

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

Facultad de Derecho

**EL PROCESO LABORAL, EL LAUDO Y LA  
TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO  
DEL TRABAJO.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**

**Licenciado en Derecho**

**P R E S E N T A**

**JESUS BERMEJO MARTINEZ**

México, D. F.

1973



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

A LA MEMORIA DE MI PADRE  
DON ISMAEL BERMEJO FUENTES,  
por haberme transmitido --  
sus enseñanzas y su sabidu  
ría y a quien hasta el cie  
lo elevo como oración éste  
trabajo.

A MI MADRE  
DOÑA MARIA DE LA LUZ MAR-  
TINEZ VDA. DE BERMEJO.  
Ejemplo de bondad y de --  
ternura, con el amor más  
grande y el más puro y --  
profundo sentimiento de -  
gratitud.

A MI ESPOSA  
DOÑA LUCINA P. DE BERMEJO  
A mi fiel compañera por -  
haberme inspirado el amor  
más grande de mi vida.

A MIS HIJOS:  
JESUS ISMAEL, MARTHA BEATRIZ,  
MARCELA y OSCAR LEONARDO.  
estímulos en mi vida para el  
logro de los más altos anhe-  
les, con la seguridad de que  
superarán con mucho el ejem-  
plo de su padre.

A LA MEMORIA DE MI HERMANA  
G R A C I E L A.  
con el inmenso amor de her-  
mano.

A MIS HERMANOS  
EMMA, ANGELINA, ALICIA, ---  
MARIA DE LA LUZ, MARIA CRIS  
TINA, ISMAEL, FERNANDO, LUIS,  
MARIA LUISA, GUADALUPE y JO  
SE, con el más sincero ca--  
riño, por todos sus consejos  
estímulos y apoyo moral.

AL DOCTOR EN DERECHO  
don JOSE LUIS REBOLLO RAMIREZ,  
maestro y amigo, con gratitud  
por sus orientaciones y conse  
jos, quien ha conjugado la --  
amistad y la docencia en un -  
Apostolado.

A MI QUERIDA FACULTAD DE  
DERECHO Y A TODOS MIS --  
MAESTROS UNIVERSITARIOS  
QUE DE ALGUNA FORMA CON/  
TRIBUYERON A MI FORMACION  
PROFESIONAL.



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

La inquietud que ha movido a los juristas dentro del apasionado campo del estudio del derecho, no es solo el impulso de la investigación sino los cambios de las estructuras sociales políticas y económicas.

Estos cambios nos encausan y nos obligan a una adecuación de sistemas de estudio, pero no solo eso, sino hacia una adecuación en el ámbito primordial de la existencia del hombre, que es la vida en sociedad.

Desde los comienzos del mundo, a partir de la existencia del hombre en el planeta, éste sintió la necesidad de convivir unos con otros, pero no sólo la convivencia en el estado puro y estático del término de vivir o de estar unos con otros sino en el aspecto eminentemente di námico que es el hacer de la vida, un ins trumento eficaz para el desenvolvimiento no solo de la vida individual sino más aún del mejoramiento de la vida de los grupos o de la colectividad en general.

Esa necesidad de convivencia fué-

la que trajo como consecuencia la necesidad imperiosa de servirse unos de otros y desde los mas remotos tiempos han existido entes que, uno da el trabajo y el otro lo recibe.

En esta constante secuela de prestarse servicios unos a otros encontramos un carácter distintivo de la actividad humana a la cual al cabo de los siglos se le llamó relación de trabajo.

Es el derecho el que como producto de la sociedad viene a regular las actividades de la colectividad y a sancionar con el imperio de la Ley a quienes se apartan de su estricto cumplimiento y es así como encontramos que el hombre al revelarse del yugo de la explotación pretende encontrar alguien o algo que lo proteja y que lo reivindique.

Esta protección y esa reivindicación la encuentra en nuestros días y en nuestra patria el trabajador en la ahora parte social de la Carta Magna de 1917, por la cual en el artículo 123 se plasman las normas y elementos que vendrán a hacer

surgir a la clase debil, a la clase ignorante, a esa clase llena de carencias pero que con su esfuerzo y con su potencialidad humana mueve uno de los engranajes mas eficaces en el campo de la producción como es el trabajo; porque si bien es --- cierto que sin fuentes de trabajo perecería la producción aunque existiera el potencial humano, también lo es que los objetos no caminan solos, que las cosas no cambian de lugar por si mismas, que las máquinas no surgieron de una nebulosa, si no que desde el principio del mundo se ha requerido del esfuerzo y del impulso del trabajo humano.

Pero este trabajo para que sea no solo elemento de la producción en la conjugación de un capital, sino para que además produzca lo necesario para quien lo realiza debe ser estrictamente regulado y protegido. Es así como no basta tener un puñado de normas reguladoras de la conducta social si no existiera a su vez el elemento primordial para hacerlas cumplir en forma debida y estricta.

Así pues, de nada servirían en el derecho laboral que la clase obrera supiera a que tiene derecho y con que obligaciones debe cumplir el patrón si no tuviera a la mano el instrumento básico fundado -- también en derecho para lograr la protección necesaria y la reivindicación pretendida.

Es el proceso laboral ese instrumento con el que el trabajador cuenta para acudir a activar la maquinaria jurisdiccional del trabajo, para que las autoridades laborales emitan la resolución adecuada -- conforme a los estatutos del orden jurídico económico y social.

De ahí la importancia que reviste el estudio de esta institución jurídica -- que es el proceso laboral conociéndolo a través de su evolución; desarrollándolo -- con relación a su técnica; encausándolo -- dentro de su amplia complejidad y diversidad, determinándolo en todas aquellas formas consuntivas del mismo para producir -- así el eslabón preciso y encajarlo en el espíritu que es la teoría integral del derecho laboral sabiamente producida por el-

intelecto del Maestro Alberto Trueba Urbina.

Todo esto pretende solo ser un estudio, una investigación para poder tener una luz somera pero definida de cada uno de los aspectos constitutivos del nuevo proceso del trabajo y contribuir de algún modo a dar luz a la nueva concepción del derecho social moderno para que colaborando en la reivindicación de la clase obrera se logre ésta con un mejor conocimiento de los derechos a que esta le asisten y acabar definitivamente, con el desequilibrio ancestralmente producido por la superioridad del capital por la fuerza, sino más aún para el logro del equilibrio económico político y social que requiere el indudable y ya irrefrenable progreso de nuestro México, para lograr no solo eso, sino una superación en el cambio de estructuras de los grupos sociales que integran y constituyen el concierto de las naciones de este mundo que poblamos.

## CAPITULO I.

### EL NUEVO PROCESO DEL TRABAJO.

DEFINICION.

OBJETO.

EVOLUCION.

EL PROCESO LABORAL.

a).- DEFINICION.- De las bases fundamentales del artículo 123 que contiene el derecho procesal del trabajo, en la Constitución Política Mexicana de 1917, surge el proceso laboral, no sólo con principios sociales nuevos y distintos, sino opuestos a los del proceso civil, pero más aún, surge frente a la disparidad de las partes en conflicto, para tutelar y reivindicar al débil, que es el obrero y esto fué el signo de que la Revolución había triunfado.

Inicialmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, manejan el proceso-



laboral, como un instrumento del Estado, - pero estames plenamente convencidos, que m más bien es un instrumento de lucha de los trabajadores, para proteger sus intereses- y hacer valer sus derechos, pues general-- mente, son éstos, los que intentan las --- acciones procesales y son en muy pocas oca<sup>u</sup>siones cuando ocurren los empresarios, plan<sup>u</sup>teando conflictos.

Según el Maestro Trueba Urbina,<sup>1</sup> al<sup>u</sup>gún día el principio social del derecho pro<sup>u</sup>cesal de amparo, en cuanto a la suplencia - de la queja de la parte obrera, tendrá que- aplicarse, como uno de los nuevos medios de tutela y reivindicación del trabajador en - el proceso laboral, pues en este proceso no <sup>u</sup>opera el principio de que vence aquel que - mejor sabe aprovechar el juego procesal, si<sup>u</sup> ne que es mas bien tendiente, en función de la justicia social de lograr la dignidad de la persona obrera, su mejoramiento económi- co, pero más aún la protección de su salud- y la de su familia y la reivindicación de - todos y cada uno de sus derechos.

Es así como, el Derecho Procesal La<sup>u</sup>  
1.-Trueba Urbina Alberto.- EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- PORRUA MEX.

beral, es un derecho social, que ha quebrado los principios individualistas y liberales, para hacer efectiva la teoría social, del artículo 123 Constitucional, así en lo sustantivo como en lo procesal.

Así pues, el proceso laboral es -- institución básica de la jurisdicción social del trabajo, que es una jurisdicción especial y autónoma en los ordenes científico, didáctico y legislativo.

El Proceso del Trabajo,<sup>2</sup> es el complejo de actos de obreros, patrones y Juntas de Conciliación y Arbitraje, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Pleno de la Suprema Corte, así como de los Testigos e Peritos, que representan el funcionamiento de normas, que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, interobreros e interpatronales, jurídicos e económicos, incluyendo los conflictos entre los poderes de la Unión y sus trabajadores.

3

El término Proceso, tiene un concepto genérico; es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir; pero jurídicamente, es el conjunto de actividades

2.- Trueta Urbina Alberto.- EL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Pag.231

3.- Porrás y López.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Pag. 312.

necesarias, tendientes al desenvolvimiento de la función jurisdiccional. Este es, que el proceso supone una serie de actos de voluntad de las partes y del juzgador, desarrollados dentro de un marco jurídico, tendiente a obtener la resolución final o sentencia, que pone fin al conflicto de intereses; en suma, es un conjunto de actos jurídicos concatenados, que se derivan del ejercicio de la acción procesal, persiguiendo un mismo fin, que es, la efectividad del derecho. En virtud, de que tales actos encausados y tendientes hacia el fin mencionado, se les denomina procedimiento, puede concluirse, que el proceso, es un procedimiento reglamentado jurídicamente.

b).- OBJETO.- El objeto del proceso,<sup>4</sup> es la actuación de la Ley y es por eso, que el fin del proceso ha de estar por encima de particulares intereses que en el mismo se deduzcan y que no puede ser otro más que la estricta aplicación de la Ley, al caso concreto planteado, poniendo de manifiesto, el imperio del derecho mediante la función jurisdiccional.

El Proceso Laboral, no solo tiene como fin, el imperio de la Ley. Principalmente es función de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, hacer efectiva la dignidad del trabajador, así como el mejoramiento de sus condiciones económicas, en función de que logre alcanzar la justicia social a que tiene derecho.

e).- EVOLUCION DEL PROCESO<sup>5</sup>.- El muy antiguo Derecho Procesal, designado en el fuere juzgo, presente un equilibrio entre la libertad del hombre y la autoridad del Estado, mismo que empezó a perderse en las Leyes de partidas, así como en los Códigos de Procedimientos Civiles del siglo pasado. Así como el derecho de los particulares, independientemente de su condición social, era derecho privado, el juicio, también era una relación de derecho privado que los particulares utilizaban como instrumento, para que el estado ejerciera la suprema función de impartir justicia.

El ideario del Código Civil, sobre libertad de contratación y autonomía de voluntad, se trasplanta a los Códigos de Procedimientos, donde quedó establecido, como

5.- Trueta Urbina Alberto EL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Pag. 284.

principio fundamental de los mismos, la -- igualdad de las partes en el proceso. Tan falso resultó este principio, como el que les inspiré, relativo a la igualdad de los hombres ante la propia ley, pero lo cierto es, que el derecho procesal fué dominado -- por el individualismo y el liberalismo.

Es así, como desde mediados del si glo pasado comenzó a operarse en el proceso civil, una verdadera crisis, que estemeció y quebrantó sus principios esenciales. Las desigualdades que existían en la vida, que también se aprecian y en forma más cruel en el proceso, fué lo que originó esta crisis.

Fué precisamente, la condición del obrero frente al patrón, la que originó, la crisis más aguda del derecho procesal individualista, pues es evidente la desigualdad económica entre uno y otro y en el proceso también tenía que ponerse de manifiesto esta desigualdad del trabajador, frente al -- industrial.

Otra crisis del derecho procesal individualista, se contempla cuando litiga, -- la mujer contra el marido, el menor frente al padre que lo abandona, el individuo frenu

te al Estado y consecuentemente surgieron preceptos procesales de excepción, a efecto de compensar y reparar tales desigualdades, pues como lo afirma el Maestro Trueba Urbina, tuvo que reconocerse, que una desigualdad solo se compensa con otra desigualdad, de modo que los sujetos débiles del proceso, necesariamente tenían que ser tutelados por leyes que compensaran a los débiles frente a los fuertes.

Igual que como ocurrió en el Derecho Civil, sucedió también en el Derecho Procesal y se quebraron la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad y como antes se ha dicho, el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso, se sustituyó, por normas de excepción nuevas favoreciendo a los débiles.

Como consecuencia, de que los contratos de trabajo dejaron de ser regulados por los Códigos Civiles, así mismo, las contiendas entre trabajadores e industriales, se vieron sustraídas de la regulación del Código Procesal Civil, siendo esto, -- fuente de disposiciones nuevas de carácter estrictamente laboral a favor de los traba

jadores con objeto de regular sus relaciones y dirimir los conflictos.

Así fué como, en el mundo de la vida y del derecho surgió un nuevo derecho, - un derecho de clase; El Derecho del Trabajo Tutelar, dispositivo y protector de los obreros en privilegio frente a los patrones, este con objeto, de compensar la disparidad y condiciones económicas. Así fué, el derecho individualista y liberal, se sustituyó por ese nuevo derecho surgido para la protección del obrero, con la intervención del estado en su favor.

d).- EL PROCESO LABORAL.- El proceso laboral,<sup>6</sup> es un instrumento, que no está en manos de obreros y patrones, sino del Estado, para que éste, pueda ejercer la tutela de la parte débil que es el trabajador.

La lucha por el Derecho del Trabajo, tenía también que llegar al proceso como instrumento para la realización de sus fines y fué precisamente el nuevo Derecho Constitucional del Trabajo, el que originó una legislación secundaria, tanto por lo que se refiere al derecho individual y colectivo como al derecho procesal y esta

misma lucha fué lo que al cabo del tiempo motivó también la suplencia de la queja de la parte obrera en el Derecho Procesal del Amparo, que consigna nuestra Constitución Federal en su artículo 107.

A partir de la Constitución de 1917, que en su artículo 123 elevó el Derecho del Trabajo a norma Constitucional, y en ese mismo precepto estableció las bases fundamentales del derecho procesal, creó en consecuencia Tribunales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje y principios de protección de los obreros en el proceso laboral.

El Proceso Laboral, consecuentemente es institución básica de la jurisdicción especial del trabajo.

Así pues, cabe mencionar los principios que rigen y deben regir al proceso laboral.

A saber, encontramos siete principios rectores del proceso y que son?

- a.- Principio Dispositivo.
- b.- Principio de Impulsión del Proceso Laboral.
- c.- Principio de Formalidad en el Proceso.



d.- Principio de Concentración.

e.- Principio de inmediación e inmediatez del Proceso.

f.- Principio de Publicidad y,

g.- Principio de Apreciación de -- Pruebas en conciencia.

PRINCIPIO DISPOSITIVO.<sup>8</sup> - Si las partes o sean los interesados no actúan, el poder jurisdiccional no puede manifestarse; esto es para que este poder pueda intervenir por conducto de sus titulares, precisa, que los particulares promuevan el ejercicio de sus acciones. A esta actividad de los particulares es lo que se denomina principio dispositivo, que es el que tradicionalmente ha sido llamado iniciativa e instancia de las partes.

Este principio, es la aplicación -- de aquel principio Romano, que reza: *nemo iudex sine actore*, esto es que no hay juez sin partes. Después de entablada la litis, el principio dispositivo continúa vigente, ya que la resolución que se diere, será *iusta allegata et probata*; y al llegar por final acto jurisdiccional por excelencia, culminante del procedimiento, que es la sentencia

8.- Porrás y López. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pag. 193.

cia el mismo principio dispositivo la rige expresado en el aforismo que dice: sentencia debet esse conformis libelle, que nuestra ley traduce, cuando dice: que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio.

PRINCIPIO DE IMPULSION DEL PROCESO DEL TRABAJO.<sup>9</sup> - El proceso, es fundamental, dinámico, implica siempre un avance en marcha hacia adelante, siempre hacia la realización del punto culminante del proceso -- que es la sentencia. Negar estos aspectos del progreso y de marcha hacia la finalidad concreta que pretende el proceso sería como negar el valor eminentemente práctico del mismo.

Este avance, este aspecto dinámico es lo que constituye el principio de impulsión del proceso.

<sup>10</sup> PRINCIPIO DE LA FORMALIDAD DEL PROCESO.- Según Japiot "es necesario el formalismo procesal, no solamente como exigencia de interés general para asegurar el -- buen funcionamiento de la justicia, sino --

9.- Porrás y López. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pag. 194.

10.- Porrás y López. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pag. 195.

también en servicio del interés privado del litigante como salvaguarda de sus derechos".

Con lo anteriormente expresado, se pone de manifiesto el aspecto práctico y -- útil del formalismo procesal.

Es una acepción, el principio formalista del proceso, significa las formas precisas y determinadas, de los hechos y actos jurídicos que constituyen el contenido del proceso, o sea, hechos y actos procesales -- que son el proceso mismo.

Otra acepción del principio formalista, es la concepción de la forma oral, -- escrita y mixta y en ocasiones solemnes del proceso.

11

PRINCIPIO DE CONCENTRACION.- El -- principio de concentración, rige al proceso laboral, en virtud de que de acuerdo con la naturaleza de esta rama del derecho, los -- juicios laborales, deben ser muy breves en su tramitación y este principio se encuentra interpretado por el artículo 725 de la Ley de la materia, al indicar que las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en la Ley se resolverán juntamente con lo principal, a menos que la Junta estime --

11.- Porrás y López. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pag. 198.

que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo.

PRINCIPIO DE INMEDIACION O INMEDI<sup>12</sup>TEZ DEL PROCESO.- Consiste este principio, en que el tribunal que tiene que conocer y fallar el negocio o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo en relación próxima, cercana a las partes y debe presidir todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través de un secretario, sino personalmente. Este principio tiene plena vigencia en la Ley positiva Mexicana, cuando establece que los representantes recibirán por sí todas las declaraciones y presenciarán todos los actos de prueba, bajo la responsabilidad del funcionario que infrinja esta disposición, -- así como los artículos 764 y 765 respectivamente, establecen que los miembros de la Junta, podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas, a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes, entre sí o con los testigos, y a estos unos con otros, examinar documentos, objetos y lugares.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.<sup>13</sup>- Ni en el

12.- Porrás y López. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pag. 198.

13.- Porrás y López. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Pag. 199.

proceso penal, ni en el civil o mercantil, brilla el principio de publicidad tan profusamente como en el Derecho Procesal del Trabajo, esto queda interpretado por el -- contenido del artículo 710 de la Ley de la materia, que establece que las audiencias-- en los negocios serán públicas, no obstante la Junta podrá ordenar a instancia de parte, que se haga a puerta cerrada la vista de aquellos negocios que así lo exijan. La verdad es que el único acto procesal -- que se efectúa a puerta cerrada es la resolución.

PRINCIPIO DE APRECIACION DE PRUEBAS EN CONCIENCIA.<sup>14</sup> - En realidad este principio es la apreciación del principio de equidad, que enuncia el Maestro Brueba Urbina, y que desgraciadamente pocas veces-- en la práctica se utiliza, quizás porque la mayor parte de las autoridades del trabajo, educadas dentro de los principios jurídicos de las restantes ramas del derecho, no conciben en su gran magnitud el nuevo -- derecho social en su aspecto sustantivo y adjetivo.

Sin embargo, nuestra Ley en su ---

14.- Porrás y López. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pag. 200.

artículo 775 establece que los laudos se-dictarán a verdad sabida, sin necesidad -de sujetarse a reglas, sobre estimación-de las pruebas, sino apreciando los he- --chos según los miembros de la Junta lo --crean debido en conciencia...

El contenido tan profundo de este artículo antes citado, por desgracia en -algunos e en muchos casos resulta letra -muerta en la realidad procesal de las Jun-tas de Conciliación y Arbitraje.

Analizados los principios recte--res del proceso laboral, cabe enunciar --las fases del mismo, que son: Conciliación, Demanda y Contestación, Pruebas y Alegatos, Sentencia y finalmente Ejecución de Senten-cia.

Estas fases se encuentran en todos los procesos de tipo ordinario, que son a-los que se refiere la Nueva Ley, en su Ca-pítulo V del Título XIV y que denomina co-mo Procedimiento para la terminación y re-solución de los conflictos individuales y-de los colectivos de naturaleza Jurídica.

CAPITULO II.

TECNICA DEL PROCESO LABORAL.

CONCILIACION.

TUTELA PROCESAL.

EL LAUDO.

LA COSA JUZGADA.

## CONCILIACION.

La capacidad de ser sujeto del -- proceso lleva en sí, la capacidad de ser parte. Doctrinalmente sabemos, que para demandar en nombre propio por si mismo o a través de representante, solo puede hacerlo, quien posee capacidad jurídica, e igualmente se requiere de dicha capacidad en aquel frente al cual es demandada la -- actuación del derecho, en suma, son partes en el proceso, el actor y el demandado. La importancia de esta determinación fundamentalmente es más bien práctica que teórica, puesto que influye para identifi



car acciones y excepciones y señalar la -  
extensión de la litispendencia la acumula-  
ción y la cosa juzgada.

Ser parte en el proceso laboral, -  
significa o equivale a hacer valer accio-  
nes y pretensiones así como excepciones -  
por personas físicas o jurídicas que go-  
zan de la capacidad legal necesaria para-  
celebrar contratos de trabajo.

El artículo 173 de la Ley Federal  
del Trabajo, reconoce a los menores, mayo-  
res de 16 años capacidad jurídica para ce-  
lebrar contrato laboral, en cambio los me-  
nores de 16 y mayores de 14 años, sólo --  
pueden celebrar contratos de trabajo siem-  
pre y cuando sus representantes legales o  
sus padres extiendan la autorización co--  
rrespondiente para la celebración de los-  
mismos; aunque también pueden intervenir-  
para esta contratación el sindicato a que  
pertenezcan, la Junta de Conciliación y -  
Arbitraje, el Inspector de Trabajo o la -  
Autoridad política que corresponda.

El proceso laboral, o del Trabajo,  
como cualquier otro proceso ajustado en -

normas de derecho, afuera y se desenvuelve vinculando una serie de actividades coördinadas a un fin, realizadas, por los titulares de los órganos de la jurisdicción laboral, sus auxiliares y subalternos, así como también por las partes y por terceros, como ha quedado señalado anteriormente, de aquí que las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, son sujetos del Proceso del Trabajo así como también lo son los Tribunales de la Burocracia.

Las resoluciones, esto es los Laudos y los acuerdos que emanan en un Proceso Laboral, son de manera fundamental las actividades jurídicas procesales de los Tribunales del Trabajo y naturalmente que no dejan de tener tal carácter también los interrogatorios que formulen los miembros del Tribunal a cuantos sujetos intervengan en audiencias, careos que se llevan a cabo entre las partes o con testigos, exámen de documentos, objetos, lugares y todo cuanto conduzca o ayude para el esclarecimiento de la verdad.

Entrando fundamentalmente a la Conciliación se puede afirmar, que son

las Juntas de Conciliación y Arbitraje los organismos encargados de resolver los conflictos obrero patronales.

El artículo 123 Constitucional, - declara en su fracción XX que las diferencias e los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, y de los patronos y uno -- del Gobierno, esto demuestra que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje e a 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. A este respecto, cabe enunciar que el máximo Tribunal del País, ha dado dos interpretaciones jurídicas, distintas entre sí respecto a las Juntas de Conciliación.

En el lapso comprendido entre --- 1918 y 1924, el pensamiento jurídico de la Suprema Corte, fué en el sentido de no considerar como Tribunales de trabajo a--

los citados organismos, simplemente afirmé, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en consecuencia en contra de ellas precedía y procede el Amparo.

Sin embargo, contrario a lo antes expuesto, después de 1924, la Suprema Corte de Justicia, cambió el pensamiento jurídico sostenido durante varios años, afirmando después que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo y que las mismas no son Tribunales Especiales.

El Proceso Laboral,<sup>15</sup> consecuentemente es una Institución básica de la Jurisdicción Social del Trabajo, que es una jurisdicción especial y autónoma en todos los ordenes, tanto científico como didáctico como también legislativo. Negar, como dice el Maestro Trueba Urbina, a esta hora la autonomía del Proceso Laboral y su independencia, y adoptar su inclusión en la Jurisdicción Civil, es volver al pasado o sea retroceder....

Por su propia naturaleza la materia del conflicto en el aspecto laboral, es esencialmente humana, es, la expresión

de lucha del hombre frente a las cosas o sea el capital y es así como encontramos la Conciliación y el avenimiento.

La acción o procedimiento de Conciliación naturalmente tendrá por objeto al conciliar a las partes tratar o intentar un arreglo amistoso entre las mismas, esta es la función que la doctrina según el Maestro Trueba Urbina llama auto composición frente a la hetero-composición, por cuanto que son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento.

Este avenimiento se logra mediante tres fórmulas bien conocidas, que son: renuncia de la protección, reconocimiento de ésta y transacción; pero en el régimen jurídico mexicano la renuncia de derechos -- por parte de los trabajadores es nula.

Tiene una relevante importancia en el proceso laboral el acto conciliatorio, como función primordialmente activa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues si las partes no han encontrado entre ellas la aveniencia, las Juntas tienen la obligación legal de procurar avenirlas como componedoras amigables. Así reza la Ley

reglamentaria del artículo 123 Constitucional en sus artículos 753 fracción I y 748 fracción III, que al efecto la Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto pero también harán ver a las partes la Justicia y la Equidad de su proposición.

Así vemos que el Tribunal ejerce una actividad característica en la fase conciliatoria del proceso.

La ventaja, para el trabajador radica en la posibilidad de una solución razonable y equitativa evitándole los perjuicios inherentes al desarrollo del proceso.

Ahora bien, en la práctica la función conciliatoria es nula en los Tribunales del Trabajo, pues como todos sabemos por razones de práctica e de conveniencia, dichos Tribunales apartándose de la obligación legal que tiene impuesta, antes de iniciar la audiencia de contestación, sim-

plemente preguntan "si no hubo conciliación" en lugar de procurar e intervenir directamente proponiendo soluciones en esta fase conciliatoria.

Es así, como los Tribunales del Trabajo, que fueron creados para el mejor equilibrio de las relaciones obrero patronales, muchas veces apartándose de su aspecto estrictamente legal, desprotege flagrantemente al mas débil entregándolo --- impunemente en manos de los explotadores, en detrimento de su carácter de débil económico, social y humano.

Ahondando en este punto de vital importancia en el Proceso Laboral y corroborando lo anteriormente expuesto, resulta lamentable ver, como al quedar anteriormente sentado que las partes deben procurar su propio avenimiento, es el más débil es el mas pobre y el ignorante el más de las veces a quien trata evidentemente de tutelar la Ley Federal del Trabajo, quien cae en manos de otro tipo de explotadores, que para su desgracia, vendrá a usurparle lo que es peer con su propio consentimiento las acciones que debe ejercer como par-

te en el proceso y que son los llamados -  
procuradores de los trabajadores, que más  
que procurar al débil procuran sus pro---  
prios y mezquinos intereses, provocando --  
así en otro aspecto un nuevo desequili---  
brio en las relaciones obrero patronales,  
pues si bien un trabajador, en la fase --  
conciliatoria o de avenimiento pudiera le  
grar la satisfacción de sus pretensiones-  
justamente planteadas, se ve privado de -  
aquello que en un momento dado, el patrón  
pudo haberle concedido y desvirtuada esta  
fase conciliatoria, se afecta en todos --  
sus puntos la prosecución del proceso la-  
boral hasta llegado el momento en que el  
trabajador, el débil, el esquilado, se -  
ve forzado a aceptar una transacción que-  
dista mucho de tener los resultados de un  
buen avenimiento o de una conciliación sa  
tisfactoria, todo esto obligado por el --  
tiempo transcurrido o movido quizás per --  
el hambre que sufre él y su familia.

La fase procesal de la Concilia--  
ción es tan importante como la misma sen-  
tencia o laudo en materia de trabajo. De-  
bemos tomar muy en cuenta que los con---



flictos obrero patronales colectivos, son los que tiene más honda repercusión social en la colectividad de ahí que el Estado, - debe sentirse y se siente con gran justificación con una honda inquietud, cuando las relaciones entre los trabajadores y los -- empresarios no son armónicas, pues no podemos desconocer que una ola de conflictos - obrero patronales, como las que están en -- puerta actualmente ocasionados por los --- emplazamientos en masa que los sindicatos han promovido para este primero de octubre, inclusive pueden poner en peligro las Instituciones sociales públicas, representadas aquí por el Estado; de ahí, la trascendencia de la Conciliación como el mejor de los medios para llevar a cabo esa estrecha armonía que debe prevalecer entre los factores de la producción, consecuentemente, - el de mayor importancia por estos y muchos motivos más, la fase conciliatoria.

Si bien no encontramos una definición absolutamente satisfactoria de lo que es la Conciliación, si en cambio se ha --- practicado por todos los pueblos de la tierra. En términos generales, la paz, la ---

tranquilidad en el hogar, como celula de - la sociedad, así como en las grandes organizaciones humanas y entre estas, así como también entre grandes y pequeñas Naciones, fué, es y será la mayor preocupación humana. La conciliación es considerada como el mejor de los medios para alcanzar esa paz y tranquilidad tan anhelada por todo el género humano.

En el aspecto del derecho procesal del trabajo, la conciliación debe preferirse aún al mismo laudo, para la solución de los conflictos, ya que el laudo, produce consecuencias profundamente enojosas para las partes y por lo contrario la conciliación, a semejanza de la transacción, produce efectos menos molestos de ahí que la sabiduría popular ha dicho siempre que mas vale una mala transacción que un buen pleito.

En Grecia, los Tesmetetes, se encargaban, previo estudio de los negocios de conciliar los intereses de las partes, en términos de la Ley.

En Roma, la conciliación fué aceptada como medio para terminar pleitos, en-

tre las partes y las leyes de las doce tablas consideraron y respetaron dicho precedente.

Es indudable que el Cristianismo no solo encontró sino también fomentó la conciliación como el mejor medio de hacer proselitismo religioso.

En la Legislación tradicional Española, aparece la Conciliación en los principales momentos jurídicos: los Mandados de Paz del Fuero Juzgo, los jueces-avenidores y también la encontramos en las Ordenanzas de Bilbao, y en las Instituciones dadas a los Corregidores en los tiempos de Carlos III.

En Francia, la conciliación fué el espíritu de los célebres consejos de prudentes.

Algunos autores dicen, que la conciliación es de origen Germánico y que se opone a los principios legalistas del Derecho Romano, pero sea lo que fuere, el hecho indiscutible es de que la Conciliación tiene importancia en toda actividad humana y de manera muy relevante en el Derecho Laboral.

## T U T E L A P R O C E S A L.

El Proceso del Trabajo, tiene para el obrero como relación Jurídica Tutelar, la circunstancia de gozar del privilegio de que pueden suplirse determinadas deficiencias técnicas de su pretensión, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen la obligación de sujetarse ciegamente a la llamada litis contestatio, sino tan solo declarar el derecho y cumplir la Ley reguladora del proceso, ya que como ya ha quedado asentado es tutelar del trabajador. En los Procesos individuales, los Tribunales del Trabajo pueden prescindir del criterio rígido que implica el proceso de litis en el proceso civil, esto es por ejemplo, cuando se reclama en la demanda de riesgos profesionales una cantidad menor de la que se asigna en la incapacidad derivada del riesgo, en este caso precede la condena de la cantidad correspondiente a la indemnización señalada por la ley. Igual sucede cuando se demanda una cantidad menor de la fijada--

como mínimo legal para el salario, en este caso ocurre lo mismo y la condena debe ajustarse al mínimo establecido.

En los procesos económicos colectivos, también desaparece en su sentido -- estrictamente rígido la litis, puesto que los Tribunales Laborales en este caso no están sujetos a una litis, sino a una relación social y económica, generadora de una regulación equitativa de la producción. La libertad de los Tribunales laborales es -- evidente en este aspecto.

El Proceso Laboral de ninguna manera es un conjunto de circunstancias, posibilidades y cargas, fuera de los contornos del derecho, para beneficiar al que mas pueda defenderse, ni tampoco está al servicio del litigante mas poderoso que le permita -- aparecer y valer como derecho lo que realmente no es, pues significaría esto solamente la prepotencia de la abogacia deshonesta.

El Proceso del Trabajo, solo puede explicarse, como lo asienta el maestro Trueba Urbina,<sup>16</sup> como una relación jurídica tutelar, que rompe el principio teórico de ---- igualdad jurídica. La legislación fundamen-

16.- Trueba Urbina Alberto . EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- Pag. 246.

tal Mexicana, a este respecto es concluyente; la Suprema Corte de Justicia de la Nación y todos los Tribunales Federales, están facultados para suplir las deficiencias de las demandas e quejas de los trabajadores.

Frente a la notoria desigualdad económica de los trabajadores y empresarios, en el Proceso Obrero, no rige el principio teórico de la igualdad jurídica y por esto no debe entenderse que el Proceso quede fuera de los marcos del Derecho, sino -- por el contrario, que las partes que en él intervienen, se sujetan a normas jurídicas procesales de carácter eminentemente social, que con mucho se oponen a las del viejo derecho procesal individualista. Esta circunstancia, solo pretende compensar la desigualdad en condiciones económicas con fórmulas jurídicas, protectoras del sujeto más débil del proceso laboral que es el obrero.

Como sabiamente lo afirma el Maestro Don Alberto Trueba Urbina,<sup>17</sup> el Proceso del Trabajo es una relación jurídica económica tutelar y reivindicatoria del obrero, figura que se mueve dentro de los ámbitos--

de la Justicia Social.

## E L L A U D O.

Existen dos formas para poner punte final e concluir la relación jurídica del proceso.

Una ordinaria, que es la sentencia e laudo y la otra anormal e extraordinaria, dentro de la que caben las formas especificadas de convenio conciliatorio, auto composición, caducidad, renuncia, etc. El vocablo sentencia, deriva de sententia, de -senties, sentientis, sentire e sentir y la sentencia es el acto jurídico que como forma normal u ordinaria, pone fin a la relación procesal.

El término laudo, viene de la voz laudare, de laus, laudis, alabanza, la significación clásica de laudo es alabar, pero luego recibió en la edad media, entre otros valores la de fallar como arbitro, - en nuestros días, sentencia y laudo en materia de trabajo se consideran sinónimos, - aunque su evolución semántica sea distinta.

Encontramos en las siete partidas - aquella elegante definición que dice: QUE-

SENTENCIA ES LA DECISION LEGITIMA DEL --  
JUEZ SOBRE LA CAUSA CONTROVERTIDA EN SU--  
TRIBUNAL.

Sentencia, dice Carnelutti, es la que cierra el proceso en una de sus fases y se distingue de las interlocutorias en que éstas se pronuncian durante el proceso sin terminarlo.

Sentencia es el acto por el cual el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin al aplicar la norma, al caso concreto declara que la tutela jurídica concede el derecho objetivo en un interés determinado.

La sentencia es la resolución del juez, que, acogiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad concreta de la Ley, que garantiza un bien al demandado.

Cabe concluir, que sentencia es el acto jurisdiccional por virtud del cual el Juez aplica la norma al caso concreto a -- fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho. Aplicando este al aspecto laboral, podemos afirmar, que la sentencia o laudo es un acto jurídico dictado por el organo-



idóneo que es el jurisdiccional y cuyo titular es el Juez. Sabemos que el fin de la sentencia es declarar el imperio de la norma jurídica y paralelamente el objeto o -- fin concreto de la sentencia es el de destruir toda incertidumbre con el fin inmediato o lejano, que es la mejor convivencia humana.

Según el Maestro Trueba Urbina,<sup>18</sup> la palabra LAUDO, en su significación exacta, es decisión o fallo dictado por los árbitros o arbitradores. Nuestro derecho procesal llama laudo a la sentencia definitiva que resuelve la controversia del trabajo.

En el Proceso Colectivo Económico, el laudo colectivo o sentencia colectiva produce efectos distintos a las sentencias dictadas en el proceso civil, porque las disposiciones del laudo colectivo, se aplican erga omnes y surte sus efectos hasta en los sujetos que no han litigado en el proceso colectivo de la misma manera que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aún cuando no sean miembros del sindicato que-

lo haya celebrado, de la misma manera, y por idéntica causa les es aplicable la -- sentencia aún cuando no hubieren sido parte en el proceso por el hecho de dictarse con vista de la categoría profesional en cuanto les sea provechosa.

Hay conformidad de los jurisconsultos, en que la sentencia es un acto jurisdiccional por medio del cual el Juez decide la cuestión principal ventilada en el juicio o algunas de carácter material o procesal que haya surgido durante la tramitación del juicio.

SENTENCIA CONDICIONAL.- Es la sentencia que subordina los efectos de la decisión contenida en ella, a un acontecimiento futuro o incierto.

SENTENCIA CONSTITUTIVA.- Es la -- sentencia que da nacimiento a una nueva relación jurídica, que solo por virtud de la sentencia puede nacer, o termina una relación jurídica, preexistente.

CHIOVENDA.- Dice que la sentencia constitutiva tiene por objeto el derecho al cambio jurídico. Este nombre el de sentencias constitutivas, ha sido dado por la

Doctrina moderna a un gran grupo de sentencias positivas estimatorias, en las cuales la eficacia depende del mismo derecho que ellas declaran, el cual consiste el poder jurídico del actor de producir un efecto jurídico mediante sentencia del juez.

**SENTENCIA DE CONDENACION.**- Es la que declara procedente una acción de condena por lo tanto los dos conceptos, el de sentencia de condena y el de acción de condena, son correlativos y no se puede entender uno sin comprender el otro. Las sentencias de condena son las que predominan en los Tribunales.

**SENTENCIA DEFINITIVA.**- Las sentencias definitivas pueden ser parciales o totales. Son parciales las que únicamente resuelven alguna o algunas de las cuestiones litigiosas, y totales las que resuelven todas.

**SENTENCIA DE MERITO.**- La que acoge parcialmente las pretensiones de las dos partes.

**SENTENCIA EJECUTORIADA.**- Es aquella contra la cual no cabe ningún recurso

ordinario aunque puede nulificarse por al  
guno extraordinario.

SENTENCIA FIRME.-La que ya no puede  
ser impugnada.

SENTENCIA INTERLOCUTORIA.- La pala-  
bra interlocutoria proviene de inter y lo-  
cutio que significan decisión intermedia,-  
según Caravantes, porque la sentencia in-  
terlocutoria se pronuncia entre el princi-  
pio y el fin del juicio.

#### L A C O S A J U Z G A D A .

Varios son los efectos de la senten-  
cia o Laudo, y entre los principales efec-  
tos que este acto jurídico produce, está LA  
COSA JUZGADA.

COSA JUZGADA, es una frase que tie-  
ne una doble acepción. Por una parte signi-  
fica un proceso ya sentenciado, tomando me-  
taforicamente la parte "sentencia", por el-  
todo (PROCESO).

Por otra parte significa la resolu-  
ción o sentencia final e irrecurrible, ló-  
gicamente esto es por que ya no existe re-  
curso alguno o bien por que haya operado la  
preclusión, es decir, porque existiendo ---

recurso este no se haya ejercitado a tiempo.

LA COSA JUZGADA así entendida será ciertamente la verdad jurídica y justa de un proceso.

SAVIGNY considera que se trata de una ficción de la verdad, establecida por el legislador, mientras que Chiovenda considera que la COSA JUZGADA no se funda -- sobre una supuesta verdad legal irrefrenable e incontrovertible, sino sobre una necesidad social.

Según el eminente jurista Porrás y López,<sup>19</sup> el ilustre jurista italiano, llegó a la esencia misma de la cuestión, ya que de la misma manera que la prescripción o la posesión, son instituciones jurídicas que se establecen para dar seguridad y firmeza a la sociedad, de la misma manera la cosa juzgada, tiene por finalidad última - la seguridad de los bienes de la vida, ya que como atinadamente afirma Laurent "SIN-LA COSA JUZGADA EL MUNDO SERIA UN CAOS DE-LITIGIOS".

La tradición procesalista mexicana, le dió a la cosa juzgada, el nombre de ver

19.- Porrás y López. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pag. 347.

dad legal.

Ahora bien, la verdad, tiene características específicas dentro del derecho procesal del trabajo, así como los laudos sobre riesgos profesionales, accidentes y enfermedades profesionales no adquieren la fuerza de verdad juzgada sino transcurrido cierto tiempo.

Según el maestro Trueba Urbina<sup>20</sup> -- siendo la cosa juzgada, uno de los efectos de la sentencia, por cosa juzgada se entiende en el sentido formal la imposibilidad de la impugnación de la sentencia recaída en un proceso y en sentido meramente material, la indiscutibilidad de la esencia de la voluntad concreta de la Ley afirmada en la sentencia.

Continúa Trueba Urbina, afirmando que la doctrina procesal del trabajo, advierte claramente la desaparición del principio de firmeza o inmutabilidad de la sentencia, basada en autoridad de cosa juzgada, pues en términos generales, se admite la posibilidad de modificar la sentencia, si es contraria a un reglamento o contrato colectivo, que establezca mayores ventajas

para el obrero. En cambio no puede modifi carse la sentencia cuando tal modificación implique, perjuicio al trabajador lo cual significa una derogación más del principio de igualdad.

Nuestra Legislación del trabajo, expresamente destroza el principio de la cosa juzgada en su artículo 497, toda vez que dentro de los dos años siguientes en que se hubiere fijado el grado de incapaci dad, podrá el trabajador o el patrón, solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una alteración pos terior, a manera de acción de revisión, la modificación del convenio o laudo, en el caso de que posteriormente a la fecha de éstos, se compruebe una agravación o una alteración de la incapacidad producida por el riesgo.

CAPITULO III.

DIVERSIDAD DEL PROCESO LABORAL.

PROCESO INDIVIDUAL JURIDICO.

PROCESO COLECTIVO JURIDICO.

PROCESO COLECTIVO ECONOMICO.



1.- GENERALIDADES.- Según Hugo Alsina, el Estado es la organización jurídica de un pueblo, dentro de un territorio--determinado, al que le competen tres funciones principales a saber:

a.- La determinación del orden jurídico o sea el establecimiento de las normas que van a regir la vida de la colectividad.

b.- El mantenimiento de ese orden jurídico o sea la forma de que se cumplieren las normas para garantizar la paz social y,

c.- La satisfacción de necesidades

de seguridad cultura y bienestar general.

Para cumplir tales funciones el poder para su ejercicio se divide, en legislativo, judicial y ejecutivo. Esta división encaja perfectamente dentro de las tres funciones que antes se han citado, o sea; que el Poder Legislativo tiene como finalidad principal la determinación de las normas -- que constituirán el orden jurídico de un -- Estado; al Poder Judicial le corresponde, -- el mantenimiento de ese orden que consiste en vigilar que las normas jurídicas sean -- respetadas y cumplidas, para lo cual deberá conocer de todos los casos de infracción a la norma jurídica. Por último, como ya es sabido al Ejecutivo le compete velar por -- las necesidades de seguridad, cultura y --- bienestar general.

Lo anterior no implica una separación absoluta de los campos de acción entre los tres poderes, pues aún cuando la finalidad principal de cada uno de ellos, ha quedado establecida en las funciones a que hemos hecho referencia, es factible que en -- ciertos casos excepcionales, respecto de la regla general, el poder ejecutivo actúe en-

esferas legislativas o jurisdiccionales y lo mismo ocurre con los otros dos poderes, de nada servirían las leyes expedidas por el legislativo si no hubiere un órgano en cargo de vigilar su cumplimiento. Las funciones de seguridad, cultura y bienestar general es indudable que son de vital importancia para cualquier conglomero humano. Pero dentro del orden jurídico estas funciones pasan a un segundo plano, ante el imperativo de mantener la estructura fundamental, o sea, la propia organización jurídica.

El Derecho Procesal, ha sufrido una evolución en su desarrollo histórico, pues en los inicios de las relaciones sociales, la acción directa del lesionado en su derecho, contra el agresor, era el sistema imperante.

Las familias tomaron partido, dando lugar a grupos antagónicos, hasta que se reconoció a la autoridad superior, con facultad de dirimir los conflictos, hasta llegar a la organización los estados modernos, en que uno de los atributos del poder público, es precisamente, la resolución de

tales conflictos. Dentro de ellos nos encontramos aquellos casos en que se causa una lesión individual o en que se trata de una lesión colectiva. En esta última situación el poder público actúa de oficio en tanto que en la afectación de intereses individuales se deja a las propias partes la iniciativa que genere el proceso. Ejemplo clásico de la actuación de oficio, son la mayor parte de los delitos que abarca el Derecho Penal.

Encontramos, que la función jurisdiccional, tiene como contenido en primer término la creación de los organos necesarios para hacer efectivas las normas jurídicas, tales como Jueces, Tribunales, etc. y es necesario también fijar las atribuciones de estos organos y limitar su actuación, lo que da lugar a los problemas de competencia y por último, señalar la actuación de las partes y del juzgador, de acuerdo con un orden lógico o sea organizar el procedimiento.

Evidentemente tiene preponderante importancia la función jurisdiccional y cabe destacar, como el juzgador obra con ---

personalidad propia, en tanto que el legislador debe crear la norma jurídica con sagrando derechos o sea reconociendo aquellas normas que la colectividad reclama y que por ello deben investirse con la fuerza de las leyes.

Evidentemente al juzgar, se busca la tranquilidad social, pues si no se respetan las normas jurídicas, no puede ha--ber paz, sino que se llega a situaciones--anárquicas mas o menos agudas. Es tan --- importante la misión del juzgador que se ha investido a su sentencia con el carácter de cosa juzgada y por lo mismo con la fuerza ejecutoria indispensable.

Hugo Alsina, define al derecho -- procesal, indicando que es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del estado, para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización de los tribunales, la competencia de los juzgadores y la actuación del juez y las partes en la substancia----ción del proceso.

Los hombres, llámense trabajadores o patronos, actúan en el desempeño del --

trabajo y son titulares de derechos garan-  
tizados por la Ley y en su caso por los -  
contratos colectivos existentes. Indivi--  
dualmente tanto el trabajador como el pa-  
trón, son objeto de diversas prevenciones  
de la ley, cuyo cumplimiento es indispen-  
sable para mantener una relación armónica  
entre ambos, surgen así, derechos y obli-  
gaciones de las dos partes, que son corre-  
lativos o sea que al establecer la Ley, --  
una obligación para el patrón en favor de  
sus trabajadores, estos a su vez tienen -  
el derecho de exigir su cumplimiento y a-  
contrario sensu, las obligaciones de los-  
trabajadores en relación con su empleador,  
crean para este último otros tantos dere-  
chos.

Surgen también, las relaciones co-  
lectivas, creadas por fenómenos que se pro-  
ducen cuando los hombres se reúnen y son -  
titulares de derechos que corresponden a -  
la colectividad que forman.

Ahora bien, suponiendo teoricamen-  
te, que todos los componentes de una so--  
ciedad laboral, de una empresa, cumplieran  
sus deberes estrictamente, carecería de --

sentido hablar de tribunales de trabajo y de procedimientos o modos para lograr su intervención y la resolución de conflictos pues en todo caso, lo único que se requeriría en algunas ocasiones sería un medio para hacer constar ciertos hechos, semejantes a la función principal, encomendada a los Notarios Públicos o para establecer -- quien es el titular de un derecho, como -- ocurre en los casos de accidentes de trabajo reconocido por el patron y en que solo se trata de designar beneficiarios.

Por desgracia, la condición humana, hace que, intencionalmente o no una parte desconozca los derechos de la otra y nazcan así los conflictos obrero patronales que -- deben ser resueltos.

Naturalmente que este fenómeno no es privativo del derecho laboral sino por el contrario, desde los primeros tiempos de la humanidad existe en todos los ordenes de la vida jurídica.

Ahora bien, dentro de la vida del derecho del trabajo, encontramos que en todos los paises, se han creado organismos con facultades y funciones diversas, pero-

que esencialmente tienen como finalidad - dirimir los conflictos obrero-patronales - o cuando menos ayudar a su solución, ya - sean las comisiones mixtas de cada empresa, integradas por representantes del patrón y de los trabajadores, que buscan la solución a sus problemas, ya los tribunales de derecho ante quien se plantean los juicios para resolver tales conflictos.

Paralelamente, se crea un conjunto de disposiciones, que pueden estar, dentro de los limitados marcos de un contrato colectivo de trabajo, o de un reglamento hasta ordenamientos legales expedidos por el poder público, que son del todo semejantes a los Código de Procedimientos Civiles o Mercantiles.

Es indudable, que por las características esencialmente dinámicas y políticas que presenta la cuestión laboral, no se pueden dejar de tomar en cuenta ciertas modalidades que han llevado a los tratadistas a clasificar los conflictos en distintas formas.

El Licenciado Gustavo Arce y Cano en su Ensayo Jurídico Las Juntas de Conci-



liación y de Conciliación y Arbitraje, --  
menciona los siguientes:

I.- Conflictos Individuales y Ju-  
rídicos.

II.- Conflictos Colectivos:

a).- Conflictos Jurídicos.

y b).- Colectivos Económicos.

#### PROCESO INDIVIDUAL JURIDICO.

Conflictos individuales jurídicos,  
son aquellos en que un solo trabajador es  
tá en lucha con el patrón, sobre sus con-  
diciones de trabajo fijadas en un contra-  
to o a falta de éste en la Ley con el fin  
de que se cumpla. La solución de estos --  
conflictos es esencialmente jurídica, pues  
se trata de la aplicación del contrato de-  
trabajo o de la Ley. .

Conflictos Colectivos Jurídicos, --  
son los que nacen entre un grupo de traba-  
jadores y uno o mas patronos con motivo de  
la interpretación y cumplimiento de un con-  
trato colectivo de trabajo. En la decisión  
de estos conflictos se realiza una opera--  
ción jurídica, como es la interpretación -  
del pacto general de trabajo. La diferen--

cia con el anterior no radica unicamente --  
en que en uno interviene un trabajador y --  
en este un grupo sino que también en que --  
el contrato que se aplica es colectivo.

Conflictos Colectivos Económicos, --  
son aquellos que se refieren a los antago--  
nismos entre una colectividad de trabajado--  
res y uno o mas patronos, con el fin de --  
que se establezcan nuevas condiciones de --  
trabajo o se modifiquen las existentes.

A este respecto el Doctor Mario de  
la Cueva,<sup>21</sup> señala como característica de --  
los contratos colectivos, el que afecten --  
el interés de los grupos sindicalizados y--  
no al de personas determinadas; de este mo--  
do reconoce en el derecho colectivo, una --  
finalidad proteccionista de los derechos --  
individuales, ya que la sindicalización, --  
el contrato colectivo y el reglamento inte--  
rior de trabajo, tienden precisamente a dar  
vigencia a las normas del derecho indivi---  
dual de trabajo. Por esto se considera que  
el derecho colectivo, se integra precisa--  
mente con este tipo de instituciones y que  
los conflictos colectivos, sirven para man--  
tener el imperio de esas instituciones pro

tectoras.

No puede desconocerse que generalmente los conflictos laborales, por moverse en el ámbito de la producción que es un elemento de la economía, tiene un fondo económico, pero nuestra afirmación de que todos los conflictos, son de naturaleza jurídica, implica que en un régimen de legalidad como el que vivimos, existen normas que permiten el inicio de todo tipo de conflictos, preponderantemente jurídicos, cuando se trata de lograr la efectividad de una norma jurídica preexistente. No puede negarse que en algunas ocasiones ocurre, que la intervención del juzgador crea situaciones económicas distintas a las preexistentes y entonces se habla de conflictos de naturaleza económica; pero es así que en ningún caso dejan de tener todos los conflictos un aspecto jurídico, en virtud de que el estado no puede desentenderse de este tipo de problemas entre otros, sino que se avoca a buscar su solución, ya que todas las relaciones inter humanas están sujetas a reglas de conducta, que forman su legislación escrita o consuetudina--

ria.

Todo lo anterior, se ha derivado, - en virtud de que a la noción de relación - laboral, como es bien sabido, corresponde la de conflicto de trabajo, o sea conflicto entre el interes del trabajador y el interes del empresario o entre sus organiza- ciones.

Por cuanto a la naturaleza de los conflictos del trabajo, ha sido aceptada - por la Oficina Internacional del Trabajo - la clasificación que se ha hecho de conflictos de derecho o de intereses.

Según el Maestro Trueba Urbina,<sup>22</sup> el conflicto de derecho versa sobre la inter-pretación de un derecho nacido y actual; poco importa que este tenga su fuente de origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato indivi-dual o colectivo. El conflicto de intereses, por el contrario, no versa sobre la inter-prestación de un derecho adquirido, fundado sobre la ley o sobre el contrato, sino so-bre una sencilla reivindicación tendiente - a modificar un derecho existente o a crear-

22.- Trueba Urbina Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pag. 327.

un derecho nuevo.

Continúa el Maestro Trueba Urbina, y nos dice que la concepción de conflicto de derecho es aplicable a los conflictos - individuales y colectivos jurídicos, de la clasificación que ya ha quedado establecida, y la expresión conflictos de intereses corresponde a los conflictos colectivos -- económicos, cuyo objeto es el estableci--- miento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes o la reivindicación del derecho de los trabajadores.

Deben clasificarse los derechos sociales del trabajo, en individuales jurídicos, colectivos jurídicos o económicos.

El primero de estos conflictos, que es el individual, versa sobre el interés -- particular del obrero o del patrón y el se-  
gundo, o sea el colectivo se refiere al in-  
terés del gremio o asociación que necesaa---  
riamente alcanza a la entidad individual,--  
es por esto que se consideran las relacio--  
nes entre los procesos individual y colectivo  
sumamente estrechas, pues en uno actuan-  
preponderantemente intereses individuales -  
y en el otro de carácter profesional o sea-

la suma de estos intereses, pero las partes en el proceso colectivo, son siempre los -- individuos pertenecientes a las categorías profesionales; de ahí que podemos, siguiendo nuestra doctrina, clasificar al proceso del trabajo en:

- a) Proceso Individual Jurídico.
- b) Proceso Colectivo Jurídico.
- c) Proceso Colectivo Económico.

PROCESO INDIVIDUAL JURIDICO.-- Este Proceso, tiene su origen en un conflicto, - motivado entre los intereses individuales - de los sujetos, de una singular relación de trabajo, o sea un empleador y un trabajador, o varios en lo que respecta a sus intereses particulares, en este caso la naturaleza -- del proceso no se caracteriza cuantitativa- mente.

Señala el Maestro Trueba Urbina,<sup>23</sup> que Jaeger, observa que puede haber un proceso - individual, aunque sean varios los trabajado res que actúen conjuntamente contra un mismo empresario, y en este caso existirá, un pro- ceso individual acumulativo y no un proceso- colectivo, en cuanto que al tribunal no se - le pide la tutela del interés abstracto, ---

23.- Trueba Urbina Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 342.

sino la tutela del interés concreto, de individuos singulares, cuya eventual coincidencia tiene un valor totalmente relativo.

El proceso Individual Jurídico del Trabajo, según nuestra nueva Ley del Trabajo en vigor, presenta cuatro estados procesales a saber.

I.- Procedimiento Conciliatorio y Contencioso. Son los actos jurídicos procesales, en el período conciliatorio, tanto de los tribunales del Trabajo como de las partes, tendientes a una solución amigable del conflicto. En caso de no llegar a un arreglo satisfactorio entre las partes, se provoca la intervención del tribunal, que actúa sugiriendo la forma de solución, como amigable componedor. Si esta proposición conciliatoria del tribunal o su opinión es aceptada por las partes, termina el conflicto con el convenio respectivo, que a la postre va a tener efectos jurídicos, que son los inherentes a un laudo, ipso jure.

Así pues, el primer estadio del proceso del trabajo, es el acto conciliatorio. Si los actos tendientes a la conciliación fracasan, se pasa al período contencioso,

en el que el demandante, está en la posibilidad procesal de reproducir o formular, -- ratificar, ampliar o modificar su demanda -- y la parte demandada, la de contestar y la de reconvenir al actor. Así pues, para efectos de fijar la litis, la audiencia de conciliación demanda y excepciones debe merecer especial atención.

2.- Procedimiento Probatorio.- Este es el segundo estadio del proceso individual del trabajo, que se desarrolla en la audiencia de ofrecimiