: "Son atribuciones de -- las juntas conocer en conciliación dentro de un Territorio Jurisdiccional de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tengan el carácter de individuales o colectivos" (13)

Vemos que substancialmente las definiciones -- formuladas son iguales y abarcan los diferentes tipos de conflictos de trabajo susceptibles de acaecer.

(11).- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II. Cta.Ed.-Méx. 1959.- Pág. 729.

(12).- Ley Federal del Trabajo.- artículo 604.-Méx. 1970.

(13).- Ley Federal del Trabajo.- Artículo 340, ---- fracc. I.- México, 1969.

2.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS.

La Clasificación del Proceso del trabajo se -- realiza de acuerdo con el conflicto de trabajo que -- lo motiva. De ahí la necesidad de acudir a la clasificación de los conflictos de trabajo a tal fin.

Esta clasificación ha sido materia de una serie de cuadros propuestos por diversos autores. Pero podemos decir que básicamente son iguales. Las clasificaciones se han realizado desde dos puntos de vista: Primero por los sujetos que intervienen en los conflictos: Segundo por la naturaleza misma del conflicto.

El Dr. Mario de la Cueva clasifica los conflictos de trabajo atendiendo a los sujetos en:

- a).- Conflictos Obrero Patronales
- b).- " Intersindicales
- c).- " entre la asociación Profesional y sus agremiados.
- d).- Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella.
- e).- Conflicto entre Obreros.
- f).- " entre Patrones (14).

Los Conflictos obrero-patronales revisten una gran variedad e importancia y entre los principales y más frecuentes pueden mencionarse los que ocurren cuando se demanda la reinstalación o el pago de tres meses de salario a opción del trabajador, si es despedido sin causa justificada.

(14).- Mario de la Cueva.- Ob. Cit. Pág. 734.

Como conflictos intersindicales podemos citar aquéllos en que se reclama la titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo.

Un ejemplo de conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados en el caso de que un -- trabajador sindicalizado no haya sido propuesto por el sindicato para cubrir determinada vacante a pesar de que le correspondía ese derecho.

Como conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella dice el Dr. Mario de la Cueva "Si en un contrato colectivo existe la cláusula de exclusión de ingreso, pero el empresario utiliza los servicios de un trabajador libre puede el sindicato reclamar la separación de dicho trabajador" (15).

Los conflictos entre obreros son muy frecuentes; como ejemplo podemos citar el siguiente: cuando se reclama a una empresa la asignación a un puesto -- determinado o el reconocimiento de cierto derechos -- de antigüedad que afecta los derechos de escalafón -- de otro u otros obreros.

Finalmente los conflictos interpatronales pueden originarse cuando los contratos colectivos de -- trabajo que se celebran conjuntamente entre varios -- patronos, ponen sus intereses en pugna, esta clase -- de conflictos es la menos frecuente.

En cuanto a su Naturaleza los Conflictos se dividen en Individuales, Jurídicos y Económicos.

Conflictos Individuales y Colectivos.-

Se basa esta clasificación en los intereses que entran en juego: Son individuales cuando el interés en movimiento esté protegido por el derecho individual del trabajo y, por lo mismo, bastará la aplicación de la norma jurídica, contenida en el derecho individual, para la justa resolución de la controversia. Son colectivos, si el interés es el de clase y así puede afectar a la totalidad de los trabajadores, presentes o futuros de una empresa, o bien a una, o a varias de ellas. En estos conflictos la resolución que se dicta se aplica no sólo en el caso en concreto que motiva la controversia sino en todos aquéllos que en el futuro se presenten.

Cuando en un conflicto de trabajo intervienen varios patrones o varios trabajadores considerados como una unidad, porque se coaligan, o sea, que se unen para la defensa de sus intereses comunes, entendemos que se trata de un conflicto colectivo. Pero cuando las partes que intervienen en un conflicto son consideradas cada una como una unidad, cuando no se encuentran coaligadas, e intervienen para defender su propio derecho, consideramos que se trata de un conflicto individual.

Conflictos Jurídicos y Económicos.

La Naturaleza Jurídica o Económica de los conflictos de trabajo y consecuentemente el proceso del trabajo, se determina de acuerdo con la reclamación, existiendo una diferencia de esencia, pues en tanto que los jurídicos versan sobre la interpretación y aplicación del derecho existente, los económicos no tienen ese carácter jurídico y tienden a crear nuevas condiciones de trabajo o a modificar las ya existentes y para su solución no existe norma creada.

Combinando las cuatro clases de conflictos, atendiendo a su naturaleza tendremos:

- 1.- Conflictos Jurídicos Individuales.
- 2.- Conflictos Jurídicos Colectivos.
- 3.- Conflictos Económicos, que siempre serán colectivos.

1.- El Conflicto Individual puede ser jurídico, pero no económico. Ello deriva de una situación de orden práctico, pues todo conflicto económico requiere, para referirse a los factores de la producción, que cuando menos los trabajadores se coaliguen, para defender sus intereses; de ello que se confunda en muchas ocasiones, al conflicto individual con el jurídico. Puede darse el caso de que un grupo de trabajadores o patrones se unan para demandar o defenderse de un conflicto individual o jurídico, ello no haría el Conflicto Colectivo, porque cada uno actuaría individualmente, sin ser considerado como una unidad; cada uno por si mismo puede dar por terminado el conflicto, sin que ello afecte al derecho de los demás, salvo el caso que se refiere a las pruebas de los hechos, que sería una afectación indirecta.

D.- GENERALIDADES DEL PROCESO.

La voz proceso, que gramaticalmente significa transcurso del tiempo, nos trae a la mente la idea de actividad de movimiento; y para el derecho no es más que eso: una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional. Esta noción tan general se encuentra contenida en las definiciones que conocemos del proceso, jurídicamente hablando. Comprobemos el aserto.

Para Alfredo Rocco proceso es: "El conjunto de actividades necesarias al desenvolvimiento de la función jurisdiccional". (16)

Chiovenda define al proceso: "El complejo de los actos coordinados al fin de la actuación de la Ley (con relación a un bien que se pretende garanti-

(16).- Alfredo Rocco.- La Sentencia Civil.-Ed.Stylo. Pág. 32.

zado por ella), por parte de los órganos de la jurisdicción.

Esta, pues constituido el proceso por la serie de actos del Juez y de las partes encaminadas a la relación del derecho objetivo. (17). Estos actos, -- considerados en su aspecto exterior, y puramente formal, constituyen el procedimiento.

Estos actos los realizan las partes, muchas veces también los terceros y necesariamente el Juez.

Calamandrei.- Considera el proceso como la serie de actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional, y le atribuye un significado muy afin, pero no sinónimo, al de procedimiento. (18)

A Eduardo Pallares.- El proceso se le presenta como "el conjunto de normas jurídicas que de modo directo o indirecto determinen la iniciación, tramitación o conclusión del proceso Jurisdiccional". (19)

El proceso como realidad forense es visto por Calamandrei casi como un drama teatral. En realidad dice para el espectador extraño que asiste a la audiencia de un debate público, el proceso se asemeja mucho a un drama, con sus personas y sus episodios, cuyo epílogo está representado por el pronunciamiento de la providencia jurisdiccional (sentencia).

(17).- Chiovenda.- Instituciones de Derecho Procesal Civil.-Ed.-Rev. de Derecho Privado.-Tomo I.-Pág.38

(18).- Calamandrei.- Instituciones de Derecho Procesal Civil.-Tomo I.-Pág. 24, Trad. de Sentis Melendo.

(19).- Eduardo Pallares.- Derecho Procesal Civil.- Porrua.- Pág. 15.

Esta idea la encontramos también en Carnelutti, para quien el proceso en su apariencia exterior presenta todos los caracteres de un drama. (20).

Advierte Kisch que litigio y proceso no son cosas conceptualmente idénticas. "Lo normal dice en el proceso es que se base en una divergencia de criterios de dos personas y que aquel que ha sido lesionado en sus derechos reaccione por medio de la demanda, con lo que el proceso suele presentar el aspecto de una lucha y la controversia son consustanciales con el proceso, pues, de un lado, hay muchos procesos en los que no se le litiga, en los que, lejos de esto, el demandado permanece en completa pasividad y hasta reconocer la pretensión adversa, y de otro, --- existen litigios jurídicos que se solucionan, no precisamente por la vía del proceso civil, sino por --- acuerdo privado, por medio del arbitraje, por acto de jurisdicción voluntaria, por fallo de la autoridad administrativa o por cualquier otro medio" (21).

Algunos autores han formulado diversas definiciones del proceso del trabajo. Menéndez Pidal define el proceso laboral (que él llama social) como "El medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, - en orden al ejercicio de una acción procesal social, facilitando la actuación y ejecución del derecho social material o sustantivo" (22).

(20).- Carnelutti.- Lezione-Sul Processo Penale, -- T.I. Pág. 117 1a. Ed. 1946.

(21).- Kisch. Elementos de Derecho Procesal Civil. Pág. 14.

(22).- Menéndez Pidal Juan.- Derecho Procesal Social Pág. 95.- Madrid 1950.

Y Guasp lo hace diciendo que el proceso "Social o del trabajo" es "La institución destinada a la actuación de pretensiones conformes con las normas del derecho laboral por órganos creados especialmente -- para ello. (23)

Estas definiciones no son las únicas, porque - el afán definidor de los tratadistas es inagotable.

E.- LA FUNCION DEL PROCESO.

La función que mediante el proceso se desarrolla es eminentemente pública. La iniciación del proceso se debe generalmente al interés privado; sólo - excepcionalmente surge a impulso de la acción ofi---cial del Ministerio Público, movido por el interés - estatal, y más raramente todavía el proceso se incoa de oficio; pero la doctrina más autorizada ha distinguido a este respecto entre la naturaleza de la función y el interés en su desarrollo en el caso concreto. El Estado utiliza el interés privado de las partes para el cumplimiento de un fin de carácter público.

Es concebido también el proceso desde el punto de vista funcional, como una institución destinada - a la defensa de los derechos subjetivos, pero en realidad, esta definición no distingue entre lo que el proceso es y el fin del proceso, aparte de que la -- defensa del interés privado a que se alude no es --- ciertamente el fin del proceso, sino la repercusión que en la aplicación del derecho por la vía del proceso tiene en la esfera de los derechos de los particulares.

Una tercera posición considera el proceso como

(23).- Guasp.- Comentarios a la Ley de enjuiciamiento Civil.- Tomo I.- 2a. Ed. Pág. 29.-Madrid 1948.

la serie de sucesión de actos tendientes a la actuación de una pretensión conforme con el derecho objetivo mediante la intervención de los órganos competentes del Estado. La actuación del derecho objetivo podrá ser, en último término la actuación de una pretensión fundada, pero no exactamente el proceso mismo.

Proceso se entiende jurídicamente como orden causal y recíproco de actos y hechos jurídicos vinculados en función de una sentencia; de otra manera no se puede hablar de proceso; sino de actos del procedimiento. Así como pues, si no hay solución de la controversia, si no se resuelve el conflicto en el fondo, no hay proceso. Resumiendo no hay proceso sin sentencia.

F.- NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO.

Proceso lo entendemos.- Como un vínculo jurídico que une a las partes entre sí y con el Juez, y que las une en forma obligatoria, porque el resultado ha de obligar a todos.

La explicación de la naturaleza jurídica del proceso orientada al derecho laboral, la vamos a considerar por lo que nos dice el maestro (24) Enrique Alvarez Del Castillo, que dentro de un sin número de teorías vamos a recordar las tres principales para aplicarlas al proceso del trabajo y concluir con lo siguiente: "El proceso del trabajo como proceso, tiene la misma naturaleza jurídica que cualquier otro proceso". Las tres tendencias son: 1.- El Proceso como Contrato. 2.- El Proceso como casi contrato. 3.- El proceso como un conjunto de actos jurídicos--

(24).- Enrique Alvarez Del Castillo.- Segundo Curso del Derecho del Trabajo, Tema XV.- Pág. 3.

regulados por la Ley.

1).- La idea que utiliza la noción del contrato para explicar la naturaleza jurídica del proceso, es la más antigua, y conforme a ella, el proceso se concibe como un acuerdo de voluntades sobre un objeto de interés jurídico. Esta tesis viene desde el -- derecho romano, atendiendo al cual, el procedimiento formulario que se realizaba ante el pretor consistía en una fórmula propuesta, por el actor y aceptada -- ante el pretor por el demandado, con la que se formulaba a Litis y, por ende el proceso.

Así las partes se sujetaban como en un contrato de árbitros a la resolución del pretor, quien decía sus dificultades.

Esta Tesis subsistió hasta hace poco, incluso Pallares afirma al respecto, que tanto el actor como, el demandado otorgan su consentimiento para que el Juez resuelva su controversia, por lo que el proceso es un contrato entre partes para que el juzgador resuelva la relación de derecho ante él planteada por las partes.

Esta idea ha sido objetada, sobre todo por los Tratadistas italianos, y descartada actualmente, lo que no puede ser de otra manera, supuesto que ningún demandado va por su propia voluntad a juicio; o sea, no puede hablarse de acuerdo de voluntades.

Por otra parte tampoco puede explicarse la cosa juzgada por un contrato; supuesto que éste, a diferencia de aquella, en cualquier tiempo puede ser -- modificado por la voluntad de las partes; además la simple lógica nos explica que tanto el actor como el demandado nunca pueden estar conformes voluntariamente con una sentencia dictada en contra de sus respectivos intereses.

2.- Ante la insuficiencia de esta primera tesis se pretendió dentro de una segunda corriente ---

aprovechar la noción del cuasi-contrato que es un -- tanto difusa.

De acuerdo con esta, el proceso es un acto bilateral; sin embargo, en su origen, la voluntad unilateral del actor provoca la deformación del proceso. Aunque no exista el consentimiento del demandado, la sola voluntad del actor ha de conformar y --- constituir el proceso como acto bilateral.

Esta noción del Cuasi-contrato, superada dentro del propio Derecho Civil, considero que si las fuentes de las obligaciones son el contrato, el delito y el cuasi delito además del cuasi contrato, y no corresponde a las tres primeras la idea del proceso, -- tal noción tendrá que explicarse atendiendo al cuasi contrato, sin embargo, se olvidó que como fuentes de derechos y obligaciones también está la Ley. De esta estimación de la Ley como fuente de derecho, se buscó la solución del proceso por los tratadistas italianos y ya no dentro del Derecho Privado, sino dentro del Derecho Público.

3.- Una tercera corriente estima que el proceso es un conjunto de fenómenos, de actos jurídicos -- regidos por la Ley. Dichos actos sin embargo, están ordenadamente vinculados hacia un fin común, la consecuencia de la sentencia.

La relación que existe entre toda esta serie -- de actos jurídicos autónomos, que integran el proceso, es vinculatoria y además es recíproca; por ello a la demanda, como acto del proceso, corresponde su contestación, fijada la litis, al ofrecimiento de -- pruebas corresponde el desahogo de las mismas, etc. Entonces, todos estos actos se vinculan con vista a la sentencia, que es el fin que se persigue con la -- realización de cada uno de ellos.

