

---

FACULTAD DE DERECHO

**UNAM**

**La Realidad del Procedimiento Laboral  
en el Derecho Mexicano**

**T E S I S**

Que para obtener el título de

**LICENCIADO EN DERECHO**

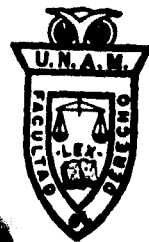
P r e s e n t a ,

**José Luis Rivas Godínez**

---

MEXICO, D. F.

1976





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**AL SEÑOR LIC. ALBERTO TRUEBA URBINA**  
**Con respeto y admiración.**

**AL SEÑOR LIC. JOSE FLORENTINO MIRANDA**  
**En agradecimiento a su valiosa orien-**  
**tación en la elaboración de esta Tesis.**

**A TODOS Y CADA UNO DE MIS MAESTROS**  
**Con respeto y agradecimiento por**  
**sus valiosas enseñanzas.**

**A LOS SEÑORES LICENCIADOS:**  
**RAMON MOLINA OSORIO**  
**ENRIQUE ESPINOSA SUÑER**  
**por su desinteresado apoyo.**

## LA REALIDAD DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN EL DERECHO MEXICANO.

### I N D I C E :

#### CAPITULO 1.- INTRODUCCION.

#### CAPITULO II.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.- LA EDAD HEROICA.
- 2.- LA EDAD DE LA TOLERANCIA.
- 3.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN:

- a).- Francia.
- b).- Bélgica.
- c).- Inglaterra.
- d).- Alemania.
- e).- Australia.
- f).- Nueva Zelandia.
- g).- Italia.
- h).- México.

#### CAPITULO III.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

##### 1.- PRINCIPIOS QUE LO RIGEN:

- a).- Principio dispositivo.
- b).- Principio de Oficialidad.
- c).- Principio de impulsión del procedimiento.
- d).- Principio de concentración.
- e).- Principio de apreciación de pruebas en conciencia.
- f).- Principio informalista.
- g).- Principio de inmediatez.
- h).- Principio de publicidad.
- i).- Principio de no impugnabilidad o inimpugnabilidad.
- j).- Principio de oralidad.

##### 2.- SOLUCIONES QUE SE PROPONEN.

#### CAPITULO IV.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- 1.- JURISDICCION.
- 2.- ORGANOS COMPETENTES PARA CONOCER Y RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES.
- 3.- AUDIENCIA DE CONCILIACION.
- 4.- ARBITRAJE O PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO:

- a).- Audiencia de demanda y excepciones.
- b).- Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas.

- c).- Audiencia de desahogo o recepción de pruebas.
- d).- Término para formular alegatos.
- e).- Audiencia de discusión y votación del dictámen.
- f).- Contenido y efectos jurídicos del Laudo.

## CONCLUSIONES

## BIBLIOGRAFIA.

## CAPITULO I.

### I N T R O D U C C I O N .

Es de mi especial interés hacer resaltar la realidad del Procedimiento Laboral que se sigue ante nuestras autoridades laborales y no solo concretarme a analizar la doctrina y el espíritu del Legislador, que se encuentra plasmado en los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, sin criticar los vicios y las costumbres a veces injustas que se siguen en diversas Juntas, generalmente en detrimento de la clase económicamente débil y proponer o sugerir la modificación de algunas disposiciones procesales, con el fin de que se convierta en realidad los principios del Derecho procesal Laboral y su objetivo tendiente a redimir o rescatar (y valga la redundancia), para los trabajadores un trato justo, adecuado a lo que inspiró al Constituyente para elaborar el Artículo 123 Constitucional, sobre todo al dirimir sus diferencias, o más bien al reclamar lo que justamente le corresponde hasta su máxima expresión.

Expongo en el presente trabajo una visión de conjunto, buscando primeramente en las Instituciones extranjeras de Derecho Laboral y en las nuestras sus antecedentes históricos; en otra parte expongo los principios que rigen la sustentación de la causa en materia laboral, buscando conceptos generales, puesto que la finalidad que se pretende es el conocimiento real en materia del trabajo conforme a la Nueva Ley Federal del Trabajo y hacer notar los errores en su aplicación.

Es necesario que las personas que integran los Tribunales Laborales, apliquen con estricta justicia la Ley, porque al contrario, el no administrar adecuadamente la Justicia que tienen en sus manos, será trayendo como consecuencia en un momento dado, la enfermedad de nuestra

sociedad en todos los ámbitos, tales como consecuencias de personas o grupos que se encuentran a disgusto al ver violados sus derechos y al protestar por ello, o son totalmente ignorados, o bien, son reprimidos salvajemente, quedándoles como únicos recursos unirse a otros grupos inconformes y esconderse tras el anonimato para cometer una serie de actos igualmente salvajes como son: asaltos, asesinatos, secuestros de personas e aeronaves, etc., dicha enfermedad es conocida como el lamentable: **TERRORISMO**.

Por otro lado, aún cuando no es parte básica de mi tema, puesto que en este estudio me refiero fundamentalmente al procedimiento ordinario que se sigue en la tramitación y resolución de los conflictos individuales que con motivo de las desavenencias o dificultades que surgen entre trabajadores y patrones, debido a sus relaciones obrero patronales, no estando por demás proponer por este medio, se haga una reforma respecto al procedimiento que se sigue en las Huelgas, ya que actualmente en la mayoría de -- los casos, es la peor arma que utilizan los propios trabajadores en su contra, pues en lugar de alcanzar mejores condiciones, prestaciones, salarios y reivindicaciones sociales en el provenir, sólo le sirve en la mayoría -- de las ocasiones, para perder su fuente de trabajo, sin antes atravesar -- por la peores privaciones y precarias situaciones durante meses y a veces se prolonga hasta por años, pasando por actitudes que los rebajan incluso a pedir limosna, según ellos para mantener su "lucha" mismo que se ve frustrada, ya sea, porque se ven obligados a aceptar transacciones injustas o -- bien porque lo que logran obtener y sacar a remate no les alcanza para recuperar los salarios que por meses perdieron, debido a que mientras transcurría el procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, "misteriosamente" se vieron disminuidos los bienes que los garantizaban o porque realmente éstos eran insuficientes para cubrir los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante todo el tiempo que dura el conflicto. -



Analizando lo anterior, que son ejemplos que vemos casi todos los días sugiero sea modificado en pleno beneficio de la clase obrera el procedimiento que se sigue en el libre ejercicio del Derecho de Huelga, para el efecto de que en lugar que se cierre la fuente de trabajo al estallar una --- huelga, la empresa emplazada, sea intervenida directamente por los trabajadores huelguistas, con intervención de representantes del Gobierno, pero -- que la intervención de estos últimos, solo se concrete a orientarles en -- las operaciones y la buena administración de la fuente de trabajo, para -- que los trabajadores puedan seguir laborando y cobrar el producto de su -- trabajo ininterrumpidamente, y no queden expuestos a una lucha de resisten- cia notoriamente desventajosa para ellos. Esto independientemente de la so- lución que se le dé al conflicto, lo cual resultará beneficioso primeramen- te para los trabajadores que no se verán privados en ningún momento de su jornal, beneficio que trascenderá a su familia, a la sociedad y a la nación, porque no se seguirá incrementando la miseria y desempleo que se ocasiona cuando las empresas emplazadas a huelga cierran sus puertas definitivamen- te en forma fatal o maliciosamente.

## C A P I T U L O II

### LA REALIDAD DEL PROCEDIMIENTO LABORAL A TRAVES DE LA HISTORIA

#### S U M A R I O

##### ANTECEDENTES HISTORICOS:

- 1.- *La Edad Heroica.*
- 2.- *La Edad de la Tolerancia.*
- 3.- *Antecedentes Históricos en:*
  - a) *Francia*
  - b) *Belgica*
  - c) *Inglaterra*
  - d) *Alemania*
  - e) *Australia*
  - f) *Nueva Zelandia*
  - g) *Italia*
  - h) *México*

## 1.- LA EDAD HEROICA.

Es de mi especial interés que al penetrar en este Tema, más bien, en este punto, hacer notar que todavía no es posible en esa época que vamos a estudiar, hablar de lo que nosotros conocemos del procedimiento laboral, - concretándose exclusivamente a señalar las realizaciones que se lograron a través de las luchas de clases, será entonces cuando con la aparición primero y después con el crecimiento del movimiento obrero, se determinó, nació y evolucionó el derecho del trabajo. Así como nos dice el maestro Mario de la Cueva en su Texto "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", de Editorial Porrúa, Edición de 1972, que los primeros 50 años del Siglo XIX integran lo que se puede llamar la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical - pero pertenece también al derecho del trabajo porque se luchaba por su idea; por la libertad sindical de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la cual su estado era impotente frente a la fórmula de *lasse faire* *lasse passer* de los *fisibcratas*. de donde se colige - que ésta era una lucha total entre los obreros contra la burguesía y su cómplice que era el Estado. Así el primer país donde surgieron las primeras inquietudes por las libertades colectivas fué Inglaterra, mismas que -- fueron cruelmente reprimidas por la policía y el ejército; pero una vez que se conquistaron las libertades, con éstas se aportaron elementos relevantes dentro de este derecho que conjugaron las relaciones del Estado para con -- los dos sectores de la producción: Capital y Trabajo, y, como consecuencia lógica, el derecho que hace efectiva la aplicabilidad de este tipo de normas empezando a hacer impotente la fórmula *lasse faire* *lasse passer* para que en la segunda mitad del siglo XIX se produjera el tránsito a la era de la tolerancia, en la cual serían los trabajadores quienes exigirían del Estado

que continuara cumpliendo el papel de espectador y se concretara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha para conseguir, a través de la negociación y contratación colectivas y de la huelga las condiciones de trabajo que el Estado no podía ni quería imponer. (1)

1.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Edición 1972, Editorial Porrúa, Pág. 16  
Maestro Mario de La Cueva.

## 2.- LA ERA DE LA TOLERANCIA.

El maestro Mario de la Cueva, en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, nos dice:

La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, porque varía de país a país, pues mientras el parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó la formación de los sindicatos y la huelga; la evolución alemana fué más compleja, ya que si bien algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859, fué en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizó las libertades. Denominamos a este segundo período LA ERA DE LA TOLERANCIA: Los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las normas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociados de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados en negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo. Como podemos observar en estas épocas no podemos hacer un análisis ni podemos hablar siquiera de lo que es el proceso laboral pero sí podemos hablar de las modificaciones profundas que sufrieron los dos sectores de la producción: Capital y Trabajo.

El problema de la organización de la justicia obrera ha sido producto de las luchas que la clase trabajadora ha impuesto para su mejoramiento social y económico.

Para la mejor comprensión del problema y para lograr lo que me propongo, haré un estudio de las formas en que se han manifestado las instituciones del derecho del trabajo en las diversas legislaciones del mundo,

o por lo menos, de las que han aportado elementos relevantes dentro de este derecho que conjuga las relaciones del estado para con los dos sectores que he mencionado, es decir los dos sectores de la producción: Capital y Trabajo, y como consecuencia lógica, el derecho que hace efectiva la aplicabilidad de este tipo de normas.

Organizar esta clase de justicia, que por sus perfiles y caracteres propios es el problema fundamental de los estados modernos, y sobre todo, por las dificultades que presente el adecuar este sistema a la clasificación de los conflictos de trabajo existentes en nuestro derecho; que por razones que responden a las necesidades de adaptabilidad a la realidad en que se desarrollan, presente complejos problemas.

D'Onofrio, en su Manual de Derecho Procesal, nos dice: "Las normas procesales, al igual que las normas de derecho, deben ser estudiadas - sistemáticamente es decir, unidas por principios, coordinadas y armonizadas entre sí". (2) "En su estudio dogmático, el jurista debe preocuparse siempre de colocar el proceso entero en su ambiente social y de llevar cada institución al momento en que nació, teniendo en cuenta las modificaciones mas o menos profundas que ha sufrido, así se evitará caer en la excesiva oscuridad o en la erudicción estéril, huyendo de divagaciones pseudosicológicas, que a menudo abandonan los frutos preciosos del pasado y abren camino a críticas superficiales e injustas". (3)

Entonces, para no perder de vista esta sugerencia llena de veracidad, los conflictos de trabajo, por su clasificación, nos dan la pauta - para establecer los organismos que buscan la armonía de los factores de la producción, pues siendo distintos los conflictos individuales y colectivos

- 2.- Paolo D'Onofrio, Manual de Derecho Procesal, Pág. 20, Editorial Porrúa, México 1958.
- 3.- D'Onofrio, Obra citada en este estudio, Pág. 33.

del trabajo de los de naturaleza económica, hay necesidad de crear o de --  
adeptar nuevas instituciones, naciendo así la complejidad de los organís-  
mos para la administración de justicia.

El maestro Trueba Urbina, nos da una definición más completa del  
Derecho Procesal del Trabajo, a nuestro parecer, como: "Conjunto de Reglas  
Jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el -  
proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico  
en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales". --

(4)

Yo considero que ésta es una definición más ajustada a la actua-  
lidad pero hoy está destinada a la lucha de clases, y un hecho evidente es  
el contrato colectivo de trabajo totalmente regulado por nuestra nueva Ley  
Federal del Trabajo así como los organismos tripartitos destinados a solu-  
cionar los problemas o conflictos que se produzcan entre el capital y el -  
trabajo es decir aquellos que conocen del procedimiento laborar en la épo-  
ca que tenemos en estudios se desconocía totalmente.

Nos dice el maestro Trueba Urbina (5): En relación con la activi-  
dad emancipadora y protectora a que nos referimos en nuestra obra princi-  
pal, sostenemos que el derecho laboral no solo tutela los derechos de los  
trabajadores en función de mejorar las condiciones vitales de los mismos, -  
sino que también tiene como finalidad reivindicar los derechos del prole-  
tariado; pero no faltan quienes vanamente nieguen esta tésis en el sentido  
de que tanto los obreros como los patrones son iguales en el proceso, y --  
que la función protectora que en parte caracteriza al derecho sustantivo -

4.- Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, Pág.-  
18, Editorial Porrúa, México 1941.

5.- "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Págs. 76 y 77, México 1973.

del trabajo, en cambio de ninguna manera al derecho procesal, para sostener el reñtrarevolucionario Principio de Igualdad de las partes en el proceso.

No es acertada tal opinión de juscapitalistas prohibida por el nuevo legislador, porque tanto el derecho sustantivo del trabajo como el derecho procesal, son derechos sociales y por consiguiente tutelares y ---reivindicatorios de los trabajadores. La posición científica que se adopta de igualdad teórica de las partes ante la ley y en proceso laboral, revive la vieja teoría del derecho procesal individualista y liberal desechada en la actualidad frente a ese derecho procesal igualitario, ya que la vida se encargó de demostrar que así como en ella no son iguales el obrero y el patrón, tampoco pueden serlo en el proceso".

"En apoyo de nuestra tesis invocamos las normas protectoras y ---reivindicatorias, sustanciales y procesales del artículo 123 de la Constitución, así como la opinión del ilustre jurista uruguayo Eduardo J. Couture quien enseña magistralmente la transformación del derecho procesal liberal individualista, que establecía la igualdad teórica de las partes en el proceso, por un nuevo derecho procesal que necesariamente tiene en cuenta que no puede existir igualdad entre el obrero y el patrón cuando litigan, como tampoco puede haberla entre el individuo indefenso frente al Estado todopoderoso, entre el hijo abandonado frente al padre que le priva de sustento, para llegar a la conclusión de que el nuevo derecho procesal laboral tuvo que establecer fórmulas tutelares en favor de los trabajadores, con objeto de compensar sus debilidades, y eso explica el surgimiento del propio derecho procesal del trabajo como parte de la política social legislativa de ---amparo al trabajador y de aseguramiento de ciertos resultados mínimos de ---justicia, incluyendo las actividades de los tribunales, con objeto de restituir a las partes a su posición teórica, por lo cual los trabajadores ---tienen más garantías en el proceso no solo legislativo sino jurisdiccional---



les, para constituir la parte más débil de las relaciones laborales".

En relación con los complejíssimos problemas que representa esta rama peculiar del derecho como lo es el derecho laboral, debemos estudiar el procedimiento especial que logra la adecuación de la norma del trabajo, a la realidad, que por sus perfiles propios y por las necesidades del ambiente social en que se desarrolla, ha dado nacimiento a la rama del derecho reguladora de los conflictos obrero-patronales; el derecho procesal del trabajo, esto es, las relaciones de los sujetos y su posición dentro del proceso laboral, que se origina por la lesión de un derecho o derechos, en las relaciones que nacen con el trabajo subordinado, que tan amplios horizontes presenta al estudioso del derecho del trabajo.

Por este y por las exigencias que en nuestro estudio nos proponemos hemos de estudiar las diversas manifestaciones del juicio laboral en los diversos países, a través de sus legislaciones, emmarcando hasta donde nos sea posible la realidad en la práctica forense dentro del juicio del trabajo, tanto en las legislaciones extranjeras, como la relacionada con el derecho positivo mexicano.

### 3.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

#### A) EN FRANCIA

El movimiento laboral francés, ha tenido una vida muy azarosa, - derivada de su espíritu revolucionario y por lo consiguiente, tuvo una --- constante transformación que a continuación expondremos.

En la legislación francesa no se permitía la intervención autori- taria del estado en los conflictos colectivos del trabajo, pues existían - órganos y procedimientos especiales: Pero la instancia ante ellos y su -- opinión no eran obligatorias, desprendiéndose que el derecho francés tiene instituciones distintas para los conflictos tanto individuales como colec- tivos del trabajo; no tomó en cuenta el legislador francés la clasifica-- ción de los conflictos económicos y jurídicos porque los conflictos, cual- quiera que sea su naturaleza afectan al sector trabajador y ponen en peli- gro la armonía social, y no así el conflicto individual, que puede resol- verse por un tribunal judicial. (6) creándose, por consiguiente, dos juri- dicciones distintas: Una para los conflictos individuales y otra para los conflictos colectivos, la primera corresponde a consejo de hombres prudentes (Conseils de Prud'hommes), y la segunda a los organismos de Concilia- ción y Arbitraje.

La gran Revolución Francesa de 1789, marcó las diferencias para la futura revolución de los pueblos y al principio los tribunales del ór- den común fueron los competentes para conocer de los conflictos del traba-

6.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 925, México, Editorial Porrúa, 1949.

jo, hasta 1806 se establecieron las jurisdicciones a que se hizo referencia, aplicable unicamente a la industria de la seda, extendiéndose con posterioridad a otras ciudades pero siempre aplicándose a la misma rama industrial: En 1907 y 1910 se extiende la organización de las jurisdicciones del trabajo prácticamente a todo contrato de trabajo y a toda controversia en materia del trabajo. (7)

Según la ley de 1806 se establecía mayor número de representantes patronales que de trabajadores pero con la reforma de 1848 hubo igualdad numérica de representantes por cada sector, estableciendo la paridad. (8)

Los consejos de los prud'hommes son permanentes y se crean en cada ciudad, por decreto del ejecutivo y a propuesta de los ministros de justicia y del trabajo, debiendo reunir los requisitos que fija la ley a las personas que integran esta clase de Consejos. Los Consejos de los hombres prudentes que es lo que quiere decir en castellano tienen una doble función, bien como oficinas de conciliación, bien como tribunales de decisión. Por lo que respecta a las oficinas de conciliación se integran con un representante de cada clase, presidiendo las sesiones alternativamente, buscando un arreglo conciliatorio, tratando de que las partes lleguen a un arreglo; si fracasa, procede la integración del tribunal de decisión. (9)

El procedimiento conciliatorio carece de toda formalidad, debiendo comparecer las partes personalmente, pudiendo estar asesoradas de abogados; se admite la incomparecencia en los casos de ausencia o de enfermedad. En los casos previstos, si no se llega a su arreglo o no comparece el deman-

- 7.- Rodolfo Zepeda Villarreal, Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 37 Editorial Mayo, México 1950.
- 8.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 892, México 1954.
- 9.- Mario de la Cueva, Obra citada, Pág. 893.

dado, el negocio se pasa al tribunal de decisión, donde se sigue un juicio verbal, sin formalidades, en grado extremo rapidísimo. La sentencia que se pronuncia en esta clase de juicios admite los recursos del derecho común, en relación con la cuantía del negocio. (10)

En cuanto al funcionamiento o integración de los organismos que se encargaban de la solución de los problemas y conflictos de trabajo, Leg nidad Anastasi dice: "La conciliación se ejercía por comités temporarios, constituidos ocasionalmente con motivo del conflicto. La presidencia del comité correspondía al juez de paz del cantón donde surgía la cuestión. -- Las condiciones de la conciliación debían ser fijadas por unanimidad. En caso de fracaso de la conciliación, se podía recurrir al arbitraje, que -- ejercían consejos de árbitro o un solo árbitro. Cuando los árbitros no -- llegaban a pronunciar sentencia, se podía nombrar uno nuevo y no habiendo acuerdo sobre la elección del mismo sería nombrado por el Presidente del Tribunal Civil". (11)

Estos organismos de conciliación y arbitraje tuvieron diversas formas de manifestación y se constitulan accidentalmente y sólo tenían como ventaja la creación de una organización tipo.

Los comités de conciliación se integraban con los representantes de la profesión que en cada caso designaran los interesados; su función era meramente conciliatoria. Si las partes no llegaban a un arreglo o enten dimiento remitía el caso al consejo de arbitraje.

- 10.- Rodolfo Zepeda Villarreal.- Obra citada en este estudio Pág. 38.  
 11.- Tribunales del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Publicado en Santa Fé, Argentina en 1941 por el Instituto del Derecho del Trabajo, Pág. 43.

La iniciación del procedimiento estaba condicionado a que existiera o no un estado de huelga, como segundo presupuesto era necesario la petición precisa de parte para que el juez de paz invitara a la otra a la integración del comité; si la huelga estaba declarada, el juez de paz, ex-officio, podía dirigirse a los trabajadores y patrones para que formaran el comité; el consejo de arbitraje componía la segunda instancia y se integraba de igual número de representantes de trabajadores y de representantes de los patrones; eran nombrados por los interesados o por los que integraban el comité de conciliación: Tenían suficientes facultades.

Estudiados que eran los conflictos desde todos sus aspectos, se dictaba la resolución o el laudo, y en caso de empate, intervenía el juez de paz; lo peculiar de los efectos del laudo dictado por el comité de arbitraje es que no era obligatorio como tampoco someter las diferencias al árbitro pues la única sanción era la opinión pública, que al conocer el fallo y el desacato del mismo, hacía la crítica; prevalece como sanción la opinión pública para aquella parte que no acataba o que quebrantaba el laudo o fallo del comité de arbitraje. (12)

Era necesaria la reforma que durante el gabinete de Leoblum cristaliza en la ley Monetaria de 1936, complementada por el decreto del 16 de enero de 1937, que establece el arbitraje obligatorio para todas las diferencias colectivas del trabajo antes de llegar a la huelga. (13)

Los procedimientos establecidos por estos ordenamientos pueden --

- 12.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Págs. 893 y 894.
- 13.- Mario de la Cueva, Obra citada, Pág. 894.

clasificar en convencionales y en legales. Son convencionales aquellos que se siguen en virtud del pacto inserto en el contrato colectivo, y los legales se siguen a falta de pacto contractual o cuando no se llega a un acuerdo conciliatorio.

Los procedimientos legales, siendo por su naturaleza complejos, -  
deblan someterse a tres distintos organismos:

- 1.- A una comisión de conciliación, precedida por el prefecto del departamento correspondiente en el ministerio del trabajo; si fracasa el arreglo se somete a.-
- 2.- Una segunda comisión del propio departamento del trabajo; si no se logra un entendimiento, se somete.-
- 3.- A la consideración de la comisión nacional interprofesional de conciliación que es precedida por el ministro del trabajo o por su representante con facultades expresas. (14)

Si no se solucionaba el caso, se turnaba al tribunal de arbitraje, constituido por las personas que las dos más importantes confederaciones de trabajadores y patrones enviaban en listas al ministerio del trabajo para la designación de representantes de estos factores de la producción, para cada caso concreto.

Estas confederaciones, como obligación principal tenían la de integrar una segunda lista, formada de común acuerdo, de las personas que debían integrar el tribunal, así como la designación del super-arbitros o ár-

14.- Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 894.

bitro en discordia; en caso de no hacerlo, lo hacía el ministro del trabajo.

Integrado que fuese el tribunal de arbitraje, se estudiaba el conflicto y la obligación principal de este organismo era la de dictar el fallo o laudo, estableciendo un reglamento equitativo de las condiciones de trabajo, así como el mutuo respeto de los derechos de las partes. (15)

No existían tribunales con carácter de permanentes, sino que eran exclusivamente accidentales, nombrándose representantes ocasionalmente, quienes debían ser genuinos representantes del sector o profesión que los designaban para el desempeño del cargo, siendo por consiguiente, hombres capaces y especialistas de la materia a resolver, o para el caso concreto que se discutía además eran útiles en el oficio o profesión que desempeñaban, toda vez que no hacían del cargo para el cual habían sido designados fuente de vida, dándose en esta forma la suficiente fuerza y desinterés a una buena administración de justicia.

Se descuidaba en este procedimiento la sanción o ejecución del laudo que pronunciara el tribunal de arbitraje, por el mismo tribunal, pues era suficiente el depósito del laudo por cualquiera de las partes en la Secretaría del Tribunal Civil, para que se procediese a la ejecución del mismo. Patrones o trabajadores podían dar por terminado el contrato de trabajo y exigir los daños y perjuicios causados. (16)

- 15.- Zepeda Villarreal, Obra citada, Pág. 37; en el mismo sentido Leonidas Anastasi, en Antecedentes en Francia en "La Ley" 13 de Noviembre de 1937, Buenos Aires.
- 16.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, -- Pág. 927, 1949.

Se desprende de lo expuesto que en Francia, la inmediatidad se manifiesta en forma plena por la presencia de los integrantes del tribunal en el negocio que han de fallar, así como el principio de oralidad que rige de una manera plena en estos casos durante la secuela del procedimiento en los conflictos del trabajo.



B) BELGICA

En este país, las instituciones que conocen de los conflictos que surgen de la relación obrero-patronal siguen los pasos de los organismos -- franceses, Así destacan en esta legislación el Consejo de Prudentes, y así mismo los organismos de Conciliación y Arbitraje, que se subdividen en los consejos de industria. Tanto su composición, como su funcionamiento y organización, son iguales a los organismos franceses, pues salvo el nombramiento de la presidencia, que está a cargo del ejecutivo, es uno de los rasgos que los diferencia con los de origen francés. Deben ser dos presidentes, - elegidos de la lista presentada por los representantes obrero-patronales.

Los consejos de la industria y del trabajo fueron creados para -- prevenir los conflictos, y eventualmente procuraban arreglos en las diferencias surgidas entre el capital y trabajo; eran de carácter permanente, integrados por representantes obreros y patronales, que se nombran cada tres -- años; se dividían en secciones, según la importancia de las industrias. La única sanción del fallo que existía este consejo era la publicación. (17)

Por lo que respecta a los comités partidarios nacionales y regionales de industria están compuestos por representantes de los patrones y -- trabajadores, y precedidos por un delegado del ministerio del trabajo.

Su función principal es la de fijar las condiciones de trabajo y el tipo de salario y procurar los entendimientos con respecto a los intere-

17.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 927, Editorial Porrúa, 1949.

ses en conflicto.

Las decisiones tenían que ser mayoría, pero no eran obligatorias para ninguna de las partes. Se rechazó expresamente el arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos económicos.

En el sistema de conciliación y arbitraje se crearon por la ley de 1926 los comités oficiales de conciliación y arbitraje que se componían de tres representantes de los trabajadores y tres de los patrones, un presidente titular y otro sustituto, nombrado por los representantes obrero--patronales, por unanimidad; si no se lograba ésta, se designaba por el ministerio del trabajo.

Era obligatorio concurrir a estos comités para la solución de -- conflictos o antes de establecer nuevas condiciones de trabajo, o antes de una huelga la no concurrencia, se sancionaba con multas y no era obligatorio el arbitraje, puesto que, ni se rescindía el contrato, ni se daba por terminado el mismo, con la responsabilidad para las partes. (18)

La sustanciación de los juicios era verbal, y por lo tanto, re--producimos lo que al respecto a la sustanciación de los juicios nacidos de la relación del capital y trabajo dijimos de Francia, con las diferencias que hicimos en esta breve descripción correspondiente a Bélgica.

18.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 930, Editorial Porrúa, México 1949.

## C) INGLATERRA

Encontramos en este país dos sistemas para la resolución de las controversias que se suscitan entre patrones y trabajadores, originando - el sistema legal y una serie de prácticas de carácter privado.

Como antecedentes del sistema legal tenemos la Ley de 1800, con tendencias a la solución de los conflictos que surgían por la relación -- obrera-patronal de la industria de hilados y tejidos de algodón, refiriéndose tanto a los conflictos surgidos por trabajos ejecutados, como para - prevenir los conflictos, regulando las condiciones sobre las cuales de--- blan descansar los trabajos futuros; se nombraban por cada parte un árbi- tro, y sólo en caso de que no se pusieran de acuerdo, el negocio se turna ba a un juez de paz. Este sistema se extendió a toda clase de industrias en el año de 1824. ( 19 )

Por la promulgación de la ley de 1867, se crearon los Consejos Conciliatorios de Equidad, y en 1872, sus decisiones no eran obligatorias, se les daba un cierto carácter oficial; estas leyes establecen un sistema de encuestas, que llegaron a su plenitud con la ley de 1896, que se refie re al Conciliatio Act. El Gobierno Inglés investigaba y conocía los con- flictos obrero-patronales a través del procedimiento que se seguía en los sistemas privados de arbitraje; en estos sistemas se procuraba que las ne gociaciones fueran directas entre las partes o entre las representantes - de éstas o bien porque en dichas negociaciones intervinieran directrices sindicales.

Se creaban organismos paritarios y permanentes, o bien se reunían periódicamente organizaciones creadas para conocer y resolver toda clase de conflictos. A veces se nombran árbitros encargados de solucionar los conflictos que por estipulación expresa en los contratos colectivos, celebrados por las partes debían de someterse al arbitraje. El ministro de comercio o el ministro del trabajo debían investigar las causas que habían originado el conflicto a través del sistema de encuestas, buscando la manera de obtener una justa y pronta resolución.

Se sustanciaban los conflictos por medio de un procedimiento rápido, en virtud del cual se intentaba llegar a un arreglo conciliatorio, en la inteligencia de que tal conciliación la trataba el ministro de comercio o el ministro del trabajo directamente (lo que se traduce en un principio de inmediatez), o persona en quien delegara su función. En caso de que las partes llegara a un acuerdo y anuentes en ella, el ministro nombraba un árbitro encargado de resolver el conflicto en el menor tiempo posible (procedimiento concentrado). (20)

Por mandamiento de la ley de 1919, se crea el tribunal industrial oficial, compuesto por un número indeterminado de miembros seleccionados entre patrones y trabajadores por el ministro del trabajo.

Se tenía como presupuesto para iniciar el procedimiento que media ra solicitud de parte interesada para la intervención del tribunal; se sustanciaba el juicio dentro de la mayor brevedad posible y en el menor número de audiencias; (lo que conocemos como principio de concentración); la sentencia no tenía fuerza ejecutoria y como sanción regía el principio de pu-

bilidad, sometiendo a la opinión pública el acatamiento o no del laudo pronunciado por el tribunal. (21)

En cuanto a los comités Whitley paritarios, se constituyeron en forma jerárquica: Un Comité Nacional para cada industria, Comités de Distrito y Comités de Fábricas; (22) pero en la práctica solo funcionaron -- los nacionales y de fábrica, integrados por igual número de representantes de cada clase, cuya comisión y objeto era la prevención de los conflictos.

Dentro de la legislación inglesa se estatulía una jurisdicción especial para los conflictos colectivos; pero cabía la posibilidad de adaptar la a los conflictos individuales que practicamente no den ningún resultado satisfactorio, porque los interesados quedaban en libertad de acudir a los tribunales judiciales; se caracterizaban además por su función de prevención de conflictos, por ser organismos típicos de conciliación. (23)

Por lo que podemos afirmar con el estudio elaborado por el Instituto de Derecho del Trabajo, que el derecho no está codificado; lo constituye en derecho estatutario o legislativo (Statute Law), por los actos de parlamento, que fundan este tipo de derecho y los precedentes judiciales, (Case Law) formado por el criterio de las cortes superiores, cuyos jueces tienen el poder de declarar el derecho obligando a los jueces de inferior jerarquía y aún a los de igual categoría al respeto de estas decisiones imperativas, siempre que no sean modificadas por un juez de jerarquía superior, ori

21.- M. de la Cueva, Tomo II Págs. 897 y 898, 1954.

22.- M. de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Pág. 929, Editorial Porrúa, 1949.

23.- Rodolfo Villarreal, Obra citada, Pág. 44.

ginando el derecho jurisprudencial inglés. Es de mi especial interés establecer que los precedentes judiciales para el derecho obrero es el que se relaciona con la interpretación de los actos votados por el parlamento e interés de las clases asalariadas. (24)

24.- Instituto del Derecho de Trabajo, Tribunales de Trabajo, Pág. 818  
Santa Fé, 1941.

## D) ALEMANTA

Ninguna legislación europea alcanza la precisión del derecho alemán, por esta razón y aún cuando no ejerció influencia en nuestro derecho, puede ser interesante conocerle. Se diferencia a los conflictos económicos de los jurídicos claramente, no importa que los conflictos fueren individuales o colectivos. Para resolver los conflictos jurídicos, individuales, colectivos y los Comités de Conciliación para los conflictos económicos. La jurisdicción del trabajo seguía las líneas generales de la jurisdicción civil con la diferencia de que, en las tres instancias se integraba el tribunal con un juez y un representante de cada una de las clases sociales así - del primero estaba formado por los Juzgados del Trabajo (Arbeitsgerichte), - la segunda instancia estaba constituida por los juzgados locales del trabajo (Landesarbeitsgerichte), especie de tribunal de apelación; la tercera -- instancia era el Juzgado del Trabajo del Estado (Reichsarbeitsgerichte), que era una sala del Supremo Tribunal de Alemania y se integraba con cinco miembros, tres jueces del Supremo Tribunal, un representante de trabajadores y otro de los patrones. [25]

La primera instancia la constituyen como ya lo dije anteriormente los Tribunales del Trabajo; sus decisiones admiten la apelación en los dos siguientes casos, cuando el valor del objeto de litigio es superior a 300 reichmarks y cuando es admitida la apelación por el mismo tribunal en razón de la importancia de principio que presenta el litigio. De los juicios que conoce el tribunal regional del trabajo son llevados ante el tribunal -

25.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 898, Editorial Porrúa, 1954.

del Reich cuando el valor del litigio excede de 6,000 reichmarks o cuando el tribunal del trabajo admite la revisión en razón de la importancia de principios de litigio, la apelación o la revisión; no se admite la casación para los juicios que establecen o se inician ya como una medida provisional, ya sea, con las que ordena, modifica o levanta un embargo, así como en los casos de acción por retiro de permiso, por lo que se considera al tribunal regional del trabajo como competente en última instancia. (26)

Los Tribunales de Trabajo y los Tribunales Regionales del Trabajo se integran con un juez de carrera que funge como presidente, y dos asesores elegidos uno por uno por los patrones y otro por los trabajadores. El Tribunal del Reich, consede en Leipzig, estaba compuesto por un presidente de cámara del Tribunal del Reich, que lo precide y de cuatro asesores; dos deben de ser elegidos de entre los jueces del Reich y dos por los interesados que originan la relación laboral; esto es, patrones y trabajadores. (27)

La situación jurídica de esta organización del trabajo nacional -- alemán, tenla su fundamento en los siguientes principios:

- 1.- Se eliminaba la idea de lucha de clases.
- 2.- La comunidad de empresa y consejo de confianza, un jefe y 20 compañeros elegidos del séquito que integra la empresa.
- 3.- Instrucciones reglas, constituidas por el reglamento de empresa; la ingerencia del comisario del trabajo en la dirección y reglamentación de los contratos individuales del tra-

26.- Instituto del Derecho del Trabajo, Obra citada, Pág. 808.

27.- Idem. Págs. 803 y siguientes.



bajo y de los reglamentos de empresa; el reglamento colectivo institución de orden público que regula las relaciones del -- trabajo, imponiendo de manera categórica las condiciones de -- la relación laboral y así mismo las convenciones colectivas o reglamentos colectivos, la jurisdicción de honor social y el frente alemán del trabajo. (28)

Esta era la situación jurídica de los tribunales del trabajo en -- Alemania antes de la segunda guerra mundial la nueva legislación alemana del trabajo se caracteriza por su intento de dejar a los contratos colectivos -- del trabajo el cuidado de reglamentar un sistema particular de conciliación y arbitraje unicamente cuando falta ese sistema intervienen los organismos - oficiales.

La Ley de 1946 creó dos instituciones: los Conciliadores y los Organismos de Conciliación y Arbitraje. Los primeros son funcionarios públicos designados por las autoridades locales su función es meramente conciliatoria pueden intervenir de oficio o a petición de parte pero constituyen una instancia previa y necesaria la de los organismos de Conciliación y Arbitraje.

Los organismos de Conciliación y Arbitraje se componen de un Presidente designado por la autoridad local del trabajo y un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos son seleccionados por los interesados, en cada caso, de una lista que forma periódicamente la autoridad del trabajo. El procedimiento puede unicamente abrirse cuando las dos partes interesadas están de acuerdo.

28.- Tribunales del Trabajo, Instituto del Derecho del Trabajo, Págs. 803 y siguientes, Santa Fé, 1941.

Las decisiones adoptadas por los organismos de Conciliación y Arbitraje son obligatorias en los casos siguientes: Cuando las partes se han sometido expresamente al arbitraje o aceptan el laudo dictado y cuando, de conformidad con las disposiciones vigentes en la negociación, corresponde a estos organismos decidir sobre las cuestiones que afecten a las reglas relativas a los problemas de la empresa y a su constitución jurídica.

## E) AUSTRALIA

Las instituciones del trabajo en este país tienen una doble función para la vigilancia y aplicación de la ley laboral: la Federal y la Local, esta legislación instituye dos sistemas; pero las resoluciones pronunciadas por el Estado - Federación están por encima de las dictadas por el sistema local. (29)

La constitución de 1900 otorga facultades al Parlamento Australiano para legislar sobre Conciliación y Arbitraje.

La Ley de 1804 a la de 1930, varias veces reformada, regula las atribuciones de los organismos de Conciliación y Arbitraje o, mejor dicho, contempla el acto de conciliación y arbitraje, regulado por disposiciones expresas creando de esta manera tres organismos:

- 1.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- 2.- Los Comisarios conciliadores; y
- 3.- Las Comisiones de Conciliación. (30)

1.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje es integrado por -- jueces exclusivamente; un miembro de la Suprema Corte, que funge como Presidente, y dos o cuatro jueces designados por el ejecutivo, según el caso; sus decisiones son inapelables; el carácter del Presidente es inmovible.

- 29.- M. de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Págs. 900 y siguientes, 1954.
- 30.- M. de la Cueva, Obra citada, Pág. 901.

El arbitraje es obligatorio, con una doble tendencia; obligación de patrones y trabajadores de someter sus diferencias al tribunal para su solución.

También actúa de oficio cuando lo demanda el interés público. (31)

2.- Los Comisarios Conciliadores son tres; su función es similar a la del Tribunal. Interviene en los conflictos cuando el Tribunal les encarga el estudio y decisión de conflictos.

3.- Las Comisiones de Conciliación se integraban con igual número de representantes de patrones y de trabajadores, presididas por un comisario conciliador nombrado por el ejecutivo para integrar la comisión de cada rama de industria.

La ley australiana establece que el tribunal de conciliación no podía conocer un conflicto que ya se estuviese tramitando por la comisión de conciliación.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de ese Estado redujo a las comisiones de referencia a simples organismos de estudio y prevención de los conflictos, constituyendo en esta forma una instancia voluntaria para las partes en pugna. (32)

Por lo que se refiere al sistema local establecido por este Derecho, puede decirse que la legislación de los estados federados son semejan

31.- Zepeda Villarreal, Obra citada, Pág. 50, en el mismo sentido M. de la Cueva, Obra citada, Pág. 901.

32.- Zepeda Villarreal, Obra citada en este Estudio, Pág. 52.

tes entre sí, estableciendo tres órganos: El Tribunal del Trabajo, Los Comisarios Conciliadores y el Comité de Conciliación. Los Comités de Conciliación que correspondían a las autoridades federales se diferenciaban de los de legislación de Queensland, en que ésta, establecía la instancia de los comités de conciliación con el carácter de obligatorio, y las comisiones de conciliación en el sistema federal se redujeron a organismos de estudio y prevención de conflictos, constituyendo una simple instancia voluntaria de las partes.

F) NUEVA ZELANDIA

En este país como en las exposiciones que hemos hecho de los anteriores observamos que el origen de su legislación laboral proviene de una lucha real entre la sociedad burguesa y la clase trabajadora resulta que la -- clase trabajadora como explotada y la clase capitalista como explotadora. Y vemos que en este país también se reconoció autoridad a las instituciones de Conciliación y Arbitraje, adaptándose a sus necesidades, para resolver los - conflictos entre trabajadores y patrones.

La ley del año de 1894, con el objeto de terminar con los movimientos de huelga motivados por el desequilibrio entre los factores de la producción previniéndolos mediante la armonía de los derechos o intereses que se - conjugan en la relación laboral mediante el Conciliation and Arbitration Act. En virtud de este mandato de la ley, se formaron sindicatos y federaciones - industriales. Este sistema de legislación es seguido por la nuestra del Estado de Yucatán, y por lo consiguiente junto con la legislación de Australia constituyen un antecedente en nuestra ley vigente del trabajo; tiende además a estimular la celebración de convenios colectivos; por otra parte, contiene la reglamentación para la creación de consejos para los distritos industriales y la forma de integrar el Tribunal de Arbitraje.

Por virtud de esta ley, las organizaciones obreras debían intentar celebrar con el patrón contratos colectivos de trabajo; a la negativa del patrón se estimula a los Consejos de Conciliación, cuya función es meramente - conciliadora, buscando un entendimiento entre las partes, haciendo propociciones como amigable componedor. Si fracasa este entendimiento, se turna el negocio con sus antecedentes al Tribunal de Arbitraje.

Los Consejos de Conciliación se integraban por un representante del Gobierno y por igual número de representantes de los patrones y de los trabajadores.

El Tribunal de Arbitraje se compone de un magistrado del Supremo -- Tribunal del Estado y dos jueces que el gobernador designaba a propuesta de los interesados en el conflicto. (33)

La legislación neozelandesa establece el arbitraje obligatorio para trabajadores y patrones. Se sancionaba severamente a los que intervienen en huelgas si no han acudido previamente a la Conciliación, y el Arbitraje. (34)

33.- Mario de la Cueva, *Obra citada*, Pág. 901.

34.- Zepeda Villarreal, *Obra citada en este estudio*, Pág. 53.

G) ITALIA

Pueblo de tradiciones o instituciones jurídicas, poseedor de un derecho forjado al calor de sus propias y peculiares necesidades, no puede ser omitido en esta Tesis, por el tema que se desarrolla, pues como lo considera el doctor Nizeto Alcalá Zamora y Castillo, es uno de los países más adelantado en este tipo de procedimiento y por la regulación que en materia corporativa hace, según se desprende de las instituciones que establece el Código de Procedimiento Civil en su Título cuarto en el que se dan las bases que norman las controversias corporativas.

Antes de la guerra mundial de 1914 a 1918, la legislación italiana sólo reconoce como instituciones que regulan la materia del trabajo el Colegidei Probi viri o Consejo de Prudentes; la comisión permanente para asegurar el tratamiento equitativo de los trabajadores de los servicios del transporte colectivo; las comisiones de conciliación para los conflictos relativos a los contratos colectivos en los arrozales. (35)

Después de la Primera Guerra Mundial se manifiesta en la legislación de este país la creación de organismos de Conciliación y Arbitraje.

De 1827 a 1933, el Gobierno busca la armonía de los factores de la producción, en relación con los conflictos colectivos, de ellos conocía el Ministerio de Corporaciones y en esa época constituía la última instancia en el procedimiento de Conciliación y la magistratura del trabajo en la resolución de los conflictos individuales y colectivos.



El Ministerio de Corporaciones sustanciaba la conciliación en los conflictos y organizaba la jurisdicción o magistratura del trabajo, de acuerdo con la ley del 3 de abril de 1926 y del Decreto Real del 10. de Julio de ese año.

Las autoridades que conocían de los conflictos entre empleadores o sea patronos y trabajadores antes de la organización de la magistratura del trabajo eran las jurisdicciones ordinarias o ciertas jurisdicciones especiales. [36]

La organización de la magistratura del trabajo por ley número 563 del 3 de abril de 1926, unifica el régimen legal de las relaciones del trabajo, el de las economías en general y como consecuencia, una reforma más o menos completa de las jurisdicciones.

Prevee esta ley que las diferencias individuales deben ser resueltas dentro de los límites de sus respectivas competencias por los pretores y los tribunales, asistidos eventualmente por dos peritos en las cuestiones del trabajo, uno de los cuales debe de pertenecer a la categoría de los empleadores o patronos y el otro a la categoría de los trabajadores. A la -- tendencia antes predominante, que se inspiraba en un criterio técnico, se -- ha sustituido la de inspiración jurídica, volviendo al sistema general de -- la unidad de jurisdicción según el cual los jueces deben de juzgar y los -- técnicos no deben desempeñar más que un papel de perito, con el objeto de -- establecer científicamente o prácticamente los hechos. [37]

- 36.- Instituto de Derecho del Trabajo, Obra citada, Págs. 732, 849 y 850.  
37.- Instituto de Derecho del Trabajo, Obra citada, Pág. 850.

Esta legislación del trabajo descansa en las instituciones que el Estado reconoce expresamente: El sindicato, la corporación y la magistratura del trabajo.

Se reconocen las jurisdicciones especiales como los órganos de jurisdicción y conciliación en materia de seguros contra la invalidez o vejez, etc. (38)

Actualmente en Italia, según se desprende del estudio de Ferruccio Pergolegi *Alcune Osservazioni sulla Fase Attuale del Processo del Lavoro* que, en el régimen fascista, se hallaban primeramente la institución de la magistratura del trabajo para la resolución de las controversias colectivas, --- sean económicas por el nacimiento de nuevas normas, y posteriormente en segundo lugar, un ordenamiento procesal adaptado para la solución de la controversia individual.

"El Código de Procedimientos Civiles de 1942 está en parte inspirado en un sistema general propio de tal ordenamiento; lo ha puesto explicitamente de relieve la exposición de motivos sobre el mismo el procedimiento especial para las controversias individuales del trabajo no constituye ya - un sistema distinto del ordinario, porque la mayor parte de las reglas que formaban su contenido han sido extendidas al proceso común, la ley para las controversias individuales del trabajo concluyó así su historia, pero sus instituciones tienen ahora una esfera de aplicación más amplia".

¿Qué es lo que está todavía en vigor del Código, cual es la situación actual?.

38.- Instituto de Derecho del Trabajo, Obra citada, Pág. 852 y siguientes.

Para responder a esta pregunta se necesita naturalmente partir de de la nueva Constitución, la cual, a diferencia de otras Constituciones con temporáneas y también por la superabundancia de las normas sobre trabajo, - contiene disposiciones sobre nuestra materia, y no hay efectivamente necesidad de ella por ser suficientes las generales sobre la magistratura.

"Entre ellas posee importante relieve la contenida en el artículo 102 que prohíbe la institución (mediante ley ordinaria o fuente equiparada) de los juzgadores especiales, si bien admiten las instituciones de sesiones especiales junto a los órganos judiciales ordinarios (con la participación de ciudadanos idóneos extraños a la magistratura para materias determinadas, entre las cuales podría incluirse la materia de trabajo".

Nos dice además que, "La abrogación clara de todo ordenamiento -- sindical corporativa, pero solamente una parte de él (y precisamente de la sobre-estructura corporativa), ha de entenderse abrogado en su integridad, - con la abrogación implícita por la incompatibilidad entre el presupuesto -- gascista de una organización sindical única representante totalitaria de la categoría, y el democrático, característica de la nueva constitución, artículo 11, que admite el pluralismo sindical con representación limitada a -- los socios. (Art. 39).

Es de retener, por tanto, que debe entenderse abrogado cuando en el Código de Procedimiento Civil presupone necesariamente aquel ordenamiento y por consiguiente, íntegramente el capítulo sobre las controversias colectivas individuales, en materias reguladas por normas corporativas (emana

das, por tanto, de órganos suprimidos). Cualquier duda puede allanarse a propósito de la primera, cuando la acción se hubiese desenvuelto por los sindicatos ya no existentes, de acuerdo con la legislación fascista, no reconocida ahora por aquella tendencia de libertad de la nueva constitución, en atención a la ley integrante del Art. 39 por un curador especial (Art. 17, 3 de abril de 1926, No. 563; Art. 411 C.P.C.)

Pero la duda se supera fácilmente por dos consideraciones convergentes en la misma conclusión negativa, esto es, que el Código disponía la composición como obligatoria, en cuanto a la huelga que constituía entonces un delito (Art. 509), mientras hoy constituye un derecho consagrado, en el artículo 40 de la Constitución, efectiva y ampliamente ejercitada y en cuanto el curador especial era institución propia de un ordenamiento que concebía las categorías profesionales como de los sujetos unitariamente representables, mientras ahora, se repite, pueden ser representados sólo fraccionadamente (por los sindicatos, en sus socios y también por los no socios); por eso toda representación unitaria de cualquier modo impuesta por autoridad -- como precisamente el curador) violaría una libertad constitucionalmente garantizada.

"Todo esto no significa por otra parte que el legislador ordinario no puede regular las controversias colectivas. Por la decisión en efecto de ellas (además de aquellas individuales derivadas de la aplicación de la Ley del 2 de noviembre de 1944, No. 303) y la de 25 de enero de 1945, decretos -- conteniendo mejoramientos económicos en favor de los trabajadores".

"También otras observaciones deben de hacerse a este respecto; ante todo el legislador ordinario puede siempre establecer la institución de -

los órganos o procedimientos dirigidos a la encuesta administrativa, a la conciliación y a la mediación de la controversia colectiva".

Más adelante sigue diciendo: "No podrá instituirse juzgadores espe-  
ciales, por prohibición constitucional; pero muy bien podría conservar la ma-  
gistratura del trabajo como sesión especializada de los cortes de apelación, -  
así sea solo para interpretar y aplicar los contratos colectivos con eficacia  
obligatoria general estipuladas por las representaciones de los sindicatos re  
conocidos al tenor del último párrafo del artículo 39; la orientación doctri-  
nal en tal sentido debe ser compartida, porque toda controversia que pueda re  
solverse en el cause del derecho está substraída a la solución anti-jurídica o  
por lo menos a-jurídica de la fuerza, y constituye un progreso en la vida pol  
ítica".

"Hasta que no existan contratos colectivos con eficacia que vincu-  
lando a los socios de las asociaciones estipulantes podrán igualmente ser ob-  
jeto de controversia entre las asociaciones mismas, según la norma de derecho  
sustantivo y del derecho procesal común; pero la sentencia interpretativa de  
la misma tendrá eficacia necesariamente en la relación individual dentro de -  
los límites mismos que tengan directamente los contratos en cuestión".

"Las disposiciones de los capítulos II y III sobre controversias in  
dividuales del trabajo y sobre seguros sociales, continúan teniendo posibles  
aplicaciones (exceptuando solamente aquellas que presupone el ordenamiento --  
corporativo abrogado), esto es, en temor de intervención en pleito de las aso  
ciaciones sindicales unitarias para la tutela de los intereses generales de -  
categoría (Art. 443), en cuanto dejen intactas las categorías de la jurisdic  
ción y del proceso sobre las materias indicadas".

H) MEXICO

1.- "Las normas procesales del artículo 123 son originales, pues no tienen antecedentes en preceptos del derecho procesal civil, ni en ningún otro derecho procesal, según se desprende de cuanto se dijo en el Congreso y de la nitidez de sus mismo textos. Puede decirse que el verdadero derecho procesal del trabajo nació en México y para el mundo con el mencionado artículo 123, que esparció su luz social en todos los continentes. Así es de maravilloso nuestro artículo 123". (39)

De los antecedentes de las instituciones de la legislación mexicana emana de aquellas legislaciones locales de nuestra federación, influyendo éstas, en nuestra legislación vigente, con el propósito de crear un sistema de procedimiento que sustancia las controversias que surgen con motivo de la relación laboral mexicana. Estudiaremos pues, las bases, los medios y formas de los organismos encargados de velar por los intereses lesionados dentro de este tipo de relación jurídica, que por sus necesidades crea órganos típicos de caracteres especiales y definidos.

El ensayo mas importante que se conoció en la República en el de la Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán, promulgado en Mérida por el General Don Salvador Alvarado, en virtud del decreto 59, del 14 de mayo de 1915. (40).

- 39.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1973, Pág. 20.
- 40.- Alberto Trueba Urbina, Obra citada, Pág. 9

Así mismo se manifiesta que el General Don Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de Las Cinco Hermanas. (41)

En la Ley del Trabajo de Yucatán se reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución, el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales, contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. De la exposición de motivos de esta ley se desprende la influencia que posteriormente tuvo como ya lo dije antes en el constituyente de Querétaro y de los cuales transcribimos los fundamentos de la influencia: "La importancia trascendental de la cuestión obrera, cuya especial naturaleza requiere procedimientos sumarios imponen la necesidad indeclinable de establecer tribunales que impartan justicia inmediata y oportuna sin la lentitud desesperante de los enjuiciamientos ordinarios"

Para resolver las dificultades sobre los trabajadores y patrones, tanto individuales como colectivos, jurídicos y económicos la ley creó la Junta de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio se encargan de aplicar en toda su extensión las leyes del trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de la legislación. (42)

41.- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 46, Edición 1972.

42.- Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, 1941.

Creando los Consejos de Conciliación y Arbitraje y al Tribunal de Arbitraje, diferentes a los del orden común, establecidos en los demás estados de la República que conocía de los conflictos obrero-patronales.

Como se puede ver, este ordenamiento establece las bases que todo Estado moderno debe pretender para la resolución de los problemas que se suscitan por la fricción de intereses entre los factores de la producción; constituye una de estas cuestiones el problema obrero que, por su naturaleza, necesita de procedimientos simples que resuelvan de una manera eficaz y rápida los conflictos obrero-patronales resaltando la necesidad de establecer, además de órganos especiales, nuevos procedimientos.

Nos dice el maestro Trueba Urbina: "Las Juntas de Conciliación, en cada distrito industrial se componían de representantes de trabajadores y patrones, con facultad de normar las relaciones entre éstos y procurar la celebración de convenios industriales (contratos colectivos de trabajo), y proponer fórmulas de avenencia que podían imponer durante un mes, mientras se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje (Arts. 27, 28, 29, 40 y 41) y continúa "El Tribunal de Arbitraje se integraba con un representante de -- las uniones de trabajadores y otro designado por los patrones, y un juez nombrado por las Juntas de Conciliación funcionando en pleno en la ciudad de Mérida. Y si no se ponían de acuerdo las Juntas en este nombramiento, entonces hacía la designación el ejecutivo del Estado (Art. 45). Los miembros del Tribunal de Arbitraje duraban en su cargo un año, y no podían ser reelectos, -- (Art. 46). (43).

El nombramiento de Presidente de estos organismos estaba condicionado: esta persona no debía pertenecer a ninguna de las asociaciones profesionales.

La función de estas juntas era exclusivamente conciliatoria; prevenía los conflictos, y donde se suscitaba alguno procuraban avenirlos, llevándolos a un arreglo. Esta legislación y el antecedente extranjero neozelandés



influyen en forma vigorosa en la creación y obra del constituyente de 1917.  
( 44)

En virtud de la Ley del 16 de diciembre de 1918, se faculta expresamente al Tribunal de Arbitraje estableciendo la ejecución de sus determinaciones, según se desprende del artículo 195 de la Legislación yucateca, de claro el precepto mencionado:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje podrá hacer uso de los medios de apremios que señala el Código de Procedimientos Civiles del Estado, para hacer cumplir sus determinaciones y en ejecución de sentencias; pudiendo a solicitud de parte embargar y rematar los bienes del que hubiese sido condenado". (45)

Se pone de relieve aquí la independencia que el Legislador quería dar a estos organismos, dotándolos de imperio.

En el Estado de Veracruz, por Ley del 14 de enero de 1918, se crean los organismos que deberlan conocer de los conflictos o controversias que se presentaban dentro de la relación que nace en virtud de un contrato de trabajo, del Artículo 163 de esta ley se desprende que para la solución de toda diferencia o conflicto que nacieran entre Capital y Trabajo, se creaban:

- 1.- Las Juntas Municipales de Conciliación; y
- 2.- la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Se crea de esta manera dos clases de competencia y dos jurisdicciones distintas para la solución de los conflictos con motivo del contrato de trabajo o de la aplicación de la ley.

Las Juntas Municipales de Conciliación tenían a su cargo la función exclusivamente conciliatoria, interviniendo unicamente en los conflictos que

- 44.- Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, Pág. 193, Editorial Porrúa, México 1941.
- 45.- R. Zepeda Villarreal, obra citada, Pág. 58, en igual sentido M. - de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 939, México 1954.

afectan al municipio al cual pertenece; tiene su jurisdicción perfectamente definida.

Precisa la avenencia o entendimiento en los conflictos del trabajo, según se infiere del artículo 181 de la Ley del Estado a que venimos haciendo referencia y sobre todo en materia de trabajo, jornada, salarios y responsabilidades por accidentes. (46)

La Junta Central de Conciliación y Arbitraje, funcionaba como órgano conciliatorio y como tribunal, en el primer sentido, con el objeto de lograr un entendimiento o arreglo para los interesados; en el segundo aspecto, resolviendo los conflictos entre capital y trabajo mediante el laudo.

En la Ley del Estado de Veracruz y en la Ley del Estado de Yucatán, no se clasifican los conflictos, ni se dan las bases para saber el tipo naturaleza del conflicto, por lo que estas instituciones resolvían toda clase de controversias, sin distinguir las individuales de las colectivas, - las jurídicas de las económicas.

Lo peculiar de estos organismos es que se avocaron a los conflictos laborales, ajustándose, no a un derecho rígido, sino buscando la armonía de los intereses en choque, los patronales y los de los trabajadores, - de acuerdo con la justicia y la equidad, pues el artículo 179 de la referida ley no dice que la Junta en sus funciones, no constituya un tribunal de derecho, y que sus miembros, juzgadores, decidieran conforme a su conciencia y la equidad. (47)

El legislador, a través de la voluntad de la ley, estructuraba un tribunal con características y funciones propias adaptándose a las necesidades y exigencias de la realidad en que se desenvolvía.

De nuestra Carta Magna se infiere que el legislador del Constituyente de Querétaro quiso la inclusión de preceptos de índole laboral; de aquí se instituyeran nuevas formas de tutela al derecho sustantivo del tra-

46.- R. Zepeda Villarreal, obra citada, Pág. 57

47.- Idem., Págs. 57 y 75.

bajo, así como innovaciones al procedimiento.

El derecho laboral, al romper los lineamientos del rigorismo romano civilista crea un derecho procesal típico de características especiales y concretas, con fines de solución rápida y eficaz de los conflictos del -- trabajo, buscando el bienestar de las clases.

Enmarca las funciones de las juntas de conciliación para lograr -- el objetivo propuesto, mediante la observancia de la ley y las controver-- sias se someten para su solución a estos organismos.

La fracción XX del artículo 123 establece que "Las diferencias o 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 obreros y de patrones y uno del gobierno".

Se incluye así mismo la fracción XXI que establece a su vez el arbitraje obligatorio y que a la letra dice: "Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

De ambas funciones del artículo 123 constitucional se deduce que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades facultadas para conocer los conflictos de trabajo.

La Corte, ha sentado jurisprudencia al decir que las funciones -- que las Juntas desempeñan son públicas, sus resoluciones afectan al orden -- social, al orden público y además sus funciones judiciales son precisas por que el espíritu de la ley es que estos organismos decidan de las cuestiones de derecho laboral en pugna.

El carácter especial de este procedimiento es evitar que por su -- formalismo retardan los juicios, trayendo aparejado como consecuencia la --

perturbación social, por lo que se considera a las juntas de conciliación y arbitraje como verdaderos tribunales, en los que se dirimen las controversias obrero-patronales están facultadas de imperio para someter a las partes, en virtud de la sentencia que pronuncie. Nuestros organismos de justicia obrera se instituyen con base fundamental en la equidad, así como en la libre apreciación en conciencia de las pruebas; pero su funcionamiento y actuación son reguladas jurídicamente.

En nuestra legislación los representantes son elegidos por cada una de las asociaciones profesionales que intervienen en la relación del trabajo; el representante del gobierno es nombrado por el Secretario del despacho del trabajo.

Así nuestra legislación vigente en materia del trabajo regula en su capítulo I del Título XIII del nombramiento de los representantes de los trabajadores y los patrones en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, y en las Juntas de Conciliación Permanente. En sus Artículos 648 y 675 se regula todo lo relativo a este capítulo.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanente, serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada 6 años de conformidad con las disposiciones de dicho capítulo, se celebrarán tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar en la Junta de Conciliación y Arbitraje, la citada convención debe celebrarse el día 10. de octubre del año par que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en Periódico Oficial o Gaceta de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación la convocatoria para la elección de representantes.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designan dichos delegados son nombrados a las convenciones por los sindicatos de trabajadores registrados y por los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un periodo no menor de seis años durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados.

Los representantes de los patrones serán designados en las conven ciones por los mismos patrones o por sus delegados, tienen derecho a nombrar delegados de patrones los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio; y los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio; los requisitos que deben llenar los representantes de los trabajadores y de los patrones son los siguientes: Ser mexicanos mayores de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos, haber terminado la educación obligatoria, no pertenecer al es tado eclesástico y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Otorgan las leyes, competencia y jurisdicción diferente a los ór ganos encargados de impartir justicia a los intereses que se conjugan en la relación laboral, establecen una jurisdicción local y otra federal, emarca da esta última en la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional y exclu sión se establece la competencia de las Juntas Municipales y las Centrales de Conciliación y Arbitraje de los Estados que integran la Federación.

Las Juntas de Conciliación Federales son permanentes o accidentales, según el caso y el lugar donde se establece. Las Juntas Municipales tienen el mismo carácter; los representantes del Gobierno son nombrados por el Ejecutivo de la Entidad Federativa a que corresponda.

Las Juntas de Conciliación Federales y Municipales conocen de los conflictos obrero-patronales, con la finalidad específica de averiguar, de que lleguen a un entendimiento de parte equitativo en sus intereses; si no llegan a una avenencia, la Junta de origen emite su opinión como amigable componedora; si hay inconformidad de parte, se pasa inmediatamente el asunto al arbitraje, y por lo tanto a la Junta Federal o Central de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según el caso. A mi parecer aquí existe un pro blema que hace nulatorio el principio de inmediatez procesal y de aparecer más expedita la justicia toda vez que hay dos tramitaciones una ante la Junta Federal de Conciliación y otra ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que corresponda con lo cual va en perjuicio de los trabajadores.

Por su competencia, las Juntas tanto Federales como Locales, conocen de todas las controversias de la relación procesal del Trabajo.

## C A P I T U L O   I I I

### DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

#### S U M A R I O

##### 1.- Principios que lo rigen:

- a) Principio Dispositivo.
- b) Principio de Oficialidad.
- c) Principio de Impulsión del Procedimiento.
- d) Principio de Concentración.
- e) Principio de Apreciación de Pruebas en Conciencia.
- f) Principio Informalista.
- g) Principio de Inmediatez.
- h) Principio de Publicidad.
- i) Principio de la no Impugnabilidad o Inimpugnabilidad.
- j) Principio de Oralidad.

##### 2.- Soluciones que se proponen.

## CAPITULO III.-

## DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

## SUMARIO.

- 1) Principios que lo rigen.
- 2) Soluciones que se proponen.

1.- Principios que rigen el procedimiento laboral.- Todo procedimiento está regido por principios básicos reguladores de la actividad que desarrollan los organismos destinados a impartir justicia, el proceso laboral, como fenómeno jurídico complejo, requiere el acuerdo jurisdiccional, que no es puesto en movimiento en virtud de la acción ejercitada de la parte lesionada en su derecho o derechos, considerada como derecho a la jurisdicción -- sin prejuizar si se posee un derecho material efectivo.

Las Juntas no conocen de los conflictos por iniciativa propia. El órgano jurisdiccional del trabajo es puesto en movimiento, siempre y cuando se le requiere y estimule; la pronunciación del laudo y la ejecución del mismo, necesitan de la realización de actos que se desenvuelven dentro de un período estatuido por la ley. El supuesto de todo proceso laboral es el litigio es el presupuesto de cualquier otro tipo de proceso dependiendo del campo a que pertenezcan las normas conforme a las cuales se va a dirimir o solucionar el conflicto (5) siguiendo la cátedra del Sr. Lic. Cipriano Gómez Lara quien nos definió al litigio en general siguiendo a su vez a Carneluti como un conflicto cualificando de intereses que se caracteriza por la pretensión de una parte y la resistencia u oposición de otra parte a esa pretensión).

La legislación positiva mexicana en materia laboral presupone facilidades en el procedimiento, por la sencillez y simplicidad en los actos que tipifican este fenómeno de la relación del trabajo, dando la garantía que impone el artículo 14 Constitucional a los tribunales de que se cumplan las -- formalidades esenciales del procedimiento, esto es, las formas procesales, - ( 48 ) además de la normatividad estatuida para las Juntas de Conciliación

y Arbitraje por el artículo 123 Constitucional en sus fracciones XX y XXI, dándole las atribuciones típicas y propias a esta clase de justicia el legislador pretende en la ley de la materia darle sencillez al procedimiento y así en el artículo 685 se reitera el principio que rompe el formalismo - en el proceso laboral; pues no se exige forma determinada en las demandas, comparecencias, escritos promociones o alegaciones, las partes únicamente están obligadas a precisar lo que pide y a indicar sus fundamentos y aún - más, al trabajador se dá la oportunidad de que si no conoce con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o la razón social de la empresa deberá precisar en su escrito inicial el domicilio de la misma o - donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón por lo menos, pues el trabajador no está obligado a conocer las cualidades jurídicas de su patrón sino que sólo debe identificar a éste o el lugar donde -- prestaba sus servicios.

Nosotros no perdemos de vista que el procedimiento laboral está inspirado en un régimen especial típico que rige las características del - derecho sustancial del trabajo en su aplicación por las normas procesales, en virtud de las exigencias de aquel derecho, que por sus necesidades so- ciales, su estructura y la finalidad que se propone de justicia social, -- rompe el principio de igualdad ante la ley, siendo esta igualdad relativa aún dentro del Derecho Civil, pues cuando litiga el hijo abandonado frente al padre poderoso que le priva del sustento o el individuo indefenso fren- te al Estado. ( 49), el trabajador frente al patrón más poderoso económica y culturalmente, que en razón de su nivel de vida y de sus asesores, a to- das luces conocedores de la materia y del ambiente en que vive el trabaja- dor, se palpa la desmedida ventaja del sector patronal sobre los trabajado- res. O como dice el ilustre maestro Alberto Trueba Urbina en sus comenta- rios a la Nueva Ley Federal del Trabajo y particularmente en el comentario que hace al artículo 685 en el cual dice entre otras cosas, que en la nue- va ley no se logra aún igualar el pensamiento y la acción porque el legis- lador ordinario, por ignorancia y contrarevolucionariamente, proclamó el - principio de igualdad de las partes en el proceso que corresponde a la tra- dición civilista y reaccionaria del siglo pasado; principio tan falso como el de igualdad ante la ley estimando a la vez que su tesis no perjudica a los trabajadores, pues respeta el principio de paridad procesal. Y sigue -

49.- Eduardo J. Couture, Algunas Nociones Fundamentales de Derecho - del Trabajo, Pág. 114, Editorial De Palma, Buenos Aires, Argen- tina.



diciendo: Esto es verdaderamente desconcertante, aunque en la realidad ocurren cosas peores, especialmente en los tribunales; pero allí la clase obrera si no hace valer sus derechos reivindicatorios algún día y se pregunta además, ¿Son iguales un barrendero y el presidente de los bancos de Comercios con ideas modernas en las calles, en las Juntas, en la Corte, en la vida? habrá quien entonces candidamente admita la paridad procesal entre --- ellos. Yo creo que no está muy lejana la afirmación del maestro Trueba Urbina porque todos los que hemos litigado ante las Juntas nos damos cuenta que las empresas poderosas que tienen sus juicios o que llevan sus problemas ante una Junta determinada se encuentra en un plano superior a un trabajador que por primera ocasión llega a reclamar sus derechos a dicha Junta, los -- asesores de la empresa correspondiente ya están familiarizados no sólo con el procedimiento, sino aún con los funcionarios representantes tanto de los patrones como de los trabajadores y del gobierno, por esa razón considero -- que es errónea también la separación de las Juntas en Juntas Especiales, si no que deben de repartirse las demandas por sorteo o conforme vayan llegando a la Oficina de Partes y deban quedar en las diversas Juntas sin que -- existan Juntas Especiales por materia no obstante que yo comprendo que dicha medida se debe a las diversas actividades y los diversos contratos colectivos de las empresas y de las relaciones obrero-patronales que los rigen.

Es lógico que la parte débil de la relación de trabajo subordinario, se encuentra no económicamente preparado para iniciar un juicio y proseguirlo, por la necesidad imperiosa de vivir y además porque no se encuentra en igualdad de situación frente a la ley y frente a las autoridades encargadas de la administración de justicia, además porque las mismas tampoco vigilan y menos aún cumplen por lo menos los vencimientos de los términos que estatuye la ley en vigor, con lo cual se deparan perjuicios al trabajador, al insuficiente de los factores de la producción; en muchas ocasiones se alega el cúmulo de trabajo pero esa no es razón para que no se cumplan con los -- términos,

Desde otro punto de vista, para lograr que la Junta llamada a decidir tenga el preciso y exacto conocimiento del negocio jurídico que se le -- plantea, y siendo presupuesto necesario de toda resolución justa el de que -- se sigan sus alegaciones y probanzas con que las apoye, fundándose en el -- principio de oralidad que rige el procedimiento laboral vigente, como se ---

desprende de los artículos 724, 725, 753 y 756 a contrario sensu 758 y 770 de la Ley Federal del Trabajo.

Resumiendo, los principios RECTORES del Procedimiento Laboral -- son los siguientes:

A) PRINCIPIO DISPOSITIVO.- Siguiendo al Maestro Trueba Urbina.

Podemos decir que este principio es regla básica del proceso la que establece que no hay Juez sin demandante, corroborándose Esta regla -- con el otro principio esencial del sistema dispositivo, relativo a que el Juez no proceda de oficio, el proceso de trabajo está incluido por el prin ci pi o que impone a las partes el deber de estimular a las Juntas de Con ci li aci ó n y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o eco n ó m i c o s tutelados por el derecho de trabajo, esto es, se requiere el ej er c i c i o de la acción procesal que impulsa la función jurisdiccional de los - tribunales del trabajo. Así como las partes tienen el deber de iniciar el func ion am i e n t o del proceso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen lí m i t a d o el material de reconocimiento a lo que le suministre las otras -- partes en las contiendas judiciales, porque en las económicas gozan de com ple t a li ber t a d, de una etiqueta en blanco para formular el derecho aplicable al caso. Nuestro régimen laboral adopta este principio en los siguientes preceptos legales; Art. 687 que exige la presentación de la demanda pa ra impulsarla al tribunal a citar a las partes a la audiencia de con ci li aci ó n demandada y excepciones, el Art. 753 dispone que en dicha audiencia - si están presentes el actor y el demandado expondrán el primero su dem anda y el segundo su con te st aci ó n.

En virtud de este principio, se establecen los derechos y de be re s de las partes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Seleccionan las partes los medios para su defensa y principalmente donde el punto de - vista de los hechos que dentro de este procedimiento están sujetos a dis cu si ó n, según se desprende del Art. 758 que dice que si las partes están con for mes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de de re cho, al concluir la audiencia de demanda y excepción la Junta oír los ale g a t o s y dictará el laudo.

De este precepto se infiere que la voluntad del legislador, estatuye la resolución inmediata del juicio, si la litis concuerda con los hechos se estatuye sin lugar a dudas que la actividad jurisdiccional no puede ponerse en movimiento, ni aun en el caso de que las facultades de estos organismos, toda vez que la litis se establece por la demanda y en contestación, ya que las Juntas no pueden de Oficio iniciar un litigio.

Fundadas en el principio *Nemo Judex Sine Actore*, al cual responde el Art. 685 de la Ley de la Materia.

Estableciendo taxativamente, que la demanda es el presupuesto de la actuación interior de éstos organismos. Las Juntas sólo están facultadas para resolver la controversia planteada por las partes. Interpuesta la demanda, este organismo no puede fallar nada que este fuera de ella en favor o en contra de personas que no sean sujetos activos o pasivos de ella, ni otorgar lo que no se pidió. Cuando haya varias acciones contra una misma -- persona y respecto de un mismo asunto, deben intentarse en una sola demanda todas las que no sean contrarias, con el ejercicio de una o más, quedan extinguidas las otras. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se da a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando desde luego su interés en el mismo. La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes podrá llamar al juicio a las personas que tengan interés en el mismo, siempre que de las actuaciones se desprenda dicho interés. -  
( 50 )

La carga para las partes predomina en el momento de constituirse la relación jurídica, procesal del trabajo, puesto que de esta situación jurídica, procesal del trabajo, puesto que de esta situación jurídica que contempla, el estado de las partes, para someter sus diferencias como un imperativo del propio interés es una conminación o conclusión a ejercer el derecho. ( 51 )

Las partes del conflicto del trabajo, por un acto expreso de la -

- 50.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 1973- Págs. 336 y Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Págs. 55 México 1943.
- 51.- Eduardo J. Couture, Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires 1951, Pág. 119, Editorial De Palma.

Ley Constitucional someten la materia de su causa a la jurisdicción ordinaria de los Tribunales del Trabajo en relación al Arbitraje, considero que fué ---afortunada la supresión que hizo el Legislador de la función o facultad que -deba a las Juntas de Conciliación para que rindieran su opinión, opinión en -contra de la cual cualquiera de las partes podría inconformarse, dejándola --sin eficacia absoluta y sometiendo posteriormente al arbitraje la solución del conflicto, con lo cual se afectaba totalmente al trabajador, puesto que -ya dicho procedimiento se convertía en otra instancia previa al procedimiento laboral, por lo que lógicamente al haberse suprimido dicha tramitación como -obligatoria, se abrevia el Juicio Laboral en su Estado Conciliatorio, quedando exclusivamente facultades a la Junta de Conciliación para que resuelva todo lo relacionado con los conflictos que se le someten, siempre y cuando tengan por objeto de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, en cuyo caso, tales conflictos se tramitarán conforme a las re---glas establecidas para los procedimientos especiales a que se hace alusión en el Capítulo VI del mismo Título correspondiente al Derecho Procesal del Trabajo y marcado en la Nueva Ley con el número Catorce, además que de conformidad con la Primera Fracción del Artículo 591 en dicha instancia conciliatoria es potestativa para los trabajadores y patrones; aunque dicho procedimiento ante las Juntas de Conciliación, es un procedimiento sumarisimo, considero que el mismo es ambiguo, porque la Fracción II del Artículo 600, dice que las facultades y obligaciones que tienen las Juntas de Conciliación, están las de -recibir las pruebas que los patrones o de los trabajadores juzguen convenientemente rendir ante ellas, en relación con las acciones o excepciones que pretenden deducir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y se le concede un término de diez días para la recepción de las pruebas, al término de las cuales deberá de remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, pero en ninguna de sus partes, se faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje a la que se remita el expediente correspondiente dictar el laudo de conformidad con las pruebas que se le hayan rendido, ofrecido y desahogado en el procedimiento seguido ante la Junta de Conciliación, -de donde resulta también inútil el procedimiento mencionado, porque como van a ofrecer pruebas y desahogarlas, en relación con acciones y excepciones que todavía las partes no han hecho valer.

Rige el principio Dispositivo al tenor del Artículo 685 de la Ley -de la Materia, que exige de las partes la precisión de los puntos petitorios y de los fundamentos de los mismos. Como comenta el maestro Alberto Trueba -

Urbina en los comentarios que hace a la Nueva Ley Federal del Trabajo, particularmente por lo que se refiere al principio que rompe el formalismo en el proceso laboral.

Constituida la relación procesal del trabajo y establecidos los hechos que han de discutirse, la Junta no puede seleccionar los hechos ni establecer otros; atiende únicamente a lo alegado, porque indiscutiblemente los actos de las partes que no están en autos, no están en el mundo jurídico en el que se desenvuelve obligando a la Junta a dictar su fallo JUSTA ALEGATA - EX PROBATA; que en el orden procesal, lo que se desconoce, no existe; lo que no existe en autos, no existe legalmente. En el juicio del trabajo en nuestro derecho positivo, rige únicamente en relación con los hechos controvertidos.

B) PRINCIPIO DE OFICIALIDAD.- De las características que el profesor Niceto Alcalá Zamora nos da en las Adiciones del Derecho Español y el Principio de Referencia en la obra de Coldschmit, Derecho Procesal Civil, -- Editorial Labor, tenemos: La declaración de incompetencia Ex-Oficio, en -- nuestro caso el Artículo 735 de la Nueva Ley Federal del Trabajo reformada -- que faculta a las Juntas para que en cualquier estado del proceso y cuando -- existan en el expediente datos que lo justifiquen, que no es de su competencia, tendrá que declararse incompetente, fundada en estricto derecho, pero la Junta, antes de dictar resolución, citará a las partes dentro de un -- término de cinco días, a una audiencia de pruebas y alegatos.

Otra característica es en aquellos casos en que no se ha celebrado la etapa conciliatoria; las Juntas de Oficio citan a las partes para una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, con fundamento en los Artículos 752 y 753 de la Ley Federal del Trabajo, que exigen, por ministerio de -- ley, la realización del acto de conciliación, iniciándose de esta manera el juicio.

Así mismo, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la -- Junta deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al verificarse la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la Junta debe resolver cuales son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles, Artículo 760, Fracción IX de la Ley Federal del Trabajo.

Con fundamento en el Artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, se otorgan facultades al Presidente o al Auxiliar y al Representante de los trabajadores o patronos para que interroguen libremente a las personas que intervinan en la Audiencia de recepción de pruebas, podrán también carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos unos con otros; examinar documentos, objetos y lugares; hacerlos reconocer por peritos y en general practicar cualquier diligencia que a su juicio sea necesaria o conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

De lo expuesto, podemos afirmar que rige el principio de oficialidad en el procedimiento laboral de una manera relevante pues de las características del derecho sustancial que regula y aplica, se desprende que para existir un interés colectivo en la sustanciación de este tipo de juicio inspirado en el espíritu de la Ley y con especial atención en la desigualdad de las partes, no sólo económica, sino cultural, y tratándose de un derecho protector del trabajador, como lo es el Derecho del Trabajo que rige las relaciones obrero-patronales, se manifiesta este principio de oficialidad, velando por el interés nacional y ya no de tutela.

El fundamento de lo antes expuesto se desprende de las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional, que trazan indiscutiblemente la celeridad del juicio del trabajo, (aunque en la realidad no se protege de una manera acertada al imprevisto de la relación laboral), dándole la superioridad que necesita el organismo para dictar resolución frente a las partes. La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, no precisa los poderes concedidos a las Juntas, de aquí que el procedimiento sea lento, equiparándose al procedimiento civil de nuestro derecho positivo.

Nosotros creemos que a las Juntas deben otorgárseles ante todo amplios poderes y facultades, como organismos encargados de dirimir las controversias obrero-patronales y por ende, de oficio substituyen a la parte imprevista y débil de la relación laboral del trabajo, con el justo límite de no lesionar en sus derechos a la clase patronal porque si se violan estos derechos, en forma arbitraria e injusta, traerían como consecuencia la lesión de los intereses de la nación, dejando cegadas las fuentes de producción que benefician al país y que representan en el trabajador, lesionando el interés de clase. Por esto y más el Estado debe ser el encargado de una nueva administra

ción de justicia buscando el equilibrio de ambos factores porque hayan interés superior al privado que aconseja que estos organismos deben comprobar -- los hechos por cuantos medios estén a su alcance, única forma de procurarse todo el material probatorio que les sea preciso, para dictar con fundamento su resolución.

La Junta a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar -- que se practiquen las diligencias que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por -- las partes. Las Diligencias se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en la relativa al desahogo o recepción de las pruebas, es decir, se les dá facultades para el empleo de providencia para mejor proveer en el Artículo 774 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, pero las providencias referidas, presentan el grave inconveniente de que a veces sólo se utilizan con el solo objeto de dilatar el plazo para dictar el laudo, petición, que en el mayor número de las ocasiones sólo son solicitadas por el representante de los patrones.

En nuestro derecho positivo del Derecho Mexicano del Trabajo, dichas diligencias para mejor proveer, casi nunca son solicitadas por el representante del sector obrero.

En nuestra práctica, éstas diligencias son letra muerta para el trabajador y el 90% de los casos es resuelto sin las mencionadas diligencias, y sólo en caso especialísimo, por interés político o económico, en nuestro medio se traducen en el obstáculo del procedimiento. Aunque en muchas ocasiones lo anterior se debe a la errónea realidad imperante en las citadas Juntas al al considerar a los representantes sobre todo al de los trabajadores, como su bordinado del Presidente de la propia Junta.

En el mismo sentido el Artículo 765 anteriormente citado, establece de manera vigorosa el principio de Oficialidad, pretendiendo lograr en esta -- forma el esclarecimiento de la verdad en el caso controvertido o incierto.

En este tipo de procedimiento, por su razón de ser, únicamente los hechos en que no están de acuerdo las partes, o si se han alegado otros en -- contrario, están sujetos a prueba. Por mandato de la Ley y de Oficio, las -- Juntas señalan una audiencia de ofrecimiento de pruebas.

En esta audiencia, se admiten o rechazan los precedentes o inútiles, según el criterio que predomina en las Juntas, conforme a la costumbre establecida.

Aunque deben de fundamentar o dar los motivos por los cuales rechazan las pruebas que consideran improcedentes o inútiles.

La sentencia en este tipo de relación, está moldeada y limitada por la acción que se ejercita, por lo que el Laudo o convenio celebrado entre las partes y ratificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según el caso, obliga a las partes en el alcance del Laudo, acomodándose deducidas oportunamente y que en caso de incongruencia en general o en concreto induciría a la parte agraviada a invocar el Amparo en la vía correspondiente.

Quiero aclarar que el Principio de Oficialidad no es absoluto, -- que las partes intervienen en el Juicio Laboral, pero tampoco en forma extrema, por lo que la ingerencia del Organismo Tripartito de la Relación Laboral, es decir el derecho o la voluntad de la Ley, necesita y exige modalidades especiales típicas dentro del procedimiento y por tanto, exige el Principio Oficial de que hablamos y que no rompe nunca el proceso en sus límites de Justicia para las partes en contienda y sí permite la posibilidad de que dicho organismo que conoce de los conflictos los resuelva atinadamente, en Justicia y con apego a derecho de dar a cada uno lo que le pertenece o corresponda, dándole por este medio, suficiente garantía a la parte débil de esta clase de relación jurídica típica del proceso laboral.

C) PRINCIPIO DE IMPULSION DEL PROCEDIMIENTO.- El Principio de la Impulsión del Proceso por las partes, tiene su origen en el Derecho Francés, y significa que las partes pueden y tienen que promover por sí la citación para los términos, así como la notificación de los mismos y de todos los demás actos y providencias de las partes y judiciales, especialmente la demanda y la sentencia. ( 52 )

Dentro del Procedimiento Laboral, este Principio sufre un gran quebranto y considerando el procedimiento como un eslabón de actos procesales,



debe suponerse cuales son los poderes que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a las partes les están reservados dentro de la sustanciación de -- los Juicios Laborales, bien porque aquellas conduzcan de oficio hasta su término la relación procesal, bien que se reserve a las partes la misión de conducirlo, que es tanto autorizar que lo paralicen, con la sola inactividad de las partes dentro de la sustanciación de la causa en materia de trabajo; este problema está íntimamente ligado con los Principios expuestos anteriormente, por lo que el Principio de Impulsión del Proceso es consecuencia de ellos pero con las modalidades que se han expuesto por el Principio Oficial que rige este tipo de procedimiento.

D) PRINCIPIO DE CONCENTRACION.- Tiene como finalidad el desenvolvimiento del procedimiento en el menor número de actos; de aquí que como querla el Constituyente de Querétaro, la sustanciación de la causa en materia de trabajo se desarrollase en el menor tiempo posible y siguiendo un orden predeterminado, instituyendo en esta forma una garantía judicial. La Concentración consiste en pocas palabras en que hay una tendencia a que en una misma o en el menor número de audiencias se desenvuelva todo el proceso. A mi parecer y para mayor celeridad todavía en el Procedimiento Laboral, se debería de realizar una audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimientos de pruebas, en otra palabra, considero que sale sobrando el Artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo, porque dicho precepto origina perjuicios principalmente a los trabajadores, porque mientras más audiencias se regulen dentro del procedimiento laboral, es obvio que quedan sin efectos el espíritu del legislador del Principio de Concentración y por lo consiguiente del procedimiento sumario, pues por otro lado el Artículo 761 dice que al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de UNA AUDIENCIA DE RECEPCION de las mismas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes. Esta norma procesal en la -- práctica es letra muerta, en efecto, la recepción de las pruebas, no se hace en una sola audiencia como lo ordena el Artículo 761, sino que por el contrario para el desahogo de la prueba confesional se señala una fecha; para el desahogo de testigos otra y generalmente las Juntas tienen la costumbre de -- señalar fechas diferentes para los casos que se tratan de testigos relacionados con diferentes hechos de la demanda, así como para las Inspecciones y periciales, esto es únicamente por lo que se refiere a las pruebas de la parte actora pues después de desahogarse éstos viene el desahogo de las pruebas de la parte demandada en la misma forma, violándose la norma que ordena la --

a) Ausencia del actor.- En este caso se aplica el artículo 754, es decir, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducción - en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, siempre y cuando, concurra el demandado a dicha audiencia, pues en caso contrario, se manda archivar el expediente hasta nueva promoción de conformidad con el Artículo - 756.

b) Ausencia del demandado, con asistencia del autor.- En este caso, se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, aplicándose en estos casos los Artículos 754 y 755.

c) Ausencia del actor y del demandado.- Si se da esta situación como ya se dijo se aplica el Artículo 756, que ordena se archive el expediente, es que a partir de la fecha de archivo del expediente, comienza a - correr el término de seis meses para el desistimiento de la acción, en los términos del Artículo 726.

d) Concurrencia de actor y demandado.- Al darse esta situación, debería operar en su plenitud la Audiencia de Conciliación, conforme al espíritu del Legislador, en las fracciones I, II y III del Artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, pero en la realidad no se da, en virtud de que las Juntas, (al menos en las que he tenido oportunidad de participar en procesos laborales), se concretan exclusivamente a exhortar a las partes a que - tengan un cambio de impresiones para que procuren un arreglo conciliatorio, pero nunca proponen la solución a que a su juicio sea propia para terminar el conflicto.

Si no prospera el acto de Conciliación, se pasa a la etapa de Arbitraje o de Controversia, iniciándose con la ratificación o reproducción - del escrito inicial, de demanda y en caso de ampliación de la misma o del - ejercicio de nuevas acciones, se procederá como dispone la fracción IV del Artículo 753, pero yo considero, que la nueva audiencia de Conciliación, De manda y Excepciones que se señala, deberá concretarse exclusivamente a la - ampliación de la demanda o las nuevas acciones ejercitadas, porque por lo - que se refiere a las anteriores, si el demandado no opone las defensas y -- excepciones correspondientes, opera la preclusión en su perjuicio, que no es otra cosa, más que como dice el Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra - últimamente citada, Pag. 499, "La preclusión no es el efecto, sino la causa

recepción de las pruebas en una sola audiencia, en detrimento generalmente - del trabajador.

Con la concentración del procedimiento el Legislador trataba de -- evitar a todas luces, la dispersión de los actos procesales; inspirando ese principio en la necesidad, de que la actividad judicial y las de las partes no se debería distraer con perjudicial repercusión en el fondo del negocio, - a lo que se habla querido y estimulado la actividad jurisdiccional.

Se nos presentan ahora dos ángulos visuales con respecto a este -- problema: El primero, arbitrando los medios en que la relación jurídica procesal del trabajo se desenvuelve, sin solución de continuidad; y el segundo, que las cuestiones incidentales no entorpezcan el camino que conduce a la resolución del pleito.

En el fuero del trabajo mexicano se resuelven las cuestiones inci- dentales salvo en los casos previstos en la Ley, juntamente con lo principal, a menos que la Junta estime que debe resolverse previamente o que se promue- van después de dictado el Laudo.

Esto es muy natural como lo dicen los Licenciados Alberto y Jorge Trueba , en el comentario al Artículo 725 de la Nueva Ley Federal del Traba- jo, que dicen: "Que por su naturaleza hay cuestiones incidentales que no -- pueden resolverse juntamente con lo principal. Ejemplo: Las recusaciones y excusas, competencia, personalidad, desistimiento de la acción por caducidad y otras".

Así que, dentro del procedimiento típico del Derecho Positivo Mexi- cano, ofrece generalmente tres etapas fundamentales: Conciliación, Arbitra- je y de Resolución o de Juzgamiento.

El de Conciliación, es el de avenimiento de las partes por medio - de una proposición equitativa de la Junta a las partes; una vez que se ha es tudiado el negocio (efectos de la Conciliación). Siguiendo al Maestro Alber- to Trueba Urbina, en su Obra "El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edición 1973, Págs. 497 y siguientes, podemos afirmar, que en la Audiencia de Conci- liación podemos encontrarnos con diversas situaciones Procesales; que origi- nan efectos jurídicos distintos, como son:

de la pérdida de la actividad procesal no ejercitada en el momento oportuno, que da firmeza a las resoluciones y respetabilidad al proceso".

En esta etapa, el demandado expondrá su contestación, así como las excepciones que se hagan valer en su defensa (alegaciones en sentido estricto); contestada la demanda queda hecho la fijación de Litis, que en proceso laboral, tiene el carácter de Litis Cerrada, es decir, que no admite modificaciones posteriores a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, si pueden alegarse excepciones supervenientes. ( 53 )

Pero también puede darse el caso previsto en la fracción VII, del Artículo 753, debiéndose abrir un periodo conciliatorio y terminado éste, podrá el reconvenido producir su contestación al solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla, Al respecto, me permito narrar un caso real sucedido, con la libertad que me da el tema escogido para este trabajo. En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, concretamente en la Junta Especial Número Cuatro, tuvo verificativo una Audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones; en la cual la parte demandada reconvinó al actor para que devolviera un portafolio, que decía la empresa era de su propiedad, como se desconocía dicho hecho y el actor no se encontraba presente, con fundamento en la fracción citada, se solicitó se señalara día y hora para producir la contestación a tal reconvenición y además porque el apoderado de la demanda había propuesto que hablaría con el gerente de la demandada para procurar un arreglo, a lo que la Junta señaló día y hora para que tuviera lugar la Audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones por lo que se refiere a la reconvenición para la segunda semana del mes de enero siguiente, en virtud de que en la fecha en que se celebró la Audiencia en que opusieron la referida reconvenición, se encontraban en vísperas de vacaciones de Navidad. Pero cual no sería la sorpresa y disgusto a la parte actora cuando se presentó a la Audiencia relativa a la reconvenición al ver el expediente, que el abogado de la contraria, al día siguiente en que opuso la reconvenición se presentó ante la Junta del Conocimiento, desistiéndose de la misma y solicitando se señalara día y hora para que tuviera lugar la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas; la Junta tuvo por desistido al demandado de tal reconvenición y sin dar vista a la parte actora con dicho desistimiento, para que ésta manifiesta

ra su conformidad o inconformidad, con el desistimiento, señaló para que tuviera lugar la Audiencia solicitada por la demandada, un día de la primera semana del mes de enero, o sea una semana antes de la fecha que había señalado en la Audiencia, la que celebró desde luego sin la asistencia de la parte actora ni persona alguna que la representara, toda vez que se esperaba la Audiencia relacionada con la reconvenición, para una semana después, dejándosele en total estado de indefensión al trabajador. Esta es la realidad de un caso en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, y del criterio "tutelar" de dicha Junta hacia el trabajador. Por otro lado en la misma Junta Especial Número Cuatro, en otro Juicio muy diverso al anterior, seguido por Jesús Guillermo Córdova Cano contra Nacional Mexicana, S.A., expediente J. 4/303/970, en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, la demandada propuso entre otras excepciones la de prescripción, la cual era notoriamente improcedente, se siguió el proceso en todas sus partes en el que se acreditó la acción ejercitada, y así el C. Dictaminador, emitió su dictamen correspondiente, en el que se proponía la condena de la demandada a las prestaciones reclamadas, pero dicho dictamen, (discutido aproximadamente seis meses después de su emisión), fue revocado con el voto particular del representante de los patrones quien consideraba procedente la prescripción hecha valer por la demandada, que fue apoyado por el representante del Gobierno; dado lo anterior se acudió al amparo, el cual fue concedido por el Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, quien a su vez revocó el Laudo de la Junta mencionada, considerando que era totalmente improcedente la prescripción hecha valer por la demandada y otorgando para efectos de que la Junta responsable dictara un nuevo Laudo. Al remitirse nuevamente a la citada Junta el expediente de referencia, se emitió un nuevo dictamen, y después de varios meses de haberse emitido, en vez de discutirse y votarse, se acordó una promoción de la demandada en la que hacía valer la excepción de incompetencia de la Junta Especial Número Cuatro en la que por dicho motivo demandaba la nulidad de todo lo actuado, pero no entraña la promoción, sino el acuerdo de la Junta Especial y que no obstante que la demandada durante todo el proceso se sometió expresamente a su jurisdicción, ahora que se iba a complementar la ejecución del Tribunal Colegiado, no solo la admitió, sino que incluso se declaró incompetente ordenando turnar los autos a la Junta Especial Número Dos con obvio perjuicio para el trabajador.

También puede darse el caso, volviendo a nuestro tema, que las partes estén conformes con los hechos y la controversia quede exclusivamente re-

ducida a un punto de derecho, al concluir la Audiencia de Demanda y Excepciones, la Junta oír los alegatos y dictará el Laudo respectivo de conformidad con el Artículo 758 de la Ley Federal del Trabajo.

Contestada la demanda, se abre el período de pruebas, y la Junta de Conciliación y Arbitraje, de oficio, señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, y como consecuencia el desahogo de las mismas.

Se obliga a las partes que en un solo momento, propongan todos los medios de ataque y de defensa que pretenden hacer valer en el procedimiento, de aquí que en la práctica, las Juntas por provecto especial, declararán cerrado el período de ofrecimiento de pruebas en un mismo acto.

El legislador, pretendía que el Procedimiento Laboral Mexicano, tuviera una sustanciación concentrada, de los diversos actos procesales.

Por lo que se refiere a Incidentes, de conformidad con el Artículo 725, deberán resolverse juntamente con lo principal a menos que la Junta estime que debe resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo, por ejemplo, los incidentes de Liquidación y Ejecución.

E) PRINCIPIO DE APRECIACIÓN DE PRUEBAS DE CONCIENCIA.- El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" - Editorial Porrúa, Pág. 340, México 1973 nos dice: "El sistema de la valoración legal o tasada de los elementos probatorios, queda descartado totalmente en el proceso del trabajo". Este Principio que nos ofrece el distinguido Maestro, estimamos junto con el que se deriva de la Ley y nos remitimos al Artículo 775, pero esta apreciación en conciencia debe estar acorde con la razón y la justicia y así se ha sostenido en diversas tesis jurisprudenciales; como la que a continuación transcribimos:

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS.-

La apreciación de las pruebas hechas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede substituir su propio criterio al de las Juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar inad

verdamente sobre pruebas rendidas por alguna de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupandose sólo de las presentadas por la contraria, ya que esta tesis sería opuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la Junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del Artículo 14 Constitucional.

F) PRINCIPIO INFORMALISTA.- Este principio rompe con el formalismo en el proceso laboral (Artículo 685). "La simplicidad y la sencillez con las características del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para facilitar el acceso de los trabajadores a los tribunales laborales; de modo que el concepto de procedimiento como "misa jurídica" no es admisible por la ciencia procesal del trabajo, que reduce las formas a lo que necesariamente requiere la ciencia procesal del ejercicio de la acción y permite excepcionalmente la libre iniciativa de las Juntas, contrariando el principio de la jurisdicción rogada, al intervenir conciliatoriamente en los conflictos del trabajo". ( 54 )

G) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.- Significa este Principio, que debe haber cercanía o identificación física entre los miembros de la Junta incluyendo al auxiliar, las partes, los testigos, los peritos, es decir, entre todas las personas que intervienen en el proceso laboral. Esto no quiere decir que no haya nada escrito puesto que se levanta acta de todas las actuaciones y en las que la persona que intervenga físicamente de parte del Tribunal que conoce del proceso, debe ser la misma persona que realice el dictámen cosa -- que en la realidad no ocurre. Este Principio de Inmediatez, descansa en la necesidad de que el Tribunal que ha de decidir el negocio jurídico sometido a su jurisdicción tenga desde su iniciación un conocimiento cierto de él, cuya exactitud depende su inmediata comunicación con las partes y de su intervención personalísima, activa e inmediata principalmente en el desahogo de las pruebas; se relaciona con el principio de oralidad así como la experiencia de los integrantes del Organó Tripartito que interviene en esta clase de procedimiento con las facultades y poderes que otorga a sus miembros la Ley para intervenir en los casos sometidos a su conocimiento, ya sea en el desahogo de -

pruebas cerca de las partes, en relación con las prácticas de las probanzas.

En nuestro procedimiento laboral, el principio de inmediatez, también se ha visto desvirtuado en virtud de lo previsto en el Artículo 620, --fracción II, inciso a, en que no hace obligatoria la presencia del Presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la Audiencia hasta su terminación y si están presente uno o varios de los representantes, las resoluciones se toman por mayoría de votos, pero si no están presentes ninguno de los representantes, el Presidente o el auxiliar dictarán las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el Artículo 726 y sustitución del patrón, dado lo anterior, es el Secretario quien recibe la mayor parte de las veces las probanzas, por lo que sufre desquebrajamiento el principio al que nos estamos refiriendo, haciendo del procedimiento una institución poco ágil, imponiendo una carga pesada a los integrantes de estos organismos, que a las más de las veces estos miembros del Tribunal logran liberarse de la carga que resulta de su conocimiento.

En la recepción de las pruebas al verificarse ante el Secretario de las Juntas, como el mayor número de veces ocurre así, se hacen estas por escrito, si bien es cierto que fija la posición de las partes, se priva al juzgador del instrumento de convicción, que es la asistencia al desarrollo del debate y en nuestro sistema legal impone a las partes que sus alegaciones sobre las pruebas puedan ser orales o por escrito.

H) PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD.- El Maestro Trueba Urbina, sostiene: "Va es tiempo de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se reinvidiquen ante la opinión pública mediante el desarrollo de Ética jurídica y social". ( 55 )

"La presencia del público en las audiencias, es muy conveniente -- para la buena marcha de la administración de justicia laboral, pues el temor a la censura, provoca cierto control en el comportamiento de cuantas -- personas intervienen en el proceso e influya en la elevación del grado de -- ecuanimidad de los jueces del trabajo quienes para mantener su responsabilidad deben ser los primeros en someterse a los dictados de la ley. ( 60 )

55.- Alberto Trueba U., Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Pág. 65.

56.- Alberto Trueba U., Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 339,- Editorial Porrúa, México 1973.



El Artículo 710 de la Nueva Ley Federal del Trabajo consagra este principio al disponer:

"Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o la buenas costumbres. "Esta disposición permite al público, aún cuando no sea parte dentro del proceso, estar presente en las audiencias que deseen; la única excepción a este principio, en la audiencia a que se refiere el Artículo 773, es decir, la de discusión y votación o resolución en la cual solo intervienen los representantes del capital, del trabajo y del gobierno".

1) PRINCIPIO DE LA NO IMPUGNABILIDAD O INIMPUGNABILIDAD.- La impugnabilidad es la posibilidad de combatir, oponer, discutir, inconformarnos con las resoluciones que dictan las autoridades que conocen de un conflicto. La impugnación, es alegar la ilegalidad de una resolución o acuerdo.

Para que se de celeridad en el Proceso Laboral, se necesitava la no impugnabilidad o inimpugnabilidad de las resoluciones emitidas por las Juntas para llegar rápido hacia la resolución definitiva o el Laudo.

Hemos observado que en la substanciación de los Juicios Laborales, los acuerdos y resoluciones dictadas por ellas tienen el carácter de irrevocables por ellas mismas, prohibición consagrada en el Artículo 816, que dispone textualmente: "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones, las partes pueden exigir las responsabilidades en que incurran los miembros de la Junta". Al respecto nos dice el Maestro Trueba Urbina: "Entre nosotros el proceso del trabajo está reducido a una sola instancia, con el objeto de obtener brevedad, simplicidad y economía aunque sea teóricamente". "En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están facultadas para revocar o modificar sus determinaciones ni a solicitud de parte ni de oficio". "Los procedimientos del trabajo requieren simplicidad, rapidez y economía, y la admisión de recursos forzosamente ocasiona dilaciones en la tramitación y resolución de los litigios y controversias". [ 57 ]

Pero lo anterior no significa que dichas resoluciones no puedan ser combatidas pues las partes pueden impugnarlas a través del Juicio de amparo, ya sea directo o indirecto.

Siendo el objeto de este trabajo, el señalar la realidad en nuestro Derecho Positivo Mexicano del Trabajo, en nuestras Juntas y concretamente en la Junta Especial Número Tres de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje hay casos en los que se ha hecho caso omiso de esta disposición y como ejemplo cito la revocación hecha aparentemente de oficio, de la resolución dictada en el Incidente de Liquidación, abierto como motivo del Juicio seguido por GUILLERMO HERRERA RIVERA en contra de la UNION DE ESTIBADORES Y JORNALEROS DEL PUERTO DE VERACRUZ, expediente ejemplo de ignominias y monstruosidades cometidas en contra de un humilde trabajador, de los llamados culjes, quien sufrió un accidente profesional, mientras realizaba manobras de estiba junto con otros culjes, en substitución de una minoría, de los llamados miembros de la Unión, quienes sin trabajar, son los que reciben los beneficios de los cuales dan una limosna a los que verdaderamente trabajan.

La responsabilidad a que se refiere el artículo 816 en su parte final, no constituye en sí un recurso, pues no obstante que se comprueba dicha responsabilidad, no trae como consecuencia la modificación del acto procesal del Tribunal.

Solamente se admite un recurso de revisión en contra de los actos de los Presidentes, dictados en ejecución de los Laudos, convenios, resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica, tercerías y providencias caudales de conformidad con lo ordenado por el artículo 817. Los actos de los actuarios en ejecución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados

en las providencias cautelares, son revisables por el Presidente ejecutor. La solicitud de revisión debe presentarse dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto.

Los anteriores recursos de revisión, en realidad no afectan al -- procedimiento laboral, sino que son posteriores a éstos o que se siguen por - cuerda separada.

También existe el recurso de reclamar las correcciones disciplina\_ rias, que se impongan a cualquier persona dentro del proceso laboral, ante la Junta Especial, o ante el Pleno de la Junta Federal o Local de Conciliación y - Arbitraje, según sea la autoridad que haya decretado la medida.

J) PRINCIPIO DE ORALIDAD - Al reunirse dentro del procedimien\_ to los principios de inmediatez, de concentración de actos procesales y de inim\_ pugnabilidad o de no impugnabilidades los acuerdos y resoluciones, se tiende hacia la oralidad "También se realizan en el procedimiento laboral las conse-- cuencias de aquel principio (oralidad), como la identidad física de las partes, - de los integrantes de las Juntas, la concentración del procedimiento y la inapelabilidad de las interlocutorias separadamente del asunto principal cuya res- olución de fondo es también inapelable".

"El principio de la inmediación está estrechamente vinculado con la oralidad, por la "asunción inmediata" de las pruebas por los miembros de las Juntas; también al principio de la concentración tiene íntima relación con la - oralidad, debiendo ser el proceso del trabajo el modelo típico de procedimien\_ to "concentrado", en atención a la naturaleza de los conflictos laborales". (58) En la práctica procesal, generalmente, las partes han establecido por costum\_

bre un sistema mixto, en efecto, el proceso laboral es iniciado las más de las veces por la demanda del actor, hecha por escrito, porque en muy pocas ocasiones o casi nunca, la hacen por comparecencia; en la audiencia de demanda y excepciones, también generalmente el demandado hace su contestación por escrito, el cual lo reproduce y ratifica oralmente en la propia audiencia, en la que también vierte en forma oral sus alegaciones. En la audiencia de ofrecimiento de pruebas, aún cuando no es la regla general, muchos litigantes prefieren hacer su ofrecimiento por escrito y sólo se concretan a formular oralmente las objeciones que estimen menester, a efecto de que la junta dicte la resolución que proceda admitiendo las pruebas o desechando las que considere improcedentes o inútiles.

En el momento procesal en que se surta plenamente este principio, es en las audiencias correspondientes (y digo audiencias, porque en la práctica forense, nunca en una sola), al desahogo de las Confesionales y Testimoniales, en las que para conservar una memoria de lo actuado, se hace constar en actas firmadas por las personas que intervienen en dichas actuaciones, las cuales son autorizadas por el Secretario. En estas audiencias, las partes articulan posiciones directamente al que ha de absolverlas. Y por lo que respecta a la testimonial, también se formula el interrogatorio oralmente y la contraria se puede oponer en ese acto a que se formule un interrogatorio insidioso que tienda a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, (en lo que sucede en la realidad, aún cuando la Ley consagra el principio de interrogar con libertad a los testigos).

Lo ordenado por el artículo 765, es letra muerta, en virtud de que los miembros de la Junta, nunca están enterados del negocio, porque nunca -

están presentes en las audiencias, las cuales generalmente se llevan adelante con la sola presencia del Secretario y si uno exige la presencia de los representantes, resulta contraproducente, pues solo sirve para perder el tiempo - que se tardaría en ponerse al tanto del conocimiento del negocio y si toman alguna decisión, siguen las reglas generales, sin tomar en cuenta el caso -- concreto. No obstante que en nuestro Procedimiento Laboral en principio, la -- oralidad es base para acelerar y simplificar la substanciación del mismo, -- dándole más vida y haciéndolo mas ágil; en la práctica, se mitigan sus efectos con las costumbres y vicios señalados. Dando como consecuencia, que la dic tarse el Laudo, no se toma en consideración mas que unicamente el conteni do total de los actos: omitiendo totalmente la impresión que se pudo haber te nido en el desarrollo de las audiencias, o en cualquier fase de procedimiento.

Desgraciadamente en la realidad, el Juicio Oral y concentrado que vibra en el espíritu de la Ley no existe, pues los juzgadores, no obtienen una impresión real del negocio.

2. - Soluciones que se proponen. - Además de las que ya hemos sugerido a través del desarrollo de este estudio, y de las que proponemos al tra tar en el capítulo que siguen en forma particular cada momento procesal en el derecho positivo mexicano del trabajo, proponemos que sea aplicada en la prác tica la Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo, sin que olviden las - Juntas de Conciliación y Arbitraje, que en la aplicación o interpretación de -- las normas laborales deben tutelar a los trabajadores en su función de redimir y reivindicarlos para que el proceso laboral sea utilizado sin temor como - un instrumento de lucha de los trabajadores en defensa de sus derechos.

El Legislador, debe elevar a normas la Jurisprudencia reiterada-

mente sostenida por la Suprema Corte de Justicia en beneficio de la parte obrera como medios de tutela y reivindicación no solo del trabajador, sino de su familia, que no es otra cosa más que la base de la sociedad y de la nación.

Junto con el Maestro Trueba Urbina, creemos que en Proceso Laboral tendrá que aplicarse algún día el principio social del derecho procesal de Amparo, en cuanto a la suplicia de la queja de la parte obrera, porque en estos procedimientos, no debe imperar el designio de que bien vence el que vence al aprovechar mejor el juego procesal, sino en función de la justicia social para conseguir la dignidad de la persona obrera, el mejoramiento de sus condiciones económicas y la protección de su salud y de su familia, así como la reivindicación de todos sus derechos, (59) porque no sería justo ni equitativo, que por falta de capacidad, error o negligencia del asesor de un trabajador, le depare perjuicio a éste y con ello a su familia.

Deben aceptarse los plazos y hacer obligatorio que las audiencias se celebren dentro de los términos previstos en la Ley, y suprimir los trámites que no sean necesarios; admitir peritajes solo en casos de urgentísima necesidad; en fin desechar todo obstáculo que pudiere demorar los juicios.

En el caso de procedimientos jurídicos de conflictos económicos, incluir en los Laudos las condenas en cantidad líquida, pues en esa fase, ya se cuenta con los elementos necesarios para determinarla y de ser posible, darle a esta clase de resoluciones carácter de Liquidación o Ejecución y sólo en los casos de comprobada necesidad, abrir Incidentes de Liquidación o de Ejecución, ya que en dichos Incidentes muchas veces también se retarda el cumplimiento de los Laudos.

## CAPITULO IV

### PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1. - JURISDICCION
2. - ORGANOS COMPETENTES PARA CONOCER Y RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES.
3. - AUDIENCIA DE CONCILIACION.
4. - ARBITRAJE O PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO,
  - a) Audiencia de Demanda de Excepciones.
  - b) Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas.
  - c) Audiencia de desahogo o recepción de pruebas.
  - d) Término para formular alegatos.
  - e) Audiencia de Discusión y Votación del Dictámen.
  - f) Contenido y efectos jurídicos del Laudo.

1. - LA JURISDICCION. - Etimológicamente hablando, la palabra Jurisdicción, deriva del Latín Jus Dicere o Jurisdictione, y significa tanto como declarar o aplicar el derecho a casos particulares y que para complementarla, debe llevar implícitas las siguientes facultades de conocer del conflicto, de obligar a las partes en conflicto, y a los terceros a comparecer en el Juicio, la facultad de mandar y de usar la fuerza para el cumplimiento de sus decisiones o Laudos, sentencias o resoluciones en las formas prescritas en la Ley.

Siguiendo al Maestro Trueba Urbina (60), podemos decir que la definición más dominante sobre la Jurisdicción, "es que ésta constituye la actividad con que el Estado provee a la tutela del derecho subjetivo, o sea a la -- reintegración del derecho amenazado o viciado, o bien la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho, cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia), no se realice la norma jurídica que los tutela".

Adaptando potestad abstracta, el Estado la delega a los Organos mencionados en las fracciones XX, XXL y XXXI, de nuestra Constitución y 523, - 527 y 529 de la Ley Federal del Trabajo, además de lo preceptuado en el artículo 124 de nuestra Carta Magna, de donde se infiere que precisamente las Jurisdicciones Federales y Locales, son consecuencia de la Organización Federal de nuestra Nación, siendo este último artículo citado, la clave de nuestro sistema Federal.

De tal manera, que tan orden se realiza esencialmente mediante la creación de dos esferas en lo que respecta a la Jurisdicción: Federales y Lo



cales y la distribución de facultades entre unos y otros. Los poderes Federales solo pueden realizar las funciones que expresamente les otorga la Constitución Política, los Estados todo lo que no este reservado expresamente a la Federación, siempre que las Constituciones Locales establezcan las facultades respectivas a su favor.

La invasión en las competencias estatales por el Gobierno Federal o viceversa, es inconstitucional, pues viola la soberanía de los Estados o la de la Federación y en la materia que nos ocupa, está sancionada bajo pena de nulidad de todo lo actuado ante Junta Incompetente. Cabe advertir, que hasta el año de 1929, la expedición y aplicación de las Leyes de Trabajo era local; el Congreso Federal podía únicamente legislar para el Distrito y Territorios Federales; en ese año se reformó la fracción X del artículo 73 de la Constitución y el párrafo introductorio del artículo 123 y se dió competencia Exclusiva al Congreso Federal para expedir la Ley Federal del Trabajo, que valdría para toda la República, y se dividió la aplicación de esta Ley entre las Autoridades Federales y las Locales.

Los conflictos de jurisdicción son los que surgen entre órganos de jurisdicciones diversas, pero no deben ser confundidos con los de competencia, aunque en la práctica suelen identificarse, pero debe entenderse que la jurisdicción es la potestad de que se hallan investidos los tribunales para impartir justicia y la competencia, la facultad que tienen para conocer de ciertos negocios, ya por la naturaleza misma del negocio o bien por razón de las

61. - Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 1973 pág. 93, en igual forma M. de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 1954, pág. 929.

industrias que afectan, una Junta puede tener jurisdicción pero no competencia, para que tenga competencia se requiere que el conocimiento del pleito le esté atribuido por la Ley. La jurisdicción y la competencia emanan de la -- Ley, así las Juntas Locales y Federales de Conciliación, tienen jurisdicción en sus respectivas esferas, pero sus competencias se encuentran restringi-- das por la Ley Laboral en los artículos 591, fracción I; 600 y 603.

"Los límites externos de la jurisdicción no afectan sus contenidos, - sino la extensión de sus ejercicios; determinándose ésta por elementos extra ños a la esencia de la actividad jurisdiccional; objeto y territorio. Por consi-- guiente, de estos límites emerge la determinación del concepto de competen-- cia, que señala la amplitud de la jurisdicción de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje". ( 62 )

Ahora bien, no era posible dejar a las autoridades Locales la solu-- ción de los problemas de trabajo en que estaba directamente interesada la Fe-- deración, así, en la fracción XXXI del Artículo 123 de la Constitución Federal y 527 de la Ley Federal del Trabajo, reservan a las Autoridades Federales la competencia para conocer de los conflictos laborales cuando se trata de los ca sos en ellos previstos; por lo que si el conflicto que se plantee no se encuen-- tra comprendido dentro de los casos indicados, la jurisdicción radica en el fue ro laboral local.

2. - ORGANOS COMPETENTES PARA CONOCER Y RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES. - El Estado necesita de órganos con funciones - encaminadas al cumplimiento de sus fines, así, aparece en nuestro sistema Constitucional el Poder Legislativo, cuyo fin es legislar los Ordenamientos -

legales que nos deben regir; y las demás facultades que le otorga el Art. 73 Constitucional, el Poder Judicial, cuyo fin es conocer y resolver los conflictos jurídicos, aplicando rígidamente el derecho en materia civil, mercantil, etc.; el Poder Ejecutivo, que tiene como fin, vigilar el cumplimiento de los ordenamientos legales y la función administrativa en general; pero luego viene un órgano que a mi parecer, es mixto, pues por un lado depende del Poder Ejecutivo, y por otro, sus actos son revisables al interponerse Amparo, por el Poder Judicial Federal: LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, creadas implícitamente en el Art. 123 CONSTITUCIONAL, que son los Tribunales del Trabajo, con facultades para resolver conflictos individuales y colectivos entre trabajadores y patrones, existiendo una diversidad de opiniones en cuanto a su naturaleza, ahora bien, de ninguna manera debe pensarse que se trata de Tribunales Especiales, puesto que el Legislador las estableció en el Artículo 123, fijando lineamientos generales.

Por lo consiguiente, no se encuentran dentro de la prohibición establecida en el Art. 13 de nuestra Carta Magna.

Por otro lado, resumiendo, podemos afirmar que: LAS JUNTAS DE CONCILIACION, son una especie de concentración de poderes en Tribunales Especiales de Trabajo encaminadas a realizar el Derecho Social del Trabajo, porque con su actividad ejercen la función social judicial, al decidir los conflictos entre trabajadores y patrones; la función Social Legislativa al crear el derecho, al resolver conflictos económicos, al expedir sus propios reglamentos, etc.; la función social administrativa, al vigilar el cumplimiento de las leyes laborales y también cuando registran sindicatos; reciben contratos colectivos, etc., dado lo anterior y considerando que no -

se encuentran las Juntas de Conciliación y Arbitraje concretamente dentro de alguno de los tres Poderes clásicos, es obligado concluir que se trata de otro Poder. ( 63 )

3. - AUDIENCIA DE CONCILIACION. - En cuanto a la integración de las Juntas, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, debe estar integrada por un representante del Gobierno (que en nuestro derecho positivo, funge como Presidente de la Junta) y por igual número de representantes de los obreros y de los patrones. En cuanto a su clasificación, la Nueva Ley las organiza en: Juntas Federales de Conciliación (artículos 591 al 600), Juntas Locales de Conciliación (artículos 601 a 603); Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (artículos 604 a 621); Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (artículos 621 a 624).

Las funciones de organismos primeramente mencionados en la substanciación de los conflictos laborales comprenden dos etapas: una cuando actúan en instancia conciliatoria y otra cuando actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje. Ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario. El procedimiento ante estas Juntas se lleva a cabo en una Audiencia, misma en que se ofrecen las pruebas y desahogadas éstas, en caso de no llegar a un convenio se remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Pero la etapa conciliatoria también corresponde a las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje en los casos sometidos a su conocimiento.

63. - Mario de la Cueva, obra citada, pág. 921, en igual sentido Alberto Trueba Urbina, obra citada, pág. 249.

miento.

En los casos en el que las Juntas Locales y Federales de Conciliación conocen de conflictos actuando como Juntas de Conciliación y Arbitraje, el procedimiento se tramita conforme a las reglas establecidas para los procedimientos especiales, es decir, en una sola Audiencia, en las que se les exhorta a las partes a que lleguen a un arreglo o avenimiento y de no obtenerse, se expondrá la demanda y la contestación, y en esa misma Audiencia, se ofrecen y rinden las pruebas y una vez concluida la recepción de éstas, se dicta el Laudo respectivo (artículo 750). Cuando no existen Juntas de Conciliación, se procede a hacer una integración de Juntas de Conciliación Accidentales, en conformidad con los artículos 746 y 747 de la Ley de la Materia, en las que se sigue el mismo procedimiento que en las Juntas de Conciliación Permanentes. En este procedimiento al igual que al citado con anterioridad, las partes pueden replicar o contrareplicar si lo desean, después de la contestación de demanda, cuando no llegan a una conciliación y una vez desahogadas las pruebas rendidas por las partes la solución del conflicto ante estos organismos, se resuelve por el Presidente o Auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes; emitirán una opinión proponiendo la solución que a su juicio sea la que se ajuste al caso haciendo ver a los comparecientes la justicia y equidad de las proposiciones que les hagan tomando en consideración los alegatos formulados por ambas partes y cuando las partes aceptan expresamente la opinión de la Junta o cuando hay aceptación tácita cuando no manifiesten su inconformidad dentro de las 24 horas siguientes a la que les fué notificada la opinión se pondrá término al conflicto con la referida opinión.

En los casos en que las partes manifiesten su inconformidad con la

opinión pronunciada por la Junta de Conciliación deberán hacerlo saber a la misma y la Junta emitente de la opinión deberá remitir los autos del expediente formado con ese motivo a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente. El acuerdo que manda remitir el expediente contendrá la prevención a las partes para que señalen domicilio para oír notificaciones de conformidad con el artículo 749 de la Ley Federal del Trabajo en caso de que designen domicilio para que les hagan las notificaciones personales, éstas se les harán mediante notificación en la Junta a la que se remitió el expediente.

También podemos contemplar el caso de que el actor no concurre a la Audiencia en el cual la Junta mandará archivar el expediente hasta nueva promoción. (Fracción II del Artículo 748).

El acto de conciliación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se simplifica aunque en la práctica se puede decir que es nula la conciliación porque generalmente los miembros de las Juntas o el auxiliar emiten hacer alguna proposición como amigable componedora.

Que a su juicio sea la más adecuada conforme a la justicia y equidad y su conciencia para que las partes pongan fin al pleito sin necesidad de llegar a una controversia, sino que por costumbre piden a las partes que realicen un cambio de impresiones y si no llegan a un arreglo no pasa automáticamente al período de arbitraje o contencioso, iniciándose con la exposición de la demanda y con la contestación con las correspondientes consecuencias. Además en la práctica del 90% de los casos no concurre el actor ni tampoco el representante de la parte demandada (cuando se trata de empresas, que nes otorgan mandato a sus abogados para tal efecto quienes son los que com

parecen en su representación),

4. - ARBITRAJE O PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO. - Al presentar una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se le dará el trámite previsto en el artículo 752 y una vez terminado el período de conciliación a que nos hemos referido con anterioridad pasa la período de arbitraje o Procedimiento Contencioso sujetándose a lo dispuesto por la Ley en los respectivos supuestos que originan efectos jurídicos distintos:

a). - AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Puede dar lugar a esta etapa por diversos motivos como son: Ausencia del actor, a la audiencia de conciliación, como en que se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vfa de demanda su comparencia y escrito Inicial; ausencia del demandado, que dá lugar a que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario o bien cuando concurren ambas partes pero que no llegan a un convenio, dándose por concluído el período de conciliación y pasándose al de demanda y exepciones es decir, el acto de conciliación es frustrado por la voluntad de las -- partes al no llegar a un arreglo iniciándose el período de arbitraje con la exposición de la demanda del actor pero si éste ejercita nuevas acciones o distintas a sus ejercitadas en su escrito Inicial, se procederá como dispone la fracción IV del artículo 753 por lo que se refiere a la contestación de la demanda en ella el demandado opondrá sus exepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los puntos que comprenda la demanda ya sea afirmandoles o negándoles o expresando los hechos en la forma que crean que halla te nido lugar. Si el demandado en este acto no opone las defensas o excepciones correspondientes, precluye su derecho para hacerlo, pues no podrá opo

nerlas fuera de dicha audiencia. Si el demandado opone la excepción de incompetencia.

No lo exime de la obligación de contestar la demanda en la misma audiencia pues corre el riesgo de que si no lo hace y la Junta se declara -- competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario; y si se opone la reconvencción se procederá a abrir un periodo de conciliación demanda y contestación exclusivamente por lo -- que se refiere a la reconvencción.

En la audiencia de demanda y excepciones las partes podrán replicar y contrareplicar brevemente.

#### b). - AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

En la práctica profesional después de oponerse la demanda y la contestación y de replicar y contrareplicar las partes, la Junta de Conciliación y Arbitraje por conducto del auxiliar da por concluida la audiencia de - Conciliación Demanda y Excepciones de Oficio y señala día y hora para la celebración de la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, que no obstante que el artículo 759 de la Ley previene que ésta deberá celebrarse dentro de los 10 días siguientes, en la realidad generalmente este precepto no es acatado por las Juntas.

En la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, se observa el siguiente procedimiento en el derecho procesal del trabajo dividiéndose dicha Audiencia en dos etapas: de Ofrecimiento y de Admisión.

I. - De Ofrecimiento. - Si concurre una sola de las partes ofrecerá sus pruebas las cuales deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y a la contestación que no hallan sido confesados por las partes a -- quien perjudica, debiendo aportar los elementos necesarios para su desahogo



exhibiendo desde luego los objetos o documentos que ofrece como prueba y si se ofrecen testigos deberán indicar los nombres de ellos solicitando a la junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos, inmediatamente y si es necesario girar exhorto para estos casos, el oferente exhibirá el pliego de preguntas pudiendo la contraparte exhibir sus repreguntas en sobre cerrado o formularlas directamente ante la autoridad. Si se ofrece prueba pericial el oferente debe indicar la materia sobre la que debe versar el peritaje.

Es decir, en esta etapa las partes tienen la oportunidad de aportar todas las pruebas que consideren convenientes para la justificación de los hechos sometidos a prueba y que forman parte de los puntos cuestionados y para la parte que no acudió a esta Audiencia pierde la facultad procesal correspondiente, pero tampoco podrá hacerlo con posterioridad. Si concurren ambas partes el uso de la palabra se concede al actor primeramente quien ofrecerá sus pruebas en los términos mencionados anteriormente y conforme al artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo reservándose el derecho de hacer uso de la palabra para objetar las pruebas de la contraria, en caso de convenir a sus intereses. A continuación hace uso de la palabra la parte demandada o quien sus derechos la representan quien generalmente objeta primeramente las pruebas ofrecidas por la parte actora y en seguida procede a hacer su ofrecimiento de pruebas al término de las cuales si es que la parte actora no hace uso de la palabra para formular las objeciones que estime menester se pasa a la segunda etapa de esta Audiencia.

II. - Admisión. - Inmediatamente después del Ofrecimiento de las pruebas de las partes y las objeciones que formulan, la junta dicta la -

resolución que proceda admitiendo las pruebas o desechando las que conside  
re improcedentes o inútiles y en la misma Audiencia por acuerdo de la Junta  
señalará día y hora para la celebración de una nueva Audiencia que tendrá  
por objeto el desahogo de todas las pruebas a no ser que se reserve resol--  
ver sobre la Admisión o desechamiento de las pruebas.

c). - RECEPCION O DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.

Concluido el período del ofrecimiento de pruebas y cerrada la eta-  
pa de admisión de las mismas, por disposición expresa de la Ley la Junta no  
podrá admitir nuevas pruebas a menos que se refieran a hechos supervenien-  
tes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los  
testigos.

En la Audiencia que se señala para el desahogo de las pruebas ofre-  
cidas por las partes y que hayan sido admitidas por la Junta; se desahogan pri-  
mero las de la parte actora y luego las de la demanda. Como podemos obser-  
var el espíritu del Legislador en el sentido de que se desahoguen las pruebas  
en una sola Audiencia, hemos observado que en la práctica se quebranta el --  
principio de prevalecer en este tipo de Juicio.

La contrariedad que sufren el principio antes mencionado las aclara  
el Maestro Trueba Urbina con inigualable claridad por lo que me permito ---  
transcribir lo conducente:

"Como excepción a la regla de procedimiento de que en la misma --  
Audiencia de pruebas se ofrezcan, admitan y recepcionen éstas, el artículo  
523 previene: Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas  
desde luego o que para hacerlo requieran la práctica de una diligencia previa,  
deberán ser propuestas por las partes en la Audiencia de Pruebas.

Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente.

Otras excepciones al mismo principio de que se ha hablado, se consagra en el artículo 525 que dice "Si por enfermedad u otro motivo, que la Junta estime justo, no puede algún testigo presentarse a la Audiencia, podrá recibírsele su declaración en su domicilio en presencia de las partes y de sus abogados, a no ser que, atendiendo las circunstancias del caso, la Junta crea prudente prohibirlas que concurren".

Como se habrá notado, los preceptos legales de excepción a que nos hemos referido, desvirtúan la naturaleza y finalidad que persiguen los procedimientos del trabajo, porque en vez de agotar la tramitación de las pruebas en un solo acto, permiten desahogarlas en Audiencias posteriores.

La disposición del artículo 523 de la Ley, es, sin duda, contraria a la naturaleza del procedimiento del trabajo: de manera que con apoyo en tal mandamiento jurídico se ha originado una verdadera corruptela en nuestros tribunales de trabajo: celebrar varias Audiencias de desahogo de los elementos probatorios, más de las necesarias, prolongándose en varios actos - la Audiencia de pruebas.

"Desgraciadamente dicho precepto vino a modificar el artículo 513 del proyecto de la Ley Federal del Trabajo, que disponía con clara visión de la naturaleza de los procedimientos del Trabajo, que las pruebas que no pudieron ser desahogadas en la Audiencia respectiva deberán ser propuestas por las partes en la Audiencia de demanda y excepciones; también provenía lo mismo para el caso de informes y copias certificadas, cuando el que las -

ofreciera no estuviera en posibilidades de obtenerlas directamente". (64)

d). - TERMINOS PARA FORMULAR ALEGATOS.

Una vez concluido el desahogo de todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas, la Junta concederá conforme al artículo 770, un término de 48 horas para que presenten sus alegatos por escrito transcurrido el cual el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes formulará un dictámen que deberá contener los requisitos exigidos por el artículo 771 de la Ley de la Materia.

e). - AUDIENCIA DE DISCUSION Y VOTACION DEL DICTAMEN.

Nuestros Tribunales Laborales tienen una amplia libertad para analizar las pruebas en conciencia ejerciendo con ello una función social tutelar y reivindicadora de los trabajadores por lo que los miembros integrantes de la Junta en el dictámen sujeto a discusión y votación que constituye un proyecto de Laudo sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas podrán votar a favor o en contra del dictámen de referencia o solicitar su modificación en los puntos que consideren pertinentes, pero también en la mencionada Audiencia, a petición de cualquiera de los miembros de la Junta, podrán decretarse diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes.

Si los representantes están de acuerdo con el dictámen propuesto a discusión se procederá a suscribir a su vez dicho dictámen, pudiendo añadir las razones que apoye su criterio en caso en que sea el único voto en contra

64.- Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II  
Págs. 388 y 389, Editorial Porrúa, 1943.

debe ser notificado a las partes junto con el Laudo. El dictámen de referencia se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes debiendo asentar razón en actos el Secretario del día y hora en que se hizo entrega de las copias.

La votación se hará en la Audiencia de discusión y votación señalada para tal objeto y el Presidente declarará el resultado.

f). - CONTENIDOS Y EFECTOS DEL LAUDO.

"La palabra Laudo en su significación exacta es de decisión o fallo dictado por los árbitros o arbitradores". Nuestro derecho procesal denomina Laudo a la sentencia definitiva ipso jure que resuelva la controversia de trabajo.

Debe tenerse en cuenta, su consecuencia, que la resolución definitiva del órgano jurisdiccional revista el carácter de una verdadera y propia sentencia. ( 65 )

De conformidad con el artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo dentro de los 6 días siguientes a la fecha en que concluya la Audiencia de discusión y votación el Secretario deberá engrosar el Laudo, ajustándose estrictamente a lo acordado por mayoría o unanimidad de votos emitidos por los representantes. Una vez engrosado el dictámen constituye el Laudo, que es la resolución que pone fin al conflicto sometido a su conocimiento y debe de sujetarse a los requisitos exigidos en el artículo 780 debiendo dictarse a verdad sabida que crean en conciencia debiendo además ser claro preciso y congruente con la demanda y con las pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ello se determinará el salario que sirva de base a la con-

dena, pudiendo la Junta abrir un incidente por lo que se refiere a la liquidación de cantidad líquida y se establecerán las bases con arreglo a las cuales deberá hacerse la liquidación de acuerdo con el artículo 777. Solo quiero hacer destacar que las Juntas tienen la obligación de asentar en el Laudo las apreciaciones de hechos y de las pruebas y mencionar pormenorizadamente la valoración que hagan de éstas y consignar las razones y fundamentos legales doctrinarios de equidad pues el Laudo es la expresión de la Justicia Laboral que protege y redime a los trabajadores, debe además contener los -- puntos resolutivos.

## CONCLUSIONES :

- I. - Podemos afirmar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son el organo de aplicación de la Ley Laboral, y ante quienes se someten las diferencias o conflictos obrero-patronales, debieran de cambiar el nombre a Tribunales Laborales, en virtud de que en ningún momento las partes celebran un convenio o pacto de arbitraje, sino que es obligatorio someterse a su decisión cuando surgen dificultades con motivo de sus relaciones o derechos consagrados en la Ley; y solo para el caso de que el patrón no quiera someterse a su decisión, practicamente debe allanarse a la demanda y para no tener responsabilidad, deberá cumplir con el contrato o indemnizará al trabajador conforme a derecho.
- II. - También es necesario que exista una igualdad en todos los aspectos entre las personas que integren la Junta Especial que va a conocer de un conflicto, para evitar que al emitir un voto exista prioridad de unos sobre otros y para tal efecto, debe reformarse los artículos 631 y 666 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo quedar integrados en uno solo que diga: "Los representantes que integran las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje (o Tribunales Laborales), percibirán los mismo emolumentos que correspondan a los Magistrados de Circuito y los de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (o Tribunal Local de Trabajo), los que correspondan a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.
- III. - El Juicio del Trabajo nace de un ideal de Justicia para el sector trabajador mexicano, cuya realización puede lograrse a través de una Institución eficaz, que logre el equilibrio de los intereses en juego de la relación laboral, buscando primordialmente: la equidad y la justicia.
- IV. - Propongo que al presentarse una demanda, se turne por riguroso orden indistintamente a la Junta Especial que en turno le toque, para evitar que se vayan creando intereses, como los que se mencionan en este estudio, toda vez que en todos los casos se aplica fundamentalmente la Ley Federal del Trabajo.
- V. - Deberá adicionarse y complementarse en la Ley Federal del Trabajo a efecto de que se regule el trámite que se de de las quejas contra los Representantes que integran las Juntas, cuando éstos no cumplan con sus funciones y el procedimiento para su remoción, cuando incurran en faltas o responsabilidades graves.
- VI. - Por las determinaciones de las Juntas Laborales, al dictar sus Laudos - en muchas ocasiones proceden con vacilaciones o indecisión, amén de que dichas resoluciones son en ocasiones por demás contradictorias.
- VII. - El criticar y proponer algunas cuestiones en este trabajo lleva como finalidad contribuir a la correcta aplicación y sustanciación del Procedimien

to Laboral, en el Derecho Positivo Mexicano instituido en beneficio de la clase obrera, en nuestra Constitución Social de 1917 y la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

VIII. - Ahora bien, como atinadamente lo sostiene el Maestro Trueba Urbina, la Teoría Integral Procesal de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, influye necesariamente en los conflictos entre trabajadores y patrones o entre sus Organizaciones. Siendo el Derecho del Trabajo un Derecho Social que dignifica, protege, tutela, redime y reivindica a los que viven de sus esfuerzos manuales o intelectuales, tendiente a alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la Justicia Social que tiende a socializar los bienes de la producción. En tal virtud, el Derecho Procesal del Trabajo, no es de igualdad de las partes procesalmente entendido en el Derecho burgués, sino es un derecho nivelador, porque no puede haber igualdad entre el económicamente débil y los empresarios o patrones y es nivelador en tanto protege y tutela al obrero, además de redimirlo.

IX. - Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al tutelar y reivindicar a los trabajadores, función a la que están obligadas, conforme a la Teoría del Artículo 123 Constitucional, debe realizarse dicha reivindicación, más que aumentando salarios o reduciendo jornadas de trabajo, cuando los patrones no cumplan con lo dispuesto por el Derecho Social, deben entregar las empresas o los bienes de producción a los trabajadores, en función de recuperar lo que les pertenece por la explotación secular del trabajo humano, y considero, como lo manifiesto en la introducción de este trabajo, que uno de las formas para llegar a este objetivo y evitar frustraciones como en muchas ocasiones ocurre cuando los trabajadores ejercitan uno de los derechos más significativos como los de la Huelga, sobre todo cuando los trabajadores se someten al Arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que en muchas ocasiones resultan defraudados, por lo que propongo sea modificado en pleno beneficio de la clase obrera el procedimiento que se sigue en el libre ejercicio del Derecho de Huelga, para el efecto de que en lugar que se cierre la fuente de trabajo al estallar una huelga, con lo que en miles de veces se causan perjuicios trascendentales a los propios obreros y sus familias, por lo que sugiero, que la empresa emplazada, sea intervenida directamente por los trabajadores, con intervención de representantes del Gobierno, para que los orienten y contribuyan con los obreros huelguistas para una buena administración de su fuente de trabajo, para que los trabajadores puedan seguir laborando y cobrar el producto de su trabajo ininterrumpidamente, y no estén expuestos a una lucha de resistencia notoriamente desventajosas para ellos, independientemente de la solución que se le de al conflicto, lo cual resultaría beneficioso primeramente para los obreros que no se verán privados en ningún momento de su jornal, beneficio que trascenderá a su familia, a la sociedad y a la nación, porque no se seguirá incrementando el desempleo que se ocasiona cuando las empresas emplazadas a --



huelga ya no vuelven a abrir sus fuentes de trabajo en forma fatal o -  
maliciosamente.

- X. - A la luz de la Teoría Integral, debe darse un mayor apoyo a la clase económicamente débil, quienes como trabajadores, contribuyen primordialmente al progreso del país, los cuales por razón natural y por diversos factores de orden económico, social y político, en muchas o -  
casiones caen víctimas del infortunio, pues el obrero se halla constan -  
temente amenazado por multitud de problemas de toda índole, pero --  
principalmente económicos, de salud y jurídicos, por las condiciones  
del medio en que actúa, y cuando tales amenazas se realizan, causan  
un desequilibrio que en muchos casos destruyen la base económica de  
la familia, pues es entre los trabajadores donde mayores estragos --  
causan cuando se realizan, considerando que el obrero no tiene otro -  
ingreso que la retribución de su trabajo y todo acontecimiento que per -  
turbe e incluso paralice su actividad, desequilibra e incluso aniquila  
todas sus posibilidades y tranquilidad económica, lo que causa al tra -  
bajador, a sus familiares y a la sociedad, perjuicios trascendentales. -  
La economía familiar se halla protegida contra algunas contingencias  
de la vida por medio del Seguro Social, pero esta protección es incom -  
pleta y no es suficiente para conseguir la estabilidad y total tranqui -  
lidad del obrero, toda vez, que sabemos perfectamente sin necesidad de  
hacer una estadística, que el mayor número de Juicios que se llevan -  
en rebeldía ante nuestros Tribunales, son los entablados en contra de  
la clase económicamente débil de nuestro país, y que las defensorías  
de oficio son insuficientes y en muchas ocasiones no cumplen con su -  
cometido, al grado que resultan víctimas de privaciones injustas y des -  
ventajosas, despojándoseles de sus trabajos, de sus bienes, de su pa -  
trimonio, de sus hogares e incluso hasta de su libertad, no obstante -  
existir en nuestra Carta Magna las garantías de ser oído y vencido en  
Juicio y la legítima garantía de defenderse, estas garantías para los -  
trabajadores sólo son un hermoso mito. Por esta razón fundamental, -  
el Estado debe implantar, fomentar y garantizar una protección integral  
al trabajador y debe crear un Instituto descentralizado que con la apor -  
tación oficial y de los trabajadores, brinde a los obreros y sus familias,  
junto con el Instituto Mexicano del Seguro Social, una seguridad social  
integral que incluya la seguridad de ser defendido jurídicamente; pero -  
esta protección jurídica, debe establecerse con el carácter de obligato -  
ria para garantizar la estabilidad y permanencia del sistema, ya que --  
así como existe la obligación por parte del Estado de vigilar la salubri -  
dad y la higiene en el país y para proteger la salud y la vida de los in -  
dividuos, también debe establecerse como de orden público el derecho  
a ser defendido jurídicamente en cualquier proceso a los trabajadores,  
que por razones obvias no cuentan con un abogado de ple, ni con recur -  
sos para hacer frente a las contingencias que se le presentan y tratar -  
de evitar que la miseria y la angustia azoten a grandes sectores de la -  
población. Su logro vendría a satisfacer nobles aspiraciones para la -  
Seguridad Social Familiar que entraña una función de interés público --  
que no puede ser encomendada a particulares o empresas privadas, si -  
no que el Estado tiene la obligación de intervenir en su establecimiento

y desarrollo, porque quien sufre en última instancia las consecuencias inherentes, es la propia sociedad, que va recolectando los resentimientos y rencores derivados de las injusticias.

---

## BIBLIOGRAFIA

- ANASTASI LEONIDAS. - Antecedentes en Francia en "LA LEY", 13 de noviembre de 1937, Buenos Aires.
- COUTURE EDUARDO J. - Algunas Nociones Fundamentales de Derechos de del Trabajo. EDITORIAL DE PALMA.
- 
- COUTURE EDUARDO J. - Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, 1951, EDITORIAL DE PALMA.
- DE LA CUEVA MARIO. - Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial - Porrúa, México 1972.
- DE LA CUEVA MARIO. - Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Porrúa, México 1949.
- DE LA CUEVA MARIO. - Derecho Mexicano de Trabajo, Tomo I y II, Editorial Porrúa, México 1954.
- D'ONOFRIO PAOLO. - Manual de Derecho Procesal, Editorial Porrúa, México 1958.
- GOLDSMITH JAMES. - Derecho Procesal Civil, Editorial Labor, 1936
- INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO. - Tribunales del Trabajo, Santa Fé, Argentina, 1941.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1973.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. - Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Editorial - Porrúa, México 1941.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. - Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I y II, Editorial Porrúa, 1943.
- ZEPEDA VILLARREAL RODOLFO. - Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Mayo, México 1952.

## LEGISLACION:

- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" de 5 de febrero de 1917, Editorial Porrúa, 1968.
- "Nueva Ley Federal del Trabajo" del 10. de mayo de 1970, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, 1971.
- "Ley Federal del Trabajo de 1931", Editorial Porrúa, 1965.
- "Jurisprudencia y Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".