Es común sobre todo en la práctica tribunali-- cia, la confusión entre los términos proceso y proce--

dimiento; sin embargo su distinción es clara; El procedimiento es el aspecto formal, externo de los actos que constituyen el proceso o como dice Eduardo Pallares citando a Carnelutti "Entre ambos conceptos media diferencia cuantitativa y cualitativa que se podía establecer considerando el proceso como continente y el procedimiento como contenido" (25).

Por lo tanto entendemos el proceso como actividad que tiene por objeto poner en marcha la función jurisdiccional; en la especie el proceso laboral es la actividad de patronos y obreros que tiene por objeto hacer que funcione la jurisdicción especial del trabajo, para dirimir los conflictos de los dos factores de la producción.

El funcionamiento eficaz de la jurisdicción laboral se logra a través de un régimen procesal de excepción en el que la mayoría de los principios, sagrados para el procedimiento común, quiebran ruidosamente. Decimos la mayoría, porque aquéllos que satisfacen el anhelo de justicia auténtica, como es la justicia que reclama el proletariado, los ha hecho suyos el proceso del trabajo. Esta calidad excepcional del proceso laboral que ahora ya reclama la doctrina en forma casi unánime, la tiene el proceso mexicano del trabajo al amparo del artículo 123 constitucional, y respecto al mensaje contenido en tan valiosa norma su perfil de excepcionalidad debe tener trazos estrictamente nacionales.

G.- PRINCIPIOS TUTELARES QUE INFORMAN NUESTRO SISTEMA PROCESAL DEL TRABAJO.-

a).- La Conciliación.- que tiene como propósito obtener una solución razonable y equitativa a fin de evitar el proceso de trabajo, fue creado en nuestra Legislación del Trabajo con la idea de proteger

(25).- Eduardo Pallares.- Ob. Cit. Pág. 68

al trabajador frente al patrón, además este propósito conciliatorio debe ejercitarse por parte del Estado; esto es, de las Juntas, en cualquier momento del proceso.

b).- La Intervención Abierta de las Autoridades Jurisdiccionales puede surgir cuando el caso sale del conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En efecto en el artículo 78 de la Ley de Amparo, se establece la posibilidad de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación supla las deficiencias técnicas de la queja en el amparo de los trabajadores en contra del laudo.

c).- La Inversión de la Carga de la Prueba en Casos determinados: "El principio general es que el que firma está obligado a probar". La Ley Federal ha aceptado, entre otros casos, en los riesgos profesionales, que corresponde al patrón la carga de la prueba, ya que se presume que el accidente, la enfermedad, es profesional hasta en tanto el patrón no demuestre lo contrario; también en relación al caso del abandono del trabajo, ya que corresponde al patrón demostrar que el trabajador abandonó y no fué despedido.

d).- Las Condiciones especiales del laudo. El laudo no es una sentencia de estricto derecho, no debe fundarse ni cumplir con los requisitos de la sentencia; es expresión de conciencia, de jurisdicción de equidad. El art. 775 de la propia ley dice: Los Laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

e).- El Patrocinio Gratuito que el Estado debe otorgar al trabajador, tanto en materia Local como federal, mediante las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

f).- El Principio Formalista.- El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece al respecto que "En los procesos de trabajo no se exige forma de terminada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar sus --- puntos petitorios. En conclusión las formas sino des cartadas en nuestra Legislación procesal del trabajo están reducidas al mínimo posible.

g).- Principio de la Oralidad. El artículo 765 dice: los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas per-
sonas intervengan en la audiencia carear a las par-
tes entre sí o con los testigos.

Quiere decir lo anterior que el sistema de --- nuestra legislación, al prescribir las audiencias, -- evidentemente está orientando a la oralidad, a que - las partes expongan de viva voz, en la forma que --- deseen sus pretenciones para que se aprecien en las Juntas.

El Proceso en General se clasifica en Oral y - Escrito, según predomine la palabra hablada o la escritura. El principio de la oralidad es pues, según el cual las manifestaciones y declaraciones de quienes intervienen en el proceso deben ser formuladas oralmente.

La doctrina moderna se inclina por el proceso oral ya que acelera el procedimiento, lo simplifica y se encuentra mas cerca de satisfacer el anhelo de una justicia pronta y eficaz.

h).- Principio de Concentración.- Todas las -- cuestiones deben resolverse en el laudo, con excep-
ción de la competencia pues no existen incidentes, y que los que susciten serán resueltos con lo principal, a menos que por su naturaleza deban resolverse de inmediato; pero en ningún caso se les dará sustan-
ciación especial ya que deben siempre resolverse de inmediato.

La Preclusión y también la Caducidad son nociones que indudablemente protegen los intereses del -- trabajo en juicio; en la siguiente forma: Caducidad y Preclusión. El fenómeno jurídico de la Caducidad, - puede ser fácilmente confundido, en sus efectos con la Preclusión. Chiovenda nos dice que para que pueda haber Caducidad se requiere el transcurso de un de-- terminado período de tiempo y la inactividad; la --- cual consiste en no realizar actos de procedimiento es decir, actos jurídicos procesales que tienen im-- portancia respecto de la relación procesal o en ---- otros términos que tienen por consecuencia inmediata la constitución, conservación desarrollo, modifica-- ción o extinción de una relación procesal. La inacti-- vidad de que se trata debe ser esencialmente inacti-- vidad de parte, puesto que si la inactividad del --- juez, por si sola, pudiere producir la Caducidad, se dejaría al arbitrio de los órganos del Estado la fa-- cultad de concluir el proceso.

La Suprema Corte de Justicia De la Nación, en-- ejecutoria dictada, entiende por Caducidad; "La pér-- dida o la extinción de un derecho": La Caducidad del derecho conduce, naturalmente a la Caducidad del tí-- tulo que lo funda.

En relación con lo anterior. Preclusión y Cadu-- cidad, son equiparables en cuanto a que significan - la pérdida del derecho no ejercitado en tiempo; pero por lo que hace a sus efectos hay que distinguir:

a.- La Preclusión, como se ha venido sostenien-- do opera dentro del juicio y particularmente en cada momento concreto del mismo, es decir, que si a una de las partes o a las dos partes contendientes - concede la Ley un término preciso para ejercitar una facultad o derecho procesal, este debe ejercitarse - dentro de tal término y si no se ejercita esa facul-- tad o derecho, precluye; pero la función procesal -- continua en actividad hasta que el juicio sea defini-- tivamente concluído.

b.- En cambio si bien es cierto que la caducidad también opera o puede operar dentro del juicio, al ser declarada por el orden jurisdiccional competente, toda la actividad procesal concluye sin que ninguna de las partes pueda seguir contendiendo en el mismo asunto. Resumiendo, la Caducidad tiene efectos procesales más enérgicos o terminantes que los producidos por la Preclusión.

A continuación estudiaremos las fases del proceso en general ya que estas cambian según se trata de Procedimientos ordinarios o especiales.

Tenemos en primer término el período conciliatorio. El profesor uruguayo Eduardo J. Couture (26) - Explica la conciliación llamándola Auto-composición en virtud de que son las partes interesadas las que logran por sí mismas un avenimiento y que asumen normalmente tres formas: Primera, la renuncia de la pretensión; segunda, el reconocimiento de la Pretensión; Tercera, transacción. Sin embargo esta clasificación no se adopta plenamente en nuestra Legislación ya -- que la renuncia de los derechos laborales esta prohibida por nuestra Constitución.

II.- El período de demanda y contestación se inicia si fracasa la conciliación. En él la parte demandante tiene la posibilidad procesal de reproducir su demanda y, la de contestar y reconvenir al actor.

III.- El tercer período es el de Pruebas y Alegatos; tiene lugar en la audiencia de pruebas, en el que las partes ofrecen las que estimen pertinentes para justificación de sus derechos; siendo obligación de las Juntas desahogar las pruebas ofrecidas y admitidas. Concluye el período probatorio con las alegaciones de las partes sobre los hechos del proce

(26).- Eduardo J. Couture.- Algunas Nociones fundamentales del Derecho del Trabajo.- Publicaciones -- Tribunales del Trabajo.

so y pruebas rendidas por las mismas y, en su caso, de los coadyuvantes (27).

IV.- Sentencia o Período de Resolución.- Con la Sentencia que es una resolución del Tribunal, se pone fin al procedimiento. Algunos autores agregan a estos estadios o fases del procedimiento el de ejecución de la sentencia; nosotros no estamos de acuerdo ya que el proceso está terminado y la ejecución corresponde a una etapa procedimental.

CLASES DE PROCEDIMIENTOS.

Procedimiento Ordinario.- Existen regulados en nuestra ley los procedimientos ordinarios en los que se ventilan conflictos jurídicos exclusivamente, o dicho en otros términos el cumplimiento de la ley o de los contratos de trabajo.

Procedimientos Especiales.- Los establece nuestra ley para ventilar conflictos de carácter económico o conflictos que requieren una substanciación especial más ágil" en razón de la importancia del asunto o la sencillez del mismo. (28)

(27).- Alberto Trueba Urbina.- Ob.Cit.Págs.82 y 83

(28).- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO.

1.- Análisis de los Diferentes Procedimientos.

Se va a llevar a cabo su desarrollo mediante un análisis comparativo de la forma en que se tramitaban en la antigua Ley y de la manera en que se efectúan en la Ley Vigente.

A.- El Procedimiento Ordinario.- como ya dijimos comprende cuatro etapas: La conciliatoria, la de demanda y excepciones, la de pruebas y alegatos y la de resolución.

a).- La etapa conciliatoria o período conciliatorio puede desarrollarse de dos formas diversas ya que la Ley Federal del Trabajo, encomienda el trámite de una de ellas a las Juntas Locales y Federales de Conciliación; y el otro a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales.

En los conflictos que deba conocer una Junta Local o una Federal de Conciliación, regirán según la presente Ley las normas del Título Catorce, Capítulo IV. Este capítulo se refiere en primer término al caso de que no hubiere Juntas ya establecidas y dispone que se integrará la Junta Accidental a petición del patrón o del trabajador interesado, que ocurrirá ante el Presidente Municipal o ante el Inspector Federal del Trabajo, según que el conflicto sea de Jurisdicción Local o Federal, para que constituya la Junta que corresponda.

La antigua Ley en su artículo 500 indicaba que dicha petición podría hacerse indistintamente, compareciendo personalmente o por escrito, y como en la presente Ley nada dice al respecto deducimos que, aunque esta norma haya sido modificada, el trámite será igual.

El segundo paso consiste en que el Inspector o el Presidente Municipal prevendrá a las partes a

efecto de que dentro del término de veinticuatro horas, designe cada uno su representante y al mismo -- tiempo les hará saber el nombre del representante -- del Gobierno; si alguna o ambas partes no hacen esen-- nombramiento, su incumplimiento traerá como conse--- cuencia que el Presidente Municipal o el Inspector - en su caso, lo harán, pero siempre cuidando de que - se trate de trabajadores o patronos. La Ley anterior agregaba que estos trabajadores o patronos deberían-- ser de la Localidad. (artículo 502).

Una vez intefrada la Junta o habiendo compare-- cido el actor o presentado su escrito, se citará a - las partes a una audiencia de Conciliación y ofreci-- miento de pruebas, cuya fecha deberá fijarse dentro de los tres días siguientes. Este término de los --- tres días es una inovación ya que la Ley Antigua na-- da decía al respecto. Actualmente si el actor no acu-- de a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción; si no concurre el demandado, el ac-- tor podrá ofrecer las pruebas que estime convenien-- tes, -La ley es omisa en lo que respecta a si ambas - partes no concurren; en cambio el Ordenamiento Laboral anterior lo regulaba diciendo que se archivaría el expediente hasta nueva promoción y que si no se hacía dentro del término de tres meses se le tendría por desistido de la acción intentada al actor. Si am-- bas partes concurren; la Junta tratará de avenirlos-- proponiendole una solución justa y equitativa; en ca-- so de lograr un convenio, éste será ejecutado por el Presidente de la Junta si es permanente, o si es ac-- cidental, por el Presidente de la Junta de Concilia-- ción permanente o de Conciliación y Arbitraje más -- cercano. Si actor y demandado no llegan a un arreglo podrán ofrecer las pruebas que estimen convenientes y se remitirá el expediente a la Junta Federal o Lo-- cal de Conciliación y Arbitraje que corresponde.

En este momento en que la nueva Ley hace una - gran inovación, ya que suprime todo lo que adelante-- expondré y que la anterior Ley contenía ya que si --

las partes no llegaban a un acuerdo espontáneo o provocado, la Junta les citaba a una nueva audiencia de demanda, excepciones y pruebas.

En esta segunda audiencia el actor formulaba su demanda y el demandado la contestaba oponiendo -- las excepciones y defensas que juzgará pertinentes, a continuación cada una de las partes ofrecía y rendía sus pruebas y, a más tardar dentro del tercer día, -- la Junta con vista de las pruebas rendidas redactaba su opinión como amigable componedora. La opinión anterior que ponía fin al proceso conciliatorio se notificaba a los interesados en el mismo acto para que dentro de las veinticuatro horas siguientes manifestarán si lo aceptaban o no, apercibiéndolos que de -- no hacer uso de ese derecho dentro del término indicado, la opinión tendría todos los efectos de un laudo. Si ambas partes o alguna de ellas no estaba conforme con la opinión dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que correspondiese. La ejecución quedaba a cargo del Presidente de la Junta respectiva por conducto de la Autoridad que designaré.

La segunda clase de procedimiento conciliatorio es el que se ventila ante las Juntas de conciliación y Arbitraje. En este procedimiento se encuentran algunas características distintas del anterior. Presentada la demanda en alguna de estas Juntas, Local o Federal, según la Jurisdicción de que se trate, la Junta señalará día y hora para que tenga lugar la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, fecha que deberá fijarse a más tardar dentro de los diez días que sigan a la recepción de la demanda. En la Ley anterior el plazo era de tres días. Para esta audiencia se notificará el demandado en forma personal cuando menos tres días antes de la fecha de la audiencia. (es obvio que este precepto no lo contenía la Ley que anteriormente nos regía), se apercibe al demandado que, de no concurrir a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Si a esta audiencia no concurre el actor, se le tendrá también por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado es quien no se presenta a la audiencia, se le hace efectivo el apercibimiento de que fué objeto. Si ninguna de las partes concurre, se mandará archivar el expediente hasta -- nueva promoción. La antigua Ley no preveía el caso -- de que ambas partes no comparecieran a la audiencia, pero por práctica de las Juntas se llegaba a la misma solución de la presente Ley.

Si estan presentes ambas partes, la Junta tratará de que lleguen a un arreglo y después de oirlas el auxiliar de los demás Representantes a su elec--- ción, podrán sugerir una solución que crean justa y equitativa. Si se logra ese convenio se dará por terminado el juicio. El acuerdo de la Junta que aprueba el convenio tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo con autoridad de cosa juzgada.

b.) - Período de Demanda y Excepciones.

Fracasada la conciliación se inicia propiamente el procedimiento contencioso o de arbitraje. Debemos, primeramente diferenciar la audiencia de demanda y excepciones según que el procedimiento conciliatorio se haya iniciado ante una Junta Local O Federal de conciliación o directamente ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Si la conciliación se intentó en las segundas, al darse por terminado el período conciliatorio, la junta les hará saber a las partes que se va a proceder a iniciar el arbitraje. El actor expresará su demanda, dejando precisados sus puntos petitorios y sus fundamentos; si en este momento el actor hace valer acciones nuevas o diferentes de las que -- ejercitó en su escrito inicial, se señalará nuevo -- día y hora para que tenga lugar una segunda audiencia de conciliación, demanda y excepciones. A este -- respecto la anterior Ley regulaba que en ese mismo -- instante se abriera un nuevo período conciliatorio --

para la demanda y así tratar de avenir a las partes.

En esta segunda audiencia ya no podrá el actor, ejercitar o hacer valer nuevas o diversas acciones. El demandado en su contestación, podrá oponer excepciones y defensas, refiriéndose a todos y a cada uno de los hechos de la demanda, podrá aumentar los hechos que ha expresado con los que estime convenientes. En seguida las partes podrán replicar y contrarreplicar con brevedad. En caso de que se opusiere reconvenición, nuevamente habrá etapa de conciliación, al término de la cual, el reconvenido podrá formular su contestación o pedir que se fije nueva fecha para producirla.

Si a esta audiencia no concurre el actor se le tendrá por reproducido, en vía de demanda, su comparecencia o escrito inicial. Si es el demandado el -- que no comparece se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Si ambas partes no concurren se archivará el expediente hasta nueva promoción.

En caso de que la conciliación se hubiere iniciado ante una Junta Local o Federal de Conciliación, esta debe remitir el expediente a la Federal o Local de que se trate, la cual a su vez citará a las partes para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, la que en lo conducente seguirá el -- trámite ya señalado. En la antigua Ley se señalaba -- un término de tres días para que la Junta celebrará dicha audiencia. Tomando en cuenta la cantidad de -- asuntos que en la práctica llevan esto era materialmente imposible.

c).- Período de Pruebas y Alegatos.

Antecedentes de la Prueba en Materia de Trabajo.

El término prueba se deriva, por algunos autores del adverbio latino "Probe", cuya significación es la de honradamente u honradez; para otros juristas la mencionada voz deriva de probandum, que signi

fica patentizar experimentar, hacer fé respeto de alguna cosa.

El capítulo de la prueba es, dentro del Derecho Procesal, y fundamental ya que quien prueba los hechos de la demanda o los de las expresiones, según se trate de antemano, tiene ganado el juicio.

Para ello, Jeremías Bentham dijo que el arte de procedimiento era el arte de la prueba.

Carlos Lessona, a su vez afirma: probar, significa hacer conocidos por el Juez los hechos controvertidos y dudosos y darle la certeza de su modo preciso de ser. Consideramos que éste es uno de los mejores conceptos por claro y concreto de los que se han formulado a propósito de la prueba de la parte.

La prueba es el medio más eficaz para hacer -- que el juzgador conozca la verdad de un hecho. Por lo tanto, las aportaciones procesales de las partes las cuales tienen la carga de probar los hechos en que se fundan las acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso descansa, -- indudablemente sobre la fase inconvencible de la prueba; ya que las alegaciones de los hechos sin pruebas carecen de eficacia, o sea, que, las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras sombras del derecho.

1.- Naturaleza de la Prueba.-

En concepto de Chiovenda, son motivo de prueba las razones que producen mediata o inmediatamente, la convicción del juez. No obstante es necesario aclarar que una cosa es la serie de móviles de las partes oferentes de las pruebas, es decir, de las razones por las cuales se han ofrecido cierta clase de -- medios probatorios y algo bien distinto los motivos -- o mejor dicho, el razonamiento del Juez sobre el fundamento de dichos medios de prueba.

El objeto de la prueba.- Los hechos constituyen el objeto de la prueba, en cambio, el derecho en términos generales no es objeto de prueba. ¿porqué los hechos son objeto, de prueba, en tanto que no lo es el derecho y especialmente la Ley Positiva?.

Porque los hechos constantemente cambian, los hechos nunca son los mismos, ya en los actores o en los demandados los hechos no son los mismos, cambian se transforman constantemente por ello, es necesario que tanto el actor como el demandado prueben y demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones. En cambio, el Derecho no puede ser objeto de prueba, especialmente la Ley Positiva, y esto debido a que es estable, es fija, se presume que es conocida por todos, al menos por cierto tiempo a fin de que las instituciones sociales, sobre todo el Estado, tengan una sólida base.

El Derecho no es objeto de prueba, sin embargo cuando se invoca una Ley extranjera se debe probar la existencia de la misma pues si bien los Jueces mexicanos están obligados a saber la Ciencia de su profesión, especialmente el conocimiento de la Ley Positiva, en cambio no están obligados a conocer todas las leyes positivas, de los diferentes países de la Tierra. Por todo lo anterior se puede concluir en el sentido de que la Ley Positiva al ser invocada por cualquiera de las partes no debe probarse. Esta doctrina es aceptada por la Ley Federal del Trabajo en su parte relativa dice: Si las partes están conformes con los hechos y por no haber alegado otros en contrario, la cuestión queda reducida a un punto de derecho; La Junta dictará desde luego resolución... La Ley Supletoria de la Ley Federal del Trabajo es el Código Federal de Procedimientos Civiles y establece el mismo criterio en el artículo 207.

Para que los hechos puedan ser objeto, de prueba deben reunir los siguientes requisitos: a).- Que

los hechos sean alegados por las partes. b).- Que -- sean negados.- c).- Que no sean tenidos legalmente -- por verdaderos; d).- que no esté prohibida la prueba de los mismos y, e).- Que sean admisibles.

Los hechos notorios no necesitan ser probados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden -- fundarse en ellos para resolver procesos de trabajo jurídicos y económicos. Precisamente, el aforismo -- romano "notoria non ejem probatione", ha sido consagrado por nuestro Derecho Procesal común; los hechos notorios no necesitan ser probados; el Tribunal puede invocarlos aunque no hayan sido alegados por las partes. El artículo 88 del Código Federal De Procedimiento norma supletoria faculta a las autoridades -- del trabajo a fin de resolver las cuestiones obrero patronales haciendo valer el hecho notorio naturalmente que este se invoque por cualquier de las partes el proceso laboral. Existe sin embargo, el peligro de que el Juzgado, aún encuentra de su voluntad, conozca por sí el hecho notorio extra procesalmente y entonces sería la situación difícil ya que el Juez sería, es decir, se convertiría en Perito o testigo del hecho notorio pudiendo ser Juez en el fondo parte de la controversia.

2.- El Fin de la Prueba.

El fin de la prueba es el Juez, es decir es el de hacer que el Juez, mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentre la verdad.

Con las pruebas aportadas por las partes, se -- aplicará el método deductivo es decir, se aplicará -- la norma al caso concreto y en esta forma el Juez -- resolverá el conflicto jurídico. Con las pruebas --- aportadas por el actor y el demandado, ambas partes tratan que la congruencia entre la idea que tienen -- de una cosa y la cosa misma, sea la que se estructure en el espíritu del Juez naturalmente, según sea -- el actor o el demandado.

Los instrumentos o medios de prueba, se denominan clases de prueba, por el Derecho Romano. A propósito de estos instrumentos o medios, el problema fundamental es el de si el Juez está en aptitud de elegir cualquier instrumento probatorio, aún cuando no se encuentre establecido por la Ley, en otras palabras, existen dos sistemas. El enumerativo limitativo que enumera los medios o instrumentos probativos y el sistema meramente ejemplificativo que deja las puertas abiertas para que el Juez pueda suplir esa diferencia con cualquier instrumento probatorio aún cuando no se encuentre enumerado.

Desde el punto de vista meramente teórico, a simple vista parece preferible a todas luces el sistema en virtud del cual sea el Juez quien señale los medios probatorios, sin embargo el actual estado de preparación cultural y moral del Juez, este sistema sería desquiciante.

El segundo sistema consiste en que el Legislador establece en la Ley Positiva cuales deben ser los medios o instrumentos probatorios y las partes y el Juez, deben optar los medios que sean necesarios para probar los hechos, ya de las acciones o bien de las excepciones. Este sistema legal de enumeración de los medios probatorios debe ser restrictiva, o bien debe ser simplemente ejemplificativa. Consideramos que debe ser ejemplificativa pues es bien sabido que la obra de la naturaleza humana es imperfecta y siempre puede tener alguna falla.

El derecho probatorio laboral se consigna en los artículos del 760 al 770, de la Ley, regulándose la prueba desordenadamente en dichos preceptos se precipitan los casos en el que el negocio debe recibirse a prueba y admite los convenios procesales entre las partes, para que los juicios se fallen sin necesidad de prueba.

En todo lo relativo a medios de prueba en general y a falta de disposiciones expresas en la Ley Fe

deral del Trabajo la prueba se rige por las disposiciones respectivas del Código Federal de Procedimientos Civiles, aunque por ningún motivo la aplicación de este Código puede contrariar al contenido y esencia propia de la prueba laboral.

Son medios de Prueba Laboral derivados de las mencionadas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pero con caracteres específicos con requisitos culfarescos:

- a).- Confesión
- b).- Documentos Públicos
- c).- Documentos Privados
- d).- Testigos
- e).- Peritos
- f).- Objetos
- g).- Inspecciones de las Juntas
- h).- Copias fotostáticas cotejadas por notarios
- i).- Fotografías
- j).- Películas
- k).- Presunciones Legales y Humanas
- l).- Actuaciones.
- m).- Cualquier otro medio que produzca convicción en las Juntas.

El Maestro Trueba Urbina dice que en el Derecho Procesal se han establecido diversos criterios para apreciar las pruebas y que se pueden clasificar en tres grupos a).- Sistema de la Prueba Libre; b).- Sistema de la Prueba Legal o Tasada; c).- Sistema Mixto.

El Sistema de la Prueba Libre permite al juzgador apreciar las pruebas sin traba legal, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento que tengan de la vida social y política.

El Sistema de la Prueba Legal o Tasada constituye un sistema en que el Juez es un autómatas de la Ley, prescindiendo de su criterio personal; es decir la apreciación de las pruebas depende del grado de -

eficacia que les otorga la Ley.

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

Fijada así la litis del juicio, con los hechos controvertidos, sobre los que versará la prueba, se abre el juicio a prueba. La audiencia de pruebas y alegatos comprende tres actos procesales: el ofrecimiento, la recepción o desahogo y los alegatos. Las juntas fijarán día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes. La Ley anterior señalaba tres casos en los que forzosamente se tendría que abrir el juicio a prueba.

1.- Cuando había inconformidad entre las partes sobre hechos, materia de la controversia.

2.- Cuando se daba por contestada la demanda en sentido afirmativo; y.

3.- Cuando lo solicitaba alguna de las partes.

Esta audiencia tendría verificativo dentro de los quince días siguientes.

Pero también puede darse el caso previsto en la propia ley, de que estando conforme con los hechos, la cuestión queda reducida a un punto de derecho, ante lo cual la Junta oirá los alegatos que formulen las partes y en la misma audiencia de demanda y excepciones procederá a dictar el laudo.

En caso contrario se llevará a cabo la audiencia en la cual las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la parte contraria. Las pruebas deberán ser ofrecidas en unión de los elementos necesarios para su ---

desahogo y serán admisibles todos los medios de prueba.

La Prueba Confesional.-

La doctrina tradicional considera la confesión como la mejor de las pruebas.

La definición del jurista mexicano que nos ofrece en su diccionario de Derecho Procesal Civil, ---- Eduardo Pallares es la siguiente: Confesión es el reconocimiento, expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios relativos.

En términos generales la prueba confesional, = se puede clasificar en dos categorías a saber: la -- confesión judicial y la extrajudicial. La primera es la que se hace libremente y formal dentro del proceso, en tanto que la segunda se realiza fuera del mismo, pero también produce efectos jurídicos.

En el derecho procesal del trabajo, se establecen dos tipos de confesión la expresa y la ficta. La primera es la que producen las partes espontáneas o provocada, esto es, en sus escritos o en actos de postulación o en la audiencia en que se desahoga, en cambio la llamada confesión ficta, como ya hemos dicho tiene lugar cuando se llama a declarar a algunas de las partes y no concurre al tribunal en cuyo caso se dan por contestados las preguntas que formule la contraria en sentido afirmativo, o bien cuando el absolvente se niega a contestar las posiciones que formula la parte contraria en la audiencia.

La prueba de confesión, por lo que se refiere a las personas morales, se desahoga por el representante jurídico de la misma o bien por aquella persona que acredite ante la Junta tener facultades para absolver posiciones.

La prueba de confesión en materia laboral debe ofrecerse precisamente en la audiencia de pruebas y alegatos, bastando sólo que así se exprese en dicha audiencia. Sin embargo cuando se ofrece la confesión para hechos propios de determinada persona, bien sea el Gerente, Administrador, Jefe de Personal de una empresa, etc.; es necesario que al ofrecerse esta --probanza se precise el nombre del mismo, debiendo --relacionarse con los hechos propios del que debe absolver posiciones y que se le han imputado en la demanda o en la contestación de la misma, ya que de no ser así, las Juntas las rechazan, fundándose en que no se les ha atribuído en los hechos que dieron margen al conflicto, en nuestra opinión acertadamente.

La confesión ofrece la particularidad de que podrá pedirse la citación de la persona a quien se desea absuelva posiciones para que comparezca el día de la audiencia de recepción de pruebas. Si la persona citada desobedece el mandato de la Junta, esta debe tener por contestadas en sentido afirmativo las preguntas que se le formulen siempre y cuando no estén en contradicción, con alguna prueba o hechos evidentes. No es necesario exhibir anticipadamente el pliego de posiciones, excepto que el desahogo de la prueba deba ser hecho por otra autoridad a quien se haya despachado exhorto. Lo mismo acontece cuando es necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial. El artículo 769 de la Ley Federal --del Trabajo, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para eximir a las partes de la obligación que tienen de concurrir personalmente a absolver las posiciones que le sean formuladas por la contraria, pero es indudable que la facultad no llega hasta autorizar a las Juntas para declarar confesa a una de las partes cuando ésta se ha visto impedida de concurrir a la audiencia respectiva por causas de enfermedad de ausencia o de otro motivo fundado.

Las Juntas deberán hacer una valorización previa de las constancias procesales para poder determi

nar si no hay ningún hecho fehaciente que contraiga la confesión ficta.

2.- PRUEBA DOCUMENTAL.

El vocablo documento se deriva de documentum y este a su vez del verbo docesere, que significa enseñar, esto es medio de enseñanza.

La división más importante de los documentos es el origen de los mismos y así se dice que los documentos son públicos y privados.

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos in vestidos de potestad soberana. Son aquéllos en que in intervienen funcionarios que tienen fe pública a los notarios, en tanto que son privados aquéllos documentos en que no intervienen ni funcionarios que tienen fe pública ni notarios, es decir son aquéllos que hacen constar la celebración de los actos particulares.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en varias de sus disposiciones habla de la prueba documental que también recibe el nombre de Instrumental, aunque sin regularla, porque su valor depende del proceso del trabajo, no de la calidad del documento, sino de la fuerza probatoria que le conceden las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Artículo 760 fracción V se refiere a la expresión de documentos u objetos.

Las partes tienen la posibilidad de acreditar determinados hechos a través de documentos. Esto necesariamente deben presentarse en la audiencia de pruebas y Alegatos, ya que es criterio de las Juntas que cuando las partes se encuentran en posibilidad de obtener directamente, los documentos, Copias Certificadas deben presentarlos en ese momento. Por ---

ello es conveniente que cuando se pretenda ofrecer - una prueba documental que obra en poder de otras autoridades, debe acompañarse un escrito en el que conste que se ha pedido la expedición de dichos documentos a dichas autoridades, para que sea la propia Junta quien se dirija a ellas para que las remita a la mayor brevedad, y para el efecto de que la Junta no rechace la prueba ofrecida.

La Junta deberá examinar en conciencia en el - acto, todos aquéllos documentos públicos o privados que consten en autos, siempre que no hubieran sido - objetos aunque no hubieran sido ofrecidos formalmente como prueba, por razones de equidad y porque forma parte de las actuaciones que forman el expediente.

3.- La Prueba Testimonial.

Testigo es la persona extraña al juicio, que - declara acerca de los hechos y de las particularidades o circunstancias controvertidas en la relación - procesal.

Las partes en la audiencia de pruebas y alegatos, deben presentar a sus testigos para el efecto - de la admisión y desahogo en la propia audiencia, pero sucede en la práctica de las Juntas no pueden cumplir con esta disposición legal, sino que se llevan a cabo varias audiencias, esto es con motivo del exceso de labores que existan en las Juntas.

Si las partes en un conflicto no presentan los testigos que desean que sean examinados en la audiencia respectiva, las juntas deben de tenerlas por --- desistidas de la prueba testimonial salvo el caso de que por enfermedad u otro motivo que la Junta estime justo, no puedan presentarse, pues entonces podrán - recibírseles sus declaraciones por medio de exhorto, si residen fuera del lugar del juicio, debiéndose en estos casos probar que, ocurren tales circunstancias.

Las preguntas que se hagan a los testigos, encaminados a comprobar las relaciones laborales y los hechos respectivos, son aprobadas previamente por el representante del Gobierno quien lleva la dirección del proceso laboral con el voto del Representante -- del Capital o del Trabajo.

4.- La Prueba Pericial.

Es aquélla en la cual son necesarios conocimientos en alguna ciencia o arte, es de todas las -- pruebas la más técnica.

La prueba pericial a pesar de su naturaleza -- técnica, sólo tiene el valor probatorio que le asigne la Junta de Conciliación y Arbitraje al apreciarla en conciencia.

El dictamen es un medio de ilustrar al juzgador sobre cuestiones acerca de las cuales este carece de preparación para formarse un juicio acertado; le proporciona elementos imprescindibles para orientarle en la apreciación de una cuestión técnica directamente relacionada con el negocio y por consiguiente, de influencia para la resolución del caso -- sobre que éste obligado a juzgar. La prueba pericial la parte que la ofrece declarará la materia sobre la que debe versar el peritaje.

5.- La Prueba de Inspección Ocular.

El examen directo por el Tribunal de los objetos, documentos, libros, lugares e inmuebles para -- formar su convicción, se denomina reconocimiento o -- inspección judicial.

Las partes deben precisar los documentos y fechas de éstos, así como los libros o asientos de los mismos, porque si no lo hace de ese modo las juntas--desechan las pruebas.

6.- La Prueba Presuncional.

La Presunción del razonamiento lógico en virtud del cual de un hecho conocido se obtiene la verdad de otro desconocido.

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

Las presunciones legales existen expresamente en la ley y hacen prueba plena, en tanto que las presunciones simplemente humanas no hacen prueba plena, sino antes bien, admiten prueba en contrario. Es principio Universal en materia de Derecho Procesal - que la persona que alegue a su favor una presunción legal sólo debe probar la existencia del hecho sobre el cual se funda la presunción.

Las presunciones jurídicas y humanas constituyen en los conflictos de trabajo, medios probatorios de mayor aplicación, pues mediante deducciones de hechos probados se llega a obtener la verdad sabida -- que es base y esencia del proceso laboral.

El Maestro Trueba Urbina, dice que las juntas deberán observar las normas generales del proceso la boral en relación con cualquiera otras pruebas que no estén reguladas como las anteriores, pero su desa hogo debe sujetarse a los principios jurídicos labo rales que emergen de la teoría del proceso social.

En esta audiencia de pruebas, si concurre sólo una de las partes, ofrecerá sus pruebas. Si no se -- presentan ambas la junta les concederá cuarenta y -- ocho horas para que presenten sus alegatos. De asis-- tir las dos partes o sólo una de ellas, tomarán en -- cuenta que sus pruebas deberán referirse a los he--- chos contenidos en la demanda y contestación, pero -- siempre que no hayan sido confesados por la parte a-- quien perjudique. Una vez que las juntas acuerden --

sobre la admisión de las pruebas que consideraron -- procedentes y desechen las improcedentes o inútiles, no se admiten nuevas pruebas, excepto las que se refirieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se formulen en contra de los testigos. Al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas la junta señalará día y hora para que tenga lugar, dentro de los diez días siguientes, la audiencia de recepción de pruebas. En la anterior Ley la audiencia de recepción de pruebas se llevaba a cabo en la misma fecha que la audiencia de ofrecimiento.

En la audiencia de recepción las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios que sirvan para comprobar los hechos o para esclarecer la verdad. Podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia sobre los hechos controvertidos, hacerse preguntas y examinar los documentos y objetos que se exhiban. Al finalizar esta audiencia la Junta concederá un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos en forma escrita; estos alegatos en la Ley podrían ser escritos u orales; en este último caso no excederían de treinta minutos por cada parte y no se harían constar en el acta de la audiencia.

d).- PERIODO DE RESOLUCION.

Al concluir el término de cuarenta y ocho horas, con o sin alegatos, al Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes (72 horas en el antigua Ley) elaborará un dictamen en que consten en extracto la demanda y la contestación, precisándose cuáles fueron los hechos controvertidos y cuáles los que se tuvieron por ciertos. Asimismo deberán expresarse las pruebas rendidas y de las que se hubieren recibido de la Junta de Conciliación, y, en caso de que el juicio se hubiere iniciado en esa clase de Juntas, señalará apreciación en conciencia, cuales hechos deben considerarse

probados; dará un extracto de los alegatos, en el -- que terminará con las conclusiones que se deduzcan -- de lo alegado y probado. La Ley anterior señalaba -- además, que el laudo debería contener también, pun-- tos resolutivos.

El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes -- de los trabajadores y de los patrones. El Secretario hará constar en autos la entrega o su negativa a recibirla. A continuación el Presidente citará para la celebración de la audiencia de discusión y votación -- que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días -- (quince días en la antigua Ley), siguientes a la fecha en que se hayan entregado las copias del dictamen a los representantes, o en su caso, a partir del día en que se hayan negado a recibirlas. La Ley no -- regula ahora como procederá la Junta si alguna o algunos de los representantes no asisten a ella; en -- cambio la Ley anterior disponía que si los representantes no estaban presentes, la copia del dictamen -- que les correspondía era puesto a su disposición en la Secretaría del grupo especial que correspondiera.

En esta audiencia se leerá el dictamen; y a pe ti ci ón de cualquiera de sus integrantes, la Junta po dr á acordar que se realicen las diligencias que a su juicio sean convenientes para conocer la verdad, pero siempre y cuando tengan relación con las pruebas ren di das por las partes; asimismo podrá acordar el des ah ogo de las pruebas que no se hizo por causa ajena -- a la parte que las ofreció. Este artículo que es ta ble ce las "diligencias para mejor prover" se lleva-- ban a cabo; según la Ley anterior, al término de los alegatos, en la audiencia de ofrecimiento y recep-- ción.

El Presidente pondrá a discusión el asunto y -- el resultado de las diligencias mencionadas. Concluí da la discusión se efectuará la votación y el Presi dente declarará el resultado. Aunque esta audiencia,

según vimos, debe ser pública como todas las que norma el procedimiento laboral, en la práctica las partes nunca concurren a ella.

Nuestra Ley Vigente suprime algunos requisitos regulados por la Ley anterior, que eran: Después de entregada una copia del dictamen a cada uno de los representantes, éstos suscribían si estaban conformes con él, o emitían su en caso de inconformidad. La falta de opinión por escrito de alguno de los representantes se consideraba como negativa a emitir su voto y la decisión entonces se tomaba por mayoría de votos. Agregaba la Ley que por ningún motivo, sin excepción, de caso podrían cambiarse los votos emitidos en la audiencia de resolución. Si alguno de los representantes faltaba a la audiencia de resolución pero hubiere emitido su opinión por escrito; se le reproducía esta en la audiencia y como si se tratara de su voto. Por último la audiencia de resolución terminaba con el acta que se levantaba de ella, en el expediente relativo, y la cual debían firmar los representantes que hubieren asistido.

Hemos visto en forma general la manera en que se desarrolla y se desarrollaba anteriormente un procedimiento ordinario y nos hemos dado cuenta a través de su análisis de la forma tan diferente en que se lleva a cabo en comparación con un procedimiento de orden civil. En la Exposición de Motivos y Dictámenes de la Nueva Ley Federal del Trabajo se expresa" que las características más importantes del procedimiento ordinario son:

1).- Es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito 2).- En el proceso ante las Juntas se procuró evitar hasta donde es posible los formalismos procesales. Una tercera característica consiste en la doble función del proceso, de conciliación y de arbitraje. La cuarta característica deriva de la circunstancia de que si bien el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del Gobierno, del Trabajo

y del Capital disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante, sustituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad"(29):

B.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

La Ley Federal del Trabajo, al reconocer la -- naturaleza especial de ciertos tipos de conflictos, -- establece para ellos una tramitación diferente de la estatuida para resolver otros conflictos de trabajo.

Las razgos característicos de estos procedimientos son brevedad en los términos, simplicidad en las actuaciones, amplia libertad de los órganos solucionadores y oficiocidad de las Juntas, (estas dos últimas características se presentan de manera preponderante en la resolución de los conflictos colectivos económicos).

El artículo 782 de nuestra Ley laboral vigente establece una tramitación especial, que no contenía la antigua Ley, para determinada clase de conflictos que por ser muy importantes o demasiado sencillos deben ser tramitados con mayor rapidez.

"El procedimiento se desarrolla en una sola -- audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución. El artículo 787 emplea intencionalmente los términos "Actor y Promovente", porque se consideró que, en -- ocasiones no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo.

(29).- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera Ob. Cit. Pág. 625.

En el curso del procedimiento y salvo para algunas resoluciones especiales, la junta se integra con el Auxiliar. Esta medida tiene por objeto, toda vez que en la Junta puede haber varios auxiliares, que en todas las audiencias este presente, por lo menos, quien formule el dictamen le sirve de base al laudo. (3).

Citaremos los dieciseis casos que se tramitarán de acuerdo con este tipo de procedimiento.

1).- Otorgamiento de Fianzas o la Constitución de Depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República.

2).- Mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones que los trabajadores obtengan de los patrones, cuidando de las mismas, de nuncia de defecto o deterioros, pago de las rentas, desocupación de las habitaciones, uso de las mismas para otros fines y subarriendo de las propias habitaciones.

3).- Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma.

4).- Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido.

5).- Repatriación de trabajadores, importe de salarios hasta restitución al puerto de destino, a indemnización por no proporcionarseles otro trabajo y demás prestaciones, cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro.

6).- Trabajos encaminados a la recuperación de

(30).- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera
Ob. Cit. Pág. 627.-

los restos del buque, importe de salarios, bonificaciones y peligros arrostrados.

7).- Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyen o inutilizan, pago de salarios y gastos de viaje.

8).- Determinar la pérdida de mayoría de trabajadores y resolver sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

9).- Administración del Contrato Ley en cada empresa, por pérdida de la mayoría.

10).- Subsanan las omisiones del Reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a la Ley o normas de trabajo.

11).- Suspensión temporal de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito e incapacidad del patrón sobre falta de materia prima no imputable al patrón, así como por la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que debe entregar a las empresas con las que hubiera contratado trabajos o servicios.

12).- Terminación de las relaciones de trabajo en los casos de fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad del patrón, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados.

13).- Autorización para obtener la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que originen reducción de personal y para determinar las indemnizaciones que corresponden a los reajustados.

14).- Indemnizaciones en los casos de muerte-- por riesgos de trabajo en que tenga que investigarse la dependencia económica, la residencia y demás diligencias que sean menester para resolver que personas tienen derecho a la indemnización y determinar el pago correspondiente.

15).- Resolver la designación de médico en caso de oposición de los trabajadores contra el que designe las empresas.

16).- Cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan de tres meses de salarios.

Estos dieciseis casos se tramitan en la forma que exponemos en seguida ya que todos son considerados por el Legislador como Jurídico; sin embargo, la suspensión temporal de las relaciones de trabajo es de fondo económico; pero seguramente que fué incluida dentro de estas fracciones para que se resolviera más rápidamente en atención a su importancia.

La sustanciación se llevará a cabo de la manera siguiente:

La Junta después de haber recibido la demanda o de haber concluido las investigaciones que regula el artículo 503 para el pago de la indemnización en los casos de muerte del trabajador por riesgos de trabajo citará a una audiencia que deberá tener verificativo dentro de los cinco días siguientes. Se apercibirá a las partes en el acto de la citación, que de no acudir a la audiencia se tendrán por admitidas las peticiones de los que sí concurren; salvo que se trate del actor o promovente, en cuyo caso, se tendrá por reproducido su escrito o comparencia inicial o si se trata de un procedimiento para indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo la Junta al resolver tomará en cuenta el resultado de la investigación, las alegaciones y las pruebas allegadas por las personas que produjeron derechos a la indemnización.

La audiencia principiará con la exhortación de la Junta a las partes para que lleguen a un convenio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución justa y equitativa que a su juicio sea propia para terminar el conflicto. En caso de no lograrse un arreglo, las partes señalarán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas que la Junta les haya aceptado. Al término de la recepción de pruebas la Junta oirá los alegatos que formulen las partes y dictará la resolución que proceda dentro del término de veinticuatro horas.

Para la tramitación y resolución de todos los asuntos mencionados por el artículo 782 la Junta se integrará con el Auxiliar y los representantes del Capital y del Trabajo con excepción de los comprendidos en los números ocho, nueve, diez y once; así se abre un paréntesis con exclusión de la fracción I, pero incluyendo la tercera en los que intervendrá los Presidentes de las Juntas.

Contra las resoluciones que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no procede ningún recurso laboral, sino el juicio Constitucional de Amparo Indirecto ante el Juez de Distrito, competente, salvo los conflictos especiales que resuelvan cuestiones de fondo laboral, en cuyos casos procede el amparo Directo.

Existen otros Procedimientos Especiales como son: Procedimiento para la calificación de las huelgas, Procedimientos para la aprobación o Reprobación de las Cláusulas del Reglamento Interior del Trabajo. Los procedimientos administrativos relativos a la fijación del Salario Mínimo y a la Participación de los obreros en las utilidades de las empresas, Tercerías, declaración del patrón sustituto, paro, y los conflictos de orden económico, entre otros.

2.- Procedimiento para Calificar la Huelga.

La huelga es la acción colectiva y concertada

da de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Esta definición es generalmente aceptada sin embargo, conviene citar el concepto que de huelga da nuestra Legislación en su artículo 440 que dice "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores". Estos conceptos no comprenden todos los elementos de derecho de huelga, sino que para suspender el trabajo, la huelga deberá tener por objeto algún o algunos de los casos que señala la Ley; y que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores, y que sea resultado de una coalición de los mismos. El procedimiento a seguir es el siguiente: Se hará un escrito de emplazamiento en el que se formularán las peticiones el cual se dirigirá al patrón y se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje en su defecto a la autoridad de trabajo más cercana o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar.

El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo con diez días cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

El Presidente de la Junta o las autoridades antes mencionadas dará al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al hacerle la notificación al patrón éste se convierte en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga con sus responsabilidades.

La Junta citará a las partes a una audiencia de Conciliación en la que tratará de avenirlas,

sin hacer ninguna declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Los trabajadores, patrones o terceros interesados, podrán solicitar, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, - que la junta declare la inexistencia de la huelga, - por no reunir los requisitos prescritos por la ley; pero si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, ya que la Junta no tiene - facultad para declarar la inexistencia de oficio.

El procedimiento de declaración de inexistencia se lleva a cabo de la siguiente manera: la - solicitud para que se declare la inexistencia se -- presentará por escrito con copias para los patrones emplazados y para los sindicatos emplazantes y contendrá las causas en que se funden. La junta correrá traslado y oír a las partes en una audiencia -- que será también de ofrecimiento y recepción de --- pruebas en un plazo no mayor de cinco días. Concluida la recepción de las Pruebas la Junta, dentro de veinticuatro horas, resolverá la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

El Procedimiento de Calificación de ilicitud de la huelga se llevará a cabo igual que el de declaración y si la junta declara ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los --- huelguistas.

Esta ilicitud sólo podrá ser declarada si - la mayoría realizó actos violentos y a quienes los realizaron se les podrá rescindir el contrato de trabajo.

Si el conflicto que es motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta se seguirá los trámites del procedimiento or-

dinario o colectivo de naturaleza económica.

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato Ley, se seguirá el procedimiento antes citado, con la modalidad de que en el escrito de emplazamiento se señalará día y hora en que se suspenderán las labores y deberán ser por lo menos treinta días después de la fecha de su presentación ante la junta.

3.- Procedimiento para la Fijación del Salario Mínimo.

El salario mínimo, según el artículo 90 de nuestra actual Legislación laboral, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador -- por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Por la importancia que tiene no dejar en manos de los patrones la fijación de dichos salarios, la Ley ha establecido un procedimiento a seguir y que efectuarán las Comisiones Regionales de la siguiente manera:

Los salarios mínimos se fijarán cada dos años y comenzarán a regir el primero de enero de los años pares.

Los trabajadores y patrones dentro de los diez últimos días del mes de julio del año que se fijan los salarios mínimos, podrán presentar estudios y pruebas a este respecto.

Las Comisiones estudiarán estos y los informes rendidos por la Dirección Técnica de la Comisión Nacional, pudiendo requerirles investigaciones complementarias o bien realizándolas ellos mismos y dictarán resolución fijando los salarios mínimos.

Los Presidentes de las Comisiones en el término de los cinco días siguientes a la fecha de resolución, ordenarán su publicación y remitirán el expediente a la Comisión Nacional, expresando en sus resoluciones los fundamentos que las justifiquen. La resolución contendrán: a.- El salario mínimo general; b.- el salario mínimo del campo; c.- Los salarios mínimos profesionales.

La fijación de salarios mínimos por la Comisión Nacional se llevará a cabo de acuerdo con las normas siguientes:

Los trabajadores y patronos podrán en el término de diez días en que se publique la resolución de la Comisión Nacional hacer observaciones y presentar pruebas. El Consejo de Representantes después de haber estudiado todos los expedientes dictará resolución en un plazo de treinta días y el Presidente de la Comisión Nacional ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación antes del día treinta y uno de diciembre.

4.- Procedimiento para la Solución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

Se entiende por conflictos económicos "Aquellos que se originan por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, alternativas que dañan o favorecen a determinadas negociaciones, puesto que se refieren a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente al período de prosperidad, provocando aquellos necesariamente una contracción y estos una expansión de todas las ramas productoras con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos"(31).

(31) Semanario Judicial de la Federación. Tomo LV - Págs. 2007 y ss.

El procedimiento, económico tiene por objeto el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la modificación, suspensión o supresión de las condiciones existentes. Las Juntas dirimen controversias entre el Capital y el Trabajo, sin tener que interpretar o aplicar un derecho adquirido que derive de la Ley o del contrato, sino que atiende a la necesidad de introducir una modificación en el derecho existente o la creación de uno nuevo, en relación con el estado que guarda una industria en un momento dado, a fin de garantizar las mejores condiciones de trabajo en beneficio de los factores de la producción.

Habiendo visto las causas que provocan los conflictos económicos nos referiremos al procedimiento aplicable para la resolución de estos, haciendo como en el procedimiento ordinario una breve comparación con la Ley anterior.

El Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica esta regulado en el Capítulo VII del Título Catorce. Este procedimiento se compone de tres audiencias. Señala la Ley que las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio y podrán intentar la Conciliación en cualquier estado del procedimiento mientras no haya dictado la resolución. La anterior Ley no incluía en esta clase de tramitación de los conflictos la Conciliación y por lo tanto violaba la fracción XX del artículo 123 Constitucional.

El procedimiento se inicia con el escrito que presentan las partes y que contiene una exposición de los hechos y causa que dieron origen al conflicto y la determinación de lo que se pida, con copia de esta y de los anexos.

Si es el patrón el promovente, a la solicitud anexa: a).- Los documentos públicos o privados que tienden a comprobar la situación de la empresa-

o establecimiento y la necesidad de las medidas que pida; b).- Una relación de los trabajadores a su -- servicio, expresando sus nombres y apellidos, el empleo que desarrollen, su salario y antigüedad; c).- Los dictámenes elaborados por un perito contador en los que consigne la situación de la empresa o establecimiento.

Recibida, la petición por la junta, citará a las partes dentro de los cinco días siguientes a una audiencia en la que si el peticionario no concurre se le tendrá por desistido de su solicitud, si es la contraparte la ausente, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y el solicitante formulará su petición exponiendo los hechos y las causas que se le dieron origen; si ambas partes acuden a la audiencia serán oídas por la Junta quien procurará avenirlos haciendo todas las sugerencias que estime convenientes. Si las partes llegan a un convenio y este es aprobado por la junta, tendrá todos los efectos inherentes a un laudo. Si no llegan a un acuerdo, las partes expondrán los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones. En esta audiencia la Ley establece una innovación pues anteriormente no se establecía que después de las alegaciones la junta exhortará a las partes a una conciliación sino que inmediatamente procedía a ordenar la investigación.

Dentro de los tres días siguientes la junta designará por lo menos tres peritos para que investigue los hechos y las causas que dieron origen al conflicto, quienes formularán un dictamen de la forma que a su juicio se pueda solucionar.

Durante la investigación los peritos pueden estar acompañados de dos comisiones designadas por trabajadores y patrones, estas dos comisiones podrán hacer observaciones y sugerencias. El dictamen de los peritos será entregado a la junta el día que ella señale pero no podrá exceder de treinta días posteriores a la fecha en que fueron designados. -

Dentro de los primeros diez días las partes podrán presentar a los peritos, los elementos que crean -- puedan contribuir a determinar las causas que originaron el conflicto y a elaborar su dictamen.

En la Ley anterior no se facultaba a las -- partes a intervenir en ayuda de los peritos.

Los peritos tendrán amplia libertad en sus investigaciones y estudios, y podrán solicitar informes de autoridades, instituciones oficiales, particulares, etc., pero su dictamen deberá contener:--
a.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto; b.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores; c.- Los salarios medios que se paguen en empresas o industrias similares y las condiciones de trabajo que en ellas imperen; d.- Las condiciones económicas de la empresa; e.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento; f.- La condición general de los mercados; g.- La forma en que según ellos puedan darse solución al conflicto. La Ley anterior no regulaba el contenido de este dictamen.

El dictamen de los peritos se anexará al expediente y se entregará una copia del mismo a cada una de las partes asentándose en autos el día y hora de entrega o su negativa a recibirlas.

Las partes, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la entrega del dictamen, podrán -- formular las objeciones respecto a los hechos, consideraciones o conclusiones del peritaje. Si se hace alguna objeción, la Junta dentro de los cinco -- días siguientes al vencimiento de las setenta y dos horas, citará a una audiencia de pruebas para aportar nuevos elementos o destruir los hechos y consideraciones del dictamen.

La Junta tendrá amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue conveniente. La --

Ley que antes nos regía, no señalaba plazo para que se llevará a cabo esta audiencia ni facultaba a la junta para allegarse las pruebas necesarias para -- dictar mejor su resolución.

Al terminar la recepción de pruebas, la Junta concederá a las partes un plazo de setenta y dos horas para que por escrito formulen sus alegatos, - la Ley anterior no incluía la presentación de alegatos.

Transcurrido este término el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los cinco días que sigan elaborará un dictamen que deberá contener: a).- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes; b).- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones de las partes; c).- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por las juntas; d).- Un extracto de los alegatos' e).- Las proposiciones que en su concepto puedan servir para la solución del conflicto. Este dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia del mismo a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, asentándose en el expediente razón de la entrega o de la negativa al recibir el dictamen. El Presidente de la Junta, dentro de los diez días siguientes a la citada entrega, citará a la -- audiencia de discusión y votación, la que concluirá con la declaración que haga el Presidente del resultado. Todo lo señalado en el párrafo anterior, es -- una innovación de la presente ley, pues anteriormente después de la audiencia de pruebas o si no había objeción al finalizar el término de setenta y dos horas concedidas a las partes para estudiar el dictamen, la junta dictaba resolución.

Hemos visto a grandes razgos las dos clases de procedimientos que establece nuestra ley, por -- considerar que es indispensable estudiarlos para -- destacar las diferencias que existen en cada uno de ellos, y además justificar porque la doctrina llama a algunos laudos ordinarios y a otros especiales.

CAPITULO TERCERO

1.- EL LAUDO.

A.- Concepto.

B.- Clasificación.

C.- Diferencias y Semejanzas entre Laudos Ordinarios, Laudos Especiales y Laudos Colectivos de Orden Económico.

D.- Naturaleza del Laudo Especial.

E.- Requisitos del Laudo Especial.

1.- Requisitos Esenciales.

2.- Requisitos Secundarios.

CAPITULO TERCERO

1.- EL LAUDO.

Habiendo visto en el capítulo anterior las diferentes clases de procedimientos a seguir para la solución de los conflictos obrero patronales; en tr are mos al est udio de la res olu ción que pone fin a dichos pro cedi mien tos y que en nuestra Legisla ción recibe el nombre de Laudo.

Es la resolución de mayor jerarquía que dic tan los Tribunales de Trabajo, en virtud de que las normas de nuestro derecho laboral por ese medio se hacen aplicables y logran tutelar y proteger a la clase trabajadora.

Dentro de los Procedimientos que establece la Ley Federal de Trabajo para solucionar los conflictos laborales, es factible que las autoridades pronuncien diversas clases de resoluciones, en las cuales queda incluido el laudo en general. En efecto, las Juntas pueden dictar acuerdos de diferentes clases, resoluciones interlocutorias o incidentales y laudos, que atendiendo al procedimiento en que se dictamen pueden ser ordinarios o especiales; y estos últimos todavía es posible subcalificarlos en laudos especiales dictados con motivo de los procedimientos especiales a que se refiere el Título Catorce, Capítulo Sexto de la Ley Federal del Trabajo en vigor y en laudos especiales dictados con motivo de los conflictos colectivos de naturaleza económica a los cuales la doctrina ha designado como Sentencias Colectivas, en virtud de que poseen determinadas características que las hacen diferentes de las otras clases de laudos.

Cabe dejar aclarado que los tratadistas de Derecho Procesal en nuestro país, han señalado que son varias las formas de dar por concluido un procedimiento laboral; por ejemplo el Maestro Trueba Ur-

bina ha expresado que puede terminar: Por Laudos, - convenio, desistimiento expreso del acto o por caducidad (32).

El profesor Armando Porras López al respecto y ampliando un poco mas esta cuestión, sostiene que: "La forma normal de terminación del proceso es la sentencia. "Sin embargo la doctrina procesal moderna considera que junto a esa forma normal, existen otras formas llamadas anormales o extraordinarias que genéricamente se han denominado formas autocompositivas. Las especies son la renuncia o desistimiento, el reconocimiento o allanamiento, la transacción, la conciliación, el compromiso, la caducidad, la prescripción y algunos autores citan la preclusión (33).

Por último según el Maestro Eduardo Pallares el proceso jurisdiccional puede concluir por alguno de los siguientes medios.

Por el pronunciamiento de la sentencia definitiva que cause ejecutoria cuando la acción ejercida en el juicio sea meramente declarativa.

2.- Por la ejecución de la sentencia definitiva que haya alcanzado la autoridad de la cosa juzgada, cuando las acciones ejercitadas sean de condena, preservativas o ejecutivas.

Estas maneras de concluir el proceso se califican por los jurisprudentes de normales, las siguientes se llaman anormales:

3.- Por conciliación. 4.- Por transacción. 5.- Por allanamiento. 6.- Por Caducidad. 7.- Por desistimiento del actor. 8.- Por convenio judicial -- (34).

(32) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. Pág. 322 y ss.

(33) Armando Porras López. Ob. Cit. Pág. 203.

(34) Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civilo. México, 1965. Pág. 119.

En conclusión, el laudo es el medio normal-que da fin a un procedimiento de trabajo, y junto a el existen otros anormales que también pueden concluirlo, pero con la diferencia de que no sera a --traves del estudio de las acciones, excepciones o --defensas hechas valer por las partes.

Con las líneas anteriores consideramos que ha quedado ubicado el laudo dentro del campo del Derecho Procesal del Trabajo.

A.- CONCEPTO.

La palabra laudo viene del latín "Laudare - que significa alabar" (35) y en la Edad Media se empezó a usar para designar al fallo de los árbitros. En nuestra Legislación se usa para designar en la - actual a las resoluciones definitivas que se pronuncian en un procedimiento laboral y que ponen término a la contienda de trabajo en forma definitiva.

Analizaremos algunas de las definiciones -- que se han dado del laudo para llegar a comprender plenamente el significado de esta institución.

"Es la resolución de los jueces, arbitros o arbitradores sobre el fondo de la cuestión que se les haya sometido por las partes interesadas, dictada en el procedimiento seguido al efecto (36).

Son las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que deciden la cuestión de fondo planteada por las partes en los conflictos de -- trabajo (37).

(35) Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 790.

(36) Rafael de Pina. Diccionario de Derecho, 1965. Págs. 181 y 182.

(37) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. Págs. 322.

"Sentencia o laudo es el acto jurisdiccional por virtud del cual el Juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho" (38).

"Es la resolución dictada por los tribunales de trabajo por medio de la que se decide definitivamente la controversia que les fue planteada" (39).

"Es la sentencia pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que de manera jurídica y definitiva pone fin a un conflicto de trabajo" -- (40).

No todas las definiciones mencionadas son acertadas pero sabiendo lo aventurado que sería tratar de dar un concepto correcto del laudo, creemos que para comprender esta figura procesal basta con señalar los elementos y características que siempre concurren en las resoluciones.

En primer término tenemos que se trata de una resolución definitiva toda vez que según lo dispone el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo contra los laudos dictados por las juntas, no procederá recurso alguno que pueda modificarla o revocarla. Sin embargo, si alguna o ambas partes no están de acuerdo con el señalado del fallo pueden hacer uso del Juicio de Amparo a efecto de que la Suprema Corte o los Tribunales Colegiados de Circuito decidan en definitiva si el laudo debe ser confirmado, modificado o revocado.

Como segundo elemento característico del laudo tenemos que debe ser pronunciado por determinados órganos jurisdiccionales exclusivamente.

(38) Armando Porras López.- Ob. Cit. Pág. 239.

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

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

En materia laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales o Federales, las Autoridades a quienes la Constitución en el artículo -- 123, Apartado A, Fracción XX, y la Ley Federal del Trabajo facultan legalmente para emitir esas resoluciones. Además la Ley Laboral en vigor dispone que, tratándose de asuntos cuya cuantía no exceda de --- tres mensualidades de salario, las Juntas de Conciliación sean locales o federales, permanentes o accidentales, dictarán laudo (especial) que resuelva ese conflicto. En consecuencia, si una diversa autoridad pretende solucionar una controversia de trabajo, a través de una resolución, esta no podrá ser laudo en virtud de que no emana del órgano que la ley expresamente señala para ese efecto.

En tercer lugar el laudo debe resolver la cuestión planteada por las partes, ya que debe ser congruente con la Litis fijada. Esa cuestión presentada por las partes puede ser principal o interlocutoria, si es incidental, de conformidad con el artículo 725, queda a juicio de la junta resolverla de inmediato o decidirla hasta el momento de dictar el laudo definitivo; en consecuencia esta resolución generalmente se refiere a la cuestión principal controvertida, pues también puede contener cuestiones incidentales.

En cuarto lugar el laudo deberá ser dictado a verdad sabida. Esta expresión la analizaremos más profundamente en el Capítulo siguiente.

Por último, esa decisión debe de dar por -- terminada el conflicto laboral planteado, ya que en caso de no ser así, esa resolución de ninguna manera podrá ser considerada como laudo.

B.- CLASIFICACION DEL LAUDO.

En virtud de que los laudos son susceptibles de diferenciarse entre sí, la doctrina ha tratado de clasificarlos, atendiendo a diversos criterios. Un -

mismo laudo por sus propias características puede -- incluirse en una sola clasificación o en varias, -- sin embargo, consideramos que para una comprensión e identificación mas completa de estas resoluciones es conveniente señalar los diferentes criterios que se han utilizado para diferenciarlas.

Aunque son variadas estas clasificaciones, -- tomando en consideración nuestro sistema legal, sólo haremos referencia a las más importantes, que a nuestro juicio son las que atienden a la autoridad que los pronuncia, a la cuestión que resuelven, al conflicto que solucionan, a los efectos que producen a la naturaleza de las declaraciones que contengan y, por último, una clasificación general que si bien el Maestro Eduardo Pallares la hizo para aplicarse a nuestro Derecho Civil, trataremos de transportarla a la materia Laboral.

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

1.- Laudos pronunciados por las Juntas Locales de Conciliación, ya sean accidentales o permanentes. En la anterior Ley no existía esta posibilidad, porque las Juntas de Conciliación no tenían -- facultades para solucionar conflictos laborales por medio de laudos, pero el Legislador, buscando una pronta solución a una controversia laboral, cuando el asunto no exceda del importe de tres meses de salario, facultó a las juntas Locales de Conciliación para actuar como junta de Conciliación y Arbitraje y de ese modo conocer de dichos conflictos. El artículo 603 de la Ley Federal en vigor, dice: Son aplicables a las juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior, por tanto, resulta aplicable el artículo 600, fracción-IV, que textualmente dice: "Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes: IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

2.- Laudos pronunciados por las Juntas Federales de Conciliación, Accidentales o Permanentes.

Tampoco en la Ley anterior esta clase de juntas dictaba laudos y por lo tanto las consideraciones expuestas en el inciso anterior serán las mismas que para el presente inciso anterior serán las mismas que para el presente inciso.

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

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

Las juntas Especiales dictarán Laudos en los casos que prevee el artículo 616, fracción I y II - cuyo texto es el siguiente: Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes: -- I.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo -- que se susciten en la rama de la industria o de las actividades representadas en ellas; II.- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar -- que se encuentran instaladas.

4.- Laudos dictados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Nos encontramos en el mismo caso del inciso anterior ya que estas juntas pueden funcionar en pleno o bien en Juntas Especiales.

B).- A la cuestión que resuelven.

En esta clasificación ubicaremos al laudo --- de tres maneras:

1.- Los laudos que resuelven en definitiva la cuestión principal controvertida, tomando el nombre de Laudos Totales o Definitivos.

2.- Laudos que resuelven las cuestiones incidentales que pueden presentarse durante el trámite del procedimiento que no se refieren al fondo -- del negocio. La Doctrina les llama Laudos Interlocutorios e Incidentales buscando la diferenciación -- con los definitivos pues aquéllos sólo se refieren a aspectos procesales independientes de la cuestión principal en controversia. El artículo 725 de nuestra Ley nos habla de los casos en que los asuntos - incidentales se tramitarán por cuenta separada, pudiendo o no suspender el procedimiento a juicio de la junta. El Maestro Trueba Urbina cita algunos --- ejemplos de cuestiones incidentales que no se pueden resolver juntamente con lo principal como son:-- Las recusaciones y excusas, competencias, personalidad, desistimiento de la acción por caducidad, etc.

3.- Por último tenemos los Laudos Mixtos, - que resuelven la cuestión principal y cuestiones -- incidentales al mismo tiempo. El citado artículo -- 725 dispone que las cuestiones incidentales se re-- solverán junto con lo principal, salvo lo señalado en el inciso anterior.

C). Atendiendo al conflicto que solucionan, las laudos se pueden clasificar en:

1.- Laudos dictados con motivo de un procedimiento individual de naturaleza jurídica, seguido ante las Juntas. La existencia de los procedimientos tendientes a resolver conflictos individuales - de naturaleza jurídica se desprende de la Ley Federal del Trabajo, en la que se hace mención en el --

Título Catorce, Capítulo V, en forma expresa los --
enuncia a estos procedimientos y dicta las normas --
que regularán su trámite.

2.- Laudos dictados dentro del procedimien-
to llevado a cabo para solucionar un conflicto indi-
vidual de naturaleza económica. La posibilidad de --
que exista esta clase de conflictos individuales se
desprende del contenido del artículo 57 de la Ley --
Laboral en vigor que textualmente expresa: El traba-
jador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y
Arbitraje la modificación de las condiciones de tra-
bajo, cuando el salario no sea remunerador o sea ex-
cesiva la jornada de trabajo o concurren circunstan-
cias económicas que las justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación --
cuando concurren circunstancias económicas que la --
justifiquen.

3.- Laudos que concluyen en conflicto Colec-
tivo de Naturaleza Jurídica.

El procedimiento agotado para solucionar es-
ta clase de controversias de la misma manera que el
individual está regulado por los preceptos conteni-
dos en el Título Catorce, Capítulo V, de la Ley Fe-
deral del Trabajo en vigor y cuya redacción se des-
prende su existencia.

4.- Laudos dictados dentro de un procedi---
miento realizado con el fin de decidir un conflicto
colectivo de naturaleza económico.

En nuestro medio se ha designado a esta cla-
se de resoluciones también con el nombre de Laudos,
pero la Doctrina las ha denominado Sentencias Colec-
tivas, pues se considera que poseen algunos elemen-
tos que las hacen diferentes a los demás laudos.
Como esta cuestión será objeto de estudio en el si-
guiente inciso, por ahora sólo nos concretaremos ha

asentar que las normas que regula el procedimiento tendiente a obtener esta clase de resoluciones están contenidas en el Título Catorce, Capítulo VII, de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Además, es de hacerse notar que esta clase de resoluciones es la de mayor jerarquía ya que resuelve cuestiones -- de gran importancia y trascendencia para la economía y desarrollo de nuestro País.

D).- En atención a los efectos que producen puede clasificarse a los Laudos de la manera siguiente:

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

2.- Constitutivos.- Estos laudos crean, modifican, o extinguen una situación de derecho.

3.- De Condena.- Encontramos esta clase de laudos cuando el Tribunal se dá cuenta a través del procedimiento que la acción del actor era fundada y condena al demandado cumplir con una obligación o a efectuar una prestación.

4.- Absolutorios.- En oposición a los anteriores, cuando el actor no comprueba su acción, el tribunal absuelve al demandado.

E).- En relación a la naturaleza de las declaraciones que contengan los laudos pueden ser:

1.- Laudos que condenan al pago de una cantidad. En esta clase de laudos se fija el pago de una cantidad que puede ser o no líquida, como resultado de la acción intentada.

2.- Laudos de condena de hacer.- Entre estos laudos los más comunes son los que ordenan reinstalar a los trabajadores en sus puestos.

3.- Laudos de condena de no hacer.- Un ejemplo de esta clase de laudos sería el que condenará a un patrón a no hacer trabajar a sus obreros más horas extras de las permitidas por la Ley.

4.- Laudos de condena de entregar una cosa cierta. En los casos en que un laudo condena a entregar una cosa cierta y esto no puede ser posible, bien porque se haya destruido o por no poder probar que esta en poder del demandado, se hará una valuación del objeto y se cobrará a su precio, más daños y perjuicios.

5.- Laudos que condenan a firmar un documento.- En esta clase de laudos no encontramos mayor problema ya que si la contraparte se niega a firmarlo lo hará el Presidente de la Junta en rebeldía.

F).- Clasificación que dá el Maestro Eduardo Pallares.

El Maestro Eduardo Pallares ha hecho una clasificación exhaustiva de las sentencias dictadas en asuntos civiles (41).

Nosotros al estimar que sería conveniente transportarla a la materia laboral para utilizar los amplios conocimientos de éste Profesor, consideramos que los laudos pueden ser:

1.- Laudos Contradictorios o dados en juicio contra es decir, aquellos que se pronuncian proceso en que ha habido contradicción y defensa del demandado.

(41) Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil. E. - Porrúa. 1965. Pág. 775 y ss.

2.- Laudos en Rebeldía, los contrarios a -- los anteriores, o sea cuando el procedimiento se ha seguido en rebeldía del demandado.

3.- Laudos Definitivos.- Los que deciden -- la cuestión principal que se ventila en el juicio - o sea las pretenciones formuladas en la demanda y - en las defensas del demandado.

4.- Incidentales o Interlocutorios.- Los -- que deciden alguna cuestión incidental surgida du-- rante el procedimiento.

5.- Procesales.- Los que resuelven sólo --- cuestiones del procedimiento.

6.- Laudos de Fondo o Substanciales.- Los - que deciden las cuestiones litigiosas planteadas en la demanda y contestación.

7.- Laudos Totales.- Los que resuelven todo el litigio sin dejar ni una cuestión pendiente.

8.- Laudos Parciales.- Los contrarios a los anteriores.

9.- Laudos Puros o Simples.- Los que resuelven las cuestiones litigiosas sin someter la deci-- sión a ninguna condición reserva.

10.- Condicionales.- Los contrarios a los an-- teriores.

11.- Laudos con Reserva.- Los que absuelven o condenan al demandado, reservando los derechos - del actor o del propio demandado respectivamente, - para que los ejerciten en juicio diverso.

12.- Laudos Constitutivos.- Los que constitu-- yen un nuevo estado de derecho, extinguiendo o modi-- ficando otro.

13.- Laudos de Condena.- La mayor parte de -- los laudos tienen esta naturaleza, y son los que de claran procedente la acción y condenan al demandado a efectuar una prestación.

14.- Laudos Dispositivos.- Aquellos en que el Juez crea la norma aplicable, al caso concreto por no existir disposición legal que a él concierne.

15.- Laudos de Pura Declaración.- Los que no contienen condena y sólo declaran un estado de derecho o una relación jurídica.

16.- Laudos Anulables.- Los que teniendo un vicio legal pueden ser declarados nulos mediante el juicio de Amparo.

Con lo que ha quedado expuesto ya se tienen - elementos suficientes para identificar y ubicar dentro de cada una de las clasificaciones anteriores, - los laudos que pronuncien las Juntas al resolver -- las cuestiones que le sean planteadas por trabajadores y patrones.

Diferencias y Similitudes entre los laudos ordinarios, especiales y colectivos económicos.

Hemos visto que la actividad de las juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en los - diversos procedimientos culmina con el laudo y que este llevará el nombre de Laudo Ordinario, Laudo -- Especial, o Laudo Colectivo Económico según el procedimiento que se haya seguido, pues bien, estos -- laudos presentan algunas características semejantes, pero también grandes diferencias.

C.- DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS ENTRE LAUDOS ORDINARIOS, LAUDOS ESPECIALES Y LAUDOS COLECTIVOS DE ORDEN ECONOMICO.

Entre las principales semejanzas que encontrara

mos entre estas tres clases de laudos.

Son Heterónomos, Bilaterales y Coercitivos. - "Son heterónomos desde dos puntos de vista: a.-Porque derivan su validez de una norma jurídica general; - b.- Porque el Juez al declarar su voluntad no es autónomo sino que es titular de un órgano del Estado, que obra dentro de los dictados de los ordenamientos; su voluntad está condicionada por las normas generales; es una norma no sólo coercitiva, sino coactiva porque existe realmente el sistema de ejecución, en el mecanismo procesal; si se niega a la sentencia su carácter coactivo, se atenta contra la validez del derecho en el sector de relaciones que supone el conflicto; y es bilateral, porque crea derechos y correlativamente obligaciones. (42)

2.- Se dictan mediante la aplicación de normas jurídicas a casos concretos. Tal parece que en el caso del laudo colectivo económico no se lleva a cabo la aplicación de este principio por no haber norma jurídica aplicable al caso en cuestión; pero según el artículo 17 de la Ley General del Trabajo establece que "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 1o. y 6o. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen cosas semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad". En esta virtud, la junta deberá proceder en primer término a generalizar el caso de --

(42).- Rafael Rojina Villegas.- Introducción y Teoría Fundamental del Derecho y del Estado.- T.I. -- Págs. 53 y ss.

que se trate, es decir, por inducción, de lo particular a lo general, para encontrar la norma jurídica, que lo prevea; si no existe determinada, deberá integrarla siguiendo los métodos que señala el artículo a que hacemos referencia y entonces la junta deberá seguir un método deductivo, de lo general -- hasta lo particular, por lo que esta norma regirá -- para el caso en cuestión y otros similares.

3.- Resuelve los conflictos de trabajo derivados de las relaciones obrero patronales ya sean individuales o colectivos, económicos o jurídicos.

4.- Estos laudos son dictados por los mismos tribunales de trabajo; en México, por las Juntas Locales y Federales de Conciliación y las Juntas Locales Federales de Conciliación y Arbitraje.

5.- Las tres clases de laudos son la culminación de un procedimiento señalado en la Ley Federal del Trabajo y que de no ser seguido se violarán las garantías individuales.

6.- Valen "Erga Omnes" por cuanto imponen la obligación a los terceros de no impedir su cumplimiento ni perturbar los derechos que de ellos se derivan.

7.- No procede contra las resoluciones de las juntas recurso alguno y solamente pueden ser impugnadas a través del Juicio de Amparo.

Como principales diferencias citaremos algunas entre el laudo colectivo económico y los laudos ordinarios y especiales ya que a nuestro parecer estos dos últimos son esencialmente iguales.

1.- El contenido del laudo colectivo económico es de carácter constitutivo. Las autoridades de trabajo tienen al dictarlo, amplias facultades discrecionales. El contenido del laudo jurídico ya sea

ordinario o especial es de carácter declarativo o de condena.

2.- Al dictarse los laudos colectivos los jueces de trabajo no están obligados a sujetarse estrictamente a la litis; puede no haber conformidad entre la demanda y lo resuelto en el laudo; el artículo 806 autoriza a la junta al ejercicio de facultades discrecionales en cuanto al fondo de la decisión. En los laudos ordinarios y especiales el artículo 776 prescribe que deben ser congruentes con la demanda y con las demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio, es decir, debe tener presente el nexo acción-ley-sentencia.

3.- En los procedimientos colectivos de naturaleza económica rige el principio inquisitivo, aún cuando no deja de tener su intervención más o menos importante el dispositivo; pero en los procedimientos especiales rige en forma determinante el principio de disposición de las partes, y por ello se justifica plenamente la observancia de los principios generales en el laudo que se dicte y que dejamos apuntados en el inciso anterior.

4.- En lo que respecta al alcance de los laudos colectivos es mayor al de los ordinarios y especiales, pues no afecta solamente a las partes en conflicto, sino en sus efectos se extienden a todos los trabajadores, presentes y futuros, sindicalizados o no, de la empresa o empresas para las que se dicta.

5.- El valor jurídico de los laudos colectivos es distinto al de los laudos ordinarios y especiales pues a la definitividad y concreción de estos se opone la posibilidad de modificación y abstracción de los laudos colectivos.

6.- Los laudos colectivos por ser constitutivos no tienen efectos retroactivos, aunque ya la --

Suprema Corte de Justicia ha considerado "que la resolución que se dicte en un proceso de orden económico, en el que se reconozcan la existencia de un -desequilibrio entre los factores de la producción, debe retrotraerse al instante en que se produjo el-desequilibrio" (43).- En cambio los laudos ordinarios o especiales cuando son declarativos tienen -- una retroactividad a la presentación de la demanda y cuando son de condena pueden retrotraerse sus --- efectos para el pago de salarios, daños y perjuicios y demás circunstancias que ameriten la calidad de - condena de laudo hasta antes de esa presentación de la demanda.

7.- Como última referencia nos referiremos al papel que juzga la equidad en los diversos procedi-- mientos: en el procedimiento para conflictos de or-- den económico es una fuente real, rige la actividad de los Jueces al dictar el laudo colectivo; en los - procesos ordinarios y especiales la equidad es norma derivada de la interpretación de la Ley Laboral.

D.- NATURALEZA DEL LAUDO ESPECIAL.

Tomando en consideración que la Ley Federal -- del Trabajo en vigor a partir del 1o. de mayo de --- 1970 trata por primera vez de solucionar ciertos pro-- blemas laborales utilizando un procedimiento sencii-- llo y rápido en vista de las especiales característi-- cas de esos problemas, se justifica que en la Doctrī-- na mexicana no existían aún estudios tendientes a -- determinar la naturaleza de los laudos que darán fin a esta clase especial de procedimientos, razones por las que intentaremos analizar el tema y obtener con-- clusiones.

En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley --

Federal del Trabajo se expresan las razones por las que, en el nuevo texto, se incluyeron los procedimientos especiales ya que anteriormente sólo existían el procedimiento ordinario y el procedimiento seguido para solucionar los conflictos colectivos de naturaleza económica. En el apartado LX textualmente se señala: "Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien por que las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consig--nan en los artículos 782 a 788. (44).

Los asuntos que pondrán ser resueltos por estos procedimientos especiales han sido enumerados --detalladamente en el artículo 782 antes citado. La redacción de este precepto fué modificada tomando en cuenta para ello que: "Por considerar que existe algún error en las referencias que hace el artículo --782, que inicia el Capítulo de Procedimientos especiales, las comisiones formularon una nueva redac---ción del precepto, a fin de corregir sus deficien---cias y establecer concordancias correctas con los ar---tículos que cita el precepto que se modifica, princí---palmente en relación con el Capítulo de habitación".

Las modificaciones que se propone no son subs---tanciales, sino de forma y coordinación de precep---tos. (45).

(44).- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera
Ob. Cit. Pág. 627.

(45).- Ob. Cit. Pág. 666

Al respecto se ha comentado que "los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a --- cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o la sencillez del mismo. (46).

Estas son las razones por las que fué creado - el procedimiento especial que estudiamos, pudiéndose agregar que consideramos acertada su inclusión en la Ley Federal del Trabajo ya que con la rapidez que se ñala, el trabajador podrá obtener soluciones a sus - problemas en poco tiempo, notándose que el Legisla-- dor se percató de las urgencias económicas que sufre la clase trabajadora y que acarrearía graves conse-- cuencias si el trámite que hubiere que seguirse fue-- ra más dilatado.

1.- Para determinar la naturaleza de los lau-- dos que ponen fin a los procedimientos por ubicarlos dentro del campo del derecho. En el origen del hom-- bre este se organizó en grupos, y así nació la socie-- dad humana dentro de la cual se dá una serie de rela-- ciones entre sus diferentes miembros. Para regular - las conductas de dichos miembros se creó el derecho y al mismo tiempo la autoridad encargada de dictarlo e imponerlo. El indicado para hacer justicia, declara-- rar derechos, ejercer violencia para obligar al cum-- plimiento forzado de las normas de conducta jurídi-- ca, es el Estado. Las propias características de los conflictos entre el Capital y el Trabajo, hicieron - necesario que se creará un sistema de derecho, acorde con sus peculiaridades, que permitiera un equilibrio de fuerza entre las clases sociales pertenecientes a los dos factores de la producción, protegiendo a los trabajadores. Actualmente, en la República Mexicana,

la estructura del sistema general de derecho está contenida en la Constitución Política de febrero de 1917. El artículo 123 se dan las bases para regular las pugnas entre trabajadores y patrones. La jurisdicción del trabajo como parte del sistema del Derecho del Trabajo, participa de sus particularidades, es o debe ser acorde con el derecho que va aplicarse; si el Derecho del Trabajo protege al trabajador como medio de lograr un equilibrio, la jurisdicción del trabajo también debe proteger al trabajador, de manera congruente al sistema que la creó o al cual pertenece. El derecho adjetivo del trabajo de las normas para la resolución de las controversias provocadas con motivo de la aplicación del derecho del trabajo e incluso señala los elementos de fondo y de forma que deberá contener esa resolución; por lo tanto, ya sea el laudo especial objeto de nuestro estudio, o cualquier otra clase de resolución laboral, corresponde a la esfera jurídica, o dicho en otras palabras al mundo del deber ser.

2.- Protege, tutela, reivindica al trabajador.

Como ya habíamos indicado, las bases de nuestro sistema jurídicos están plasmadas en la Constitución, y en particular en lo que toca al jurisdiccional en los artículos 14, 16 y 17 de la misma, donde se contienen los preceptos fundamentales que deben regir a todo procedimiento y en lo referente a la materia laboral estos preceptos se adicionan con las fracciones del artículo 123 que contiene el mínimo de garantías para la clase trabajadora ya que cuando se trate de dos normas distintas aplicables al mismo caso y que una de ellas beneficie más al trabajador, se regirá por ésta última; también se aplicará el principio in dubio pro operario, respecto de la interpretación de las normas del trabajo (47).

(47).- Artículo 18 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En el caso de que la costumbre beneficie más al trabajador se aplicará esta, así el trabajador, que es la parte económicamente débil, queda protegido no obstante, el precepto de la Nueva Ley que establece indebidamente la paridad procesal.

Por lo tanto, el laudo que es la culminación del procedimiento laboral, encierra en su contenido el mayor modo de proteger, tutelar y reivindicar al trabajador.

3.- El Laudo Especial es un acto jurisdiccional.- El procedimiento especial tema de nuestro estudio tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla cierta disposición o disposiciones de la Ley o determinada obligación contractual que se ha impuesto. La junta interviene para ajustar las diferencias que surgen entre Capital y Trabajo mediante la interpretación o aplicación de la norma que imponga la obligación de respetar los derechos deducidos en favor de quien promueve o ejercita la acción. Por consiguiente la naturaleza de la función que ejercitan las juntas de Conciliación y Arbitraje en la resolución dictada con motivo de un procedimiento especial, es idéntica a la que realizan los Tribunales Civiles en su actividad dirimente de las controversias del orden común. En ambos casos se trata de una función jurisdiccional en la que se interpreta o aplica el derecho y se decide mediante juicios jurídicos valorativos a quien de las partes en conflicto corresponde la razón de sus pretensiones.

Podemos concluir que aunque muchos autores argumentan que las juntas son tribunales administrativos y por serlo sus resoluciones de tipo administrativo, nosotros nos inclinamos junto con la mayoría a opinar que las Juntas realizan actividades jurisdiccionales al dictar los laudos que solucionan las cuestiones que trata el artículo 782 de la Nueva Ley

Federal del Trabajo, y en los procedimientos especiales su actividad consiste en aplicar la norma que -- tiene más beneficios para la clase trabajadora o la -- costumbre establecida que mejora las condiciones laborales de los trabajadores, con preferencia a la -- Ley, sin que esto cambie la naturaleza de la función que desarrolla en este aspecto, porque si la esencia de la función jurisdiccional es la decisión de una -- controversia a base de la aplicación de normas jurídicas positivas, la costumbre esto es, el derecho -- consuetudinario, forma parte del orden jurídico positivo.

Así como pues, la mayor validéz de la Ley conrelación a los conflictos que se resuelven en procedimientos especiales, deriva de la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de aplicar forzosamente dicha Ley en el conocimiento y resolución de este tipo de controversias, salvo el caso especial -- de que al lado de la Ley existan otras normas aplicables por contener mayores beneficios para la clase trabajadora, pero que al fin y al cabo, constituyen parte del orden jurídico positivo existente y que, -- por lo tanto, desvirtúan la naturaleza jurisdiccional de la función desarrollada por las Juntas al decidir estos conflictos.

E.- Requisitos del Laudo Especial.-

Para llegar a determinar la naturaleza del laudo especial de una manera más completa, hemos de hacer un análisis de los requisitos de este laudo debe contener y que son: Esenciales, de fondo y de forma.

1.- Requisitos Esenciales.-

a).- Entre los requisitos esenciales que ha de llevar todo laudo especial tenemos que, debe ser dictado por las autoridades legalmente facultadas.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigentes, dice en el artículo 123-A fracción XX:

"Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de -- una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por -- igual número de representantes de los obreros y de -- los patronos, y uno del gobierno".

De donde se infiere que la Conciliación y el -- Arbitraje laborales, la aplicación del sistema a los casos concretos, son llevados a cabo por organismos previstos y constituidos por el derecho bajo la vigi -- lancia del Estado. Dichos organismos pueden ser cata -- logados según varios puntos de vista; pueden ser Lo -- cales o Federales, según la industria de cuya mate -- ria se ocupen, sea de la competencia de la Federa -- ción Mexicana o exclusiva de los Estados: pueden ser de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje según se encarguen de una, o tanto de una como de otra; -- Otra Clasificación puede ser la de Permanente o la de Accidental, si han sido constituidos con anterio -- ridad o se constituyen cuando se presenta un conflic -- to en un lugar donde no funciona constantemente.

Los nombres que se han dado a dichos organis -- mos son los siguientes: Junta Local de Conciliación, Junta Federal de Conciliación; Juntas Locales de Con -- ciliación y Arbitraje ubicadas en las Capitales de -- las Entidades Federativas o en un centro Industrial importante; la Junta Federal de Conciliación y Arbi -- traje, que sólo es una e instalada en la Ciudad de -- México, Las Juntas de Conciliación tanto Locales co -- mo Federales, pueden ser accidentales; Las Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre son permanentes.

Las Juntas están formadas por igual número de -- representantes del Capital y del Trabajo y uno por -- parte del Gobierno. Este es uno de los casos en que el Estado no es el único encargado de aplicar un sis -- tema jurisdiccional, pues aunque participa dentro de -- las Juntas un Representante del Gobierno, participan también dos particulares.

En vista de lo antes citado las únicas autoridades competentes para dictar un laudo especial son las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales, mismas que pueden funcionar en pleno o por Juntas Especiales.

b).- Como segundo requisito esencial veremos - que el laudo especial debe ser una resolución definitiva. Contra los laudos dictados por la Junta de Conciliación y Arbitraje no procede ningún recurso, según lo dispone así el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo; y sólo procederá, según el artículo 158 de la Ley de Amparo, el Juicio de Amparo Directo, en única instancia, contra los laudos dictados por los citados organismos conciliadores y arbitradores.

En la Exposición de motivos de dicha Ley, bajo el rubro de "Amparo Directo en Materia Obrera", se justifica la procedencia del Amparo Laboral Directo, esgrimiéndose diversos razonamientos para fundamentar la modificación al sistema de la anterior Ley -- que establecía el Amparo Indirecto contra los laudos pronunciados por los Tribunales de Trabajo.

En forma suscita, la exposición de motivos citada dice que la Justicia que se debe impartir en Materia Laboral, debe serlo sin sujeción a las largas y difíciles tramitaciones que son propias de otra -- clase de juicios, no sólo en beneficio de los asalariados, sino de la Sociedad misma, pues esta tiene -- interés vital en que los conflictos de trabajo reciban pronta y eficaz solución que garantice el mejor desarrollo de la Economía Nacional; por tal motivo -- los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben ser recurridos por vía de Amparo Indirecto, porque ello, en la práctica dá lugar a que los juicios en Materia de Trabajo tengan tres instancias. -- Así pues es procedente la creación del Amparo Directo en Materia Laboral, sin que para ello obste el que la fracción II del artículo 107 de la Constitución Federal prevenga, que el amparo ante la Suprema Corte sólo procede contra las Sentencias Definitivas

respecto de las que no procede ningún recurso ordinario en virtud del cual puedan ser modificadas o reformadas", puesto que los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen el carácter definitivo que es propio de las sentencias que en materia civil y penal se pronuncian por los Tribunales de Segunda Instancia. Más tarde se crearon los Tribunales Colegiados de Circuito para que conocieran junto con la Sala de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del juicio de Amparo Directo en los casos señalados por la Ley.

Deducimos de esta exposición que los Tribunales de Trabajo no pueden revocar sus laudos, y así es en efecto, ya que el antes citado artículo 816 dice: "Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones". Aunque si podrán las Juntas hacer aclaraciones respecto del laudo, pero ateniéndose a lo que la Suprema Corte ha dicho de que, "la aclaración del laudo, no puede llegar al extremo de modificar radicalmente la resolución que haya pronunciado, pues ello equivale a pronunciar otro laudo totalmente distinto al que constituye la sentencia. En consecuencia, procede en tales casos la protección de la Justicia Federal para el efecto de que se declare insubsistente el laudo y la susodicha aclaración, a efecto de que sea dictada una resolución congruente con la demanda y con la contestación que se dió a ella" (48).

(48).- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al terminar el año de 1959.- Segunda Parte.- México, 1969.- Pág. 53.

c).- El tercer requisito esencial del laudo -- especial es que debe ser dictado después de llevado a cabo el procedimiento especial establecido en la Ley según estudiamos en capítulos anteriores. Si no ha llevado a cabo el procedimiento como lo indica la Ley y en virtud de esas violaciones se ha dejado sin defensa al quejoso o privado de los derechos que la misma Ley le concede procederá el juicio de Amparo.

También podría darse el caso que el conflicto se tramitase según otros procedimientos establecidos en nuestro ordenamiento legal, y entonces estaríamos frente a otra clase de resolución, pero no sería laudo especial.

d).- Como último requisito de un laudo especial tenemos que debe dar fin a un conflicto laboral a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y aprobadas por las partes.

Si una resolución no se ha pronunciado con estos requisitos no se llamará Laudo Especial; si no dá fin al procedimiento laboral, a través del análisis de las acciones, excepciones y defensas hechas valer podrá tratarse de una resolución interlocutoria, un decreto, una resolución sui-generis, etc. pero no de un laudo especial.

2.- Requisitos Internos o de Fondo.-

Contrariamente a los requisitos esenciales sin los cuales una resolución no podrá ser laudo especial, tenemos los requisitos internos o de fondo y los requisitos externos o de forma. Estudiaremos primero los requisitos internos.

Como requisitos de fondo pueden anotarse que los laudos pueden ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; apreciación de las pruebas en conciencia y decisión de los puntos liti-

giosos que haya sido objeto del debate ya sea condenado o absolviendo y serán dictados a verdad sabida.

Analizaremos someramente cada uno de estos requisitos.

a).- Los laudos deben ser claros y precisos.

Este requisito debe de satisfacerse, porque el contener ambigüedades o evasivas redundaría en perjuicio de la clase trabajadora, ya que al interpretar el laudo se suscitarían problemas y esto haría la impartición de la justicia más lenta.

b).- Los laudos deben ser congruentes.-

Congruencia significa "correspondencia entre lo pedido en el juicio y lo resuelto por el Juez", - es decir debe haber una relación lógica entre las acciones hechas valer por el demandante, las excepciones o defensas expresadas por el demandado y la resolución dictada por la Junta sin que dicha resolución vaya mas allá de las cuestiones planteadas en el procedimiento.

Citaremos una Tesis Jurisprudencial para captar más claramente el significado de la palabra congruencia.

La congruencia en los laudos a que se refiere el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo no es sino la relación lógica entre las acciones ejercitadas por el actor, las excepciones opuestas por el --demandado y lo que se resuelve por la Junta que conoce del conflicto, de modo que sólo puede hablarse de incongruencia cuando el Juzgador declare procedente una acción no ejercitada o una excepción no opuesta o cuando para hacerlo se apoye en hechos o consideraciones que no hicieron valer las partes".

c).- Apreciación de las pruebas en Conciencia.

En materia de trabajo se dá al Juzgador la facultad de apreciar en conciencia el valor de las probanzas, eliminando el rigorismo existente en otras materias del derecho.

En la Nueva Ley, el artículo que consagra este principio es el artículo 775, pero la Junta deberá tener sumo cuidado al analizar las pruebas, para que en su resolución no viole ninguna Garantía Individual.

d).- Los laudos especiales serán dictados a verdad sabida.

Esto quiere decir que la equidad es la pauta rectora en el procedimiento, y tratándose del procedimiento especial la equidad es norma derivada de la interpretación de la Legislación Laboral Positiva.

El Maestro Trueba Urbina dice que el complemento de la verdad sabida es la buena fe guardada y para explicar el significado de estos dos términos cita a Hevia Bolaños de la siguiente manera "Y la verdad sabida se entiende siendo la verdad del hecho hallado y probado en el proceso, conforme una Ley de la Recopilación. Y Patrocinada y corroborada por las leyes y derechos según Baldo. Alejandro y Gramático. La buena fe guardada, se entiende, que se ha de guardar equidad de la justicia, templándola con el dulzor de la misericordia, porque la buena fé es equidad, y la equidad es temperamento del rigor; y así ella no es en todo contraria a el, sino su modificativa contemplanza del rigor, y sutileza del derecho, el cual rigor y sutileza del derecho no se ha de guardar en el Consulado, sino esta buena fe o equidad temperativa de el, según Moranta y Ruginelo. Y esta equidad siempre debe tener el Juez delante de los ojos, según lo dice un texto por ser la perfecta razón que las leyes restringen, interpretan y enmendan consistiendo sólo en la verdadera razón: Donde

c).- Apreciación de las pruebas en Conciencia.

En materia de trabajo se dá al Juzgador la facultad de apreciar en conciencia el valor de las ---probanzas, eliminando el rigorismo existente en ----otras materias del derecho.

En la Nueva Ley, el artículo que consagra este principio es el artículo 775, pero la Junta deberá -tener sumo cuidado al analizar las pruebas, para que en su resolución no viole ninguna Garantía Indivi~~---~~dual.

d).- Los laudos especiales serán dictados a --verdad sabida.

Esto quiere decir que la equidad es la pauta -regidora en el procedimiento, y tratándose del procedimiento especial la equidad es norma derivada de la interpretación de la Legislación Laboral Positiva.

El Maestro Trueba Urbina dice que el complemento de la verdad sabida es la buena fe guardada y para explicar el significado de estos dos términos cita a Hevia Bolaños de la siguiente manera "Y la verdad sabida se entiende siendo la verdad del hecho --hallado y probado en el proceso, conforme una Ley de la Recopilación. Y Patrocinada y corroborada por las leyes y derechos según Baldo. Alejandro y Gramático. La buena fe guardada, se entiende, que se ha de guardar equidad de la justicia, templándola con el dul~~---~~zor de la misericordia, porque la buena fé es equi~~---~~dad, y la equidad es temperamento del rigor; y así -ella no es en todo contraria a el, sino su modifica~~---~~tiva contemplanza del rigor, y sutileza del derecho, el cual rigor y sutileza del derecho no se ha de ---guardar en el Consulado, sino esta buena fe o equi~~---~~dad temperativa de el, según Moranta y Ruginelo. Y esta equidad siempre debe tener el Juez delante de -los ojos, según lo dice un texto por ser la perfecta razón que las leyes restringen, interpretan y enmien~~---~~dan consistiendo sólo en la verdadera razón: Donde -

la cual se usare, la justicia se honra, como consta de Cicerón y un texto".

En consecuencia, la obtención de la equidad se realiza por un método axiológico, siendo en los procesos especiales interpretativo de las normas preestablecidas.

3.- Requisitos Externos o de Forma.-

La Ley Federal del Trabajo señala que el laudo deberá contener los siguientes requisitos:

a).- Que el documento respectivo contenga la expresión del lugar, fecha y junta que los pronuncia, datos todos estos si se quiere muy elementales pero de suma importancia para su identificación, ejecución, etc.

b).- Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes abogados o asesores. Requisitos que servirán para saber quien fué el demandante, donde se pueden localizar, quienes fueron sus asesores, etc.

c).- Un extracto de la demanda y contestación, además contendrá en forma clara y precisa, las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas. Este formalismo obliga al Juez a repasar detenidamente las partes más importantes del procedimiento y asimismo hará saber a las partes que elementos tuvo el Juez presentes para dictar su resolución, pudiéndose dar cuenta de cualquier omisión.

d).- Contendrá una enumeración de las pruebas y la valorización que de ellas se hizo. Requisito que servirá a las partes para notar si hubo alguna omisión o alguna apreciación errónea y en su caso combatirla mediante el Juicio de Amparo.

e).- Síntesis de los alegatos expuestos por -- las partes. Este punto es una inovación introducida en la presente Ley con el objeto de que con el resumen efectuado por las partes se tome en considera--- ción lo actuado anteriormente.

f).- Las razones legales basadas en la equidad y la doctrina jurídica en que se apoya la Junta para decidir el conflicto. Requisito de suma importancia para darse cuenta en que forma se aplicó la ley o -- como se interpretó, si se recurrió a la costumbre y si se llevó a cabo el principio in dubio pro opera- rio.

g.- Deberá contener los puntos resolutivos, es decir las conclusiones a que llegó la Junta.

h).- Por último el laudo especial deberá ser - escrito aunque no lo diga la Ley en forma expresa, se deduce de las demás normas y de la lógica ya que de otra manera sería imposible precisar el contenido -- del laudo.

Con el estudio de los requisitos que señala la Ley damos por conclusión nuestro trabajo con las li- mitaciones de mis cortos conocimientos.

CONCLUSIONES.

1.- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que consagra los derechos de los trabajadores es la culminación de los hechos acaecidos en México antes de 1917.

2.- Los conflictos obrero patronales de trabajo se clasifican en Individuales y Colectivos. Los primeros siempre son jurídicos, los segundos pueden ser Jurídicos o Económicos.

3.- Radica en el tipo de interés controvertido la distinción entre los conflictos individuales y colectivos de trabajo; así, son individuales aquellos que sólo afectan intereses particulares de una o más personas, y cuando afectan a la vida misma de las instituciones de derecho de trabajo son colectivos.

4.- En la jurisdicción laboral los principios que rigen el proceso son diferentes de los procesos administrativos, penales y civiles.

5.- En el procedimiento laboral hay una ventaja, en cuanto no admiten recursos en contra de las resoluciones dictadas en las Juntas de Conciliación, por lo tanto el trámite es inmediato.

6.- La prueba laboral es tutelar al derecho del Trabajador y el juzgador la valoriza con mayor eficacia y tiene fisonomía propia.

7.- En la Ley Federal del Trabajo existen dos clases de procedimientos para resolver los conflictos laborales: el Ordinario que se aplica en los conflictos individuales y colectivos jurídicos de trabajo, y los especiales, en los que se encuentran por razón de la materia y de la cuantía los procedimien-

tos para solucionar las dieciseis controversias contenidas en el artículo 782 que son de naturaleza jurídica con excepción de la que habla de suspensión--temporal de las relaciones de trabajo que es de fondo económico; y el especial para resolver las controversias colectivas económicas de trabajo.

8.- El procedimiento especial tema de nuestro estudio ha sido incluido en la Ley Federal del Trabajo para resolver determinada clase de conflictos que por ser muy importantes o demasiado sencillos deben ser tratados con mayor rapidéz.

9.- Acertadamente dispuso el Legislador que el procedimiento especial se desarrollara en una sola -audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución, en atención seguramente, a la precaria situación de la clase trabajadora.

10.- La forma normal de concluir el procedimiento es el laudo cuyas características son:

a.- Es una resolución definitiva.

b.- Pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c.- Resuelve la cuestión planteada por las partes.

d.- Debe ser dictada a verdad sabida.

e.- Dá por terminado el conflicto laboral sometido a la decisión de las juntas.

11.- El laudo ordinario y el laudo especial son jurídicos, y por lo tanto, sus características son idénticas, excepto por lo que hace al procedimiento seguido en cada caso.

12.- La naturaleza del laudo especial se determina por los siguientes razonamientos:

- a).- Pertenece al campo del derecho.
- b).- Protege, tutela y reivindica al trabajador.
- c).- Es una resolución jurisdiccional.
- d).- Debe reunir determinados requisitos esenciales.

II.- Sólo procede el Amparo Directo ante los -
Tribunales Colegiados de Circuito, o ante la Suprema
Corte de Justicia de la Nación, contra los laudos espe-
ciales.

BIBLIOGRAFIA.

LIBROS:

- 1.-Alarcón y Horcas Salvador.
Código del Trabajo.= Madrid.
- 2.-Castorena J. Jesús.-
Tratado del Derecho Obrero.
México, 1942.
- 3.-Couture Eduardo J.
Algunas nociones fundamentales del
Derecho del Trabajo. Publicación
Tribunal de Trabajo.
- 4.-Constitución Política de los
Estados Unidos Mexicanos.
- 5.-Cepeda Villarreal Rodolfo.
Concepto y Clasificación de los Con-
flictos de Trabajo. Revolución del--
Tratado. México, 1947.
- 6.-De la Cueva Mario.
Derecho Mexicano de Trabajo.
México, 1967.
- 7.-Diccionario de la Lengua Española.
Real Academia Española, España, 1964.
- 8.-Exposición de Motivos de la Ley de Amparo.
- 9.-De Pina Rafael.
Diccionario de Derecho.
México, 1965.
- 10.-Krotoschin Ernesto.
Curso de Legislación del Trabajo.
Buenos Aires, 1950.

- 11.- Kaskel Walter.
Derecho del Trabajo.
Buenos Aires, 1961.
- 12.- M. Trigo Octavio.
Curso de Derecho Procesal Mexicano del
Trabajo.
México, 1939.
- 13.- Porras López Armando.
Derecho Procesal del Trabajo.
Puebla, 1956.
- 14.- Pallares Eduardo.
Derecho Procesal Civil.
México, 1965.
- 15.- Pérez Botija Eugenio.
Derecho del Trabajo.
Nueva Enciclopedia Jurídica.
Barcelona, 1950.
- 16.- Rocco Alfredo.
La Sentencia Civil.
México, 1944.
- 17.- Ramírez Gronda Juan.
Los Conflictos de Trabajo.
Barcelona, 1945.
- 18.- Rojina Villegas Rafael
Introducción y Teoría Fundamental
de Derecho y del Estado, Tomo I.
- 19.- Semanario Judicial de la Federación.
Tomo LV.
- 20.- Trueba Urbina Alberto.
Derecho Procesal del Trabajo.
México, 1943.

- 21.- Trueba Urbina Alberto.
Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal
del Trabajo. México, 1965.
- 22.- Trueba Urbina Alberto.
Nuevo Derecho del Trabajo.
México, 1970.
- 23.- Trueba Urbina Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
México, 1971.
- 24.- Trueba Urbina Alberto y
Jorge Trueba Barrera.
Nueva Ley Federal del Trabajo.
México, 1970.
- 25.- Trueba Urbina Alberto y
Jorge Trueba Barrera.
Ley Federal del Trabajo, 1931.
Reformada y adicionada.
México, 1969.
- 26.- Valenzuela Arturo.
Derecho Procesal del
Trabajo.
México, 1950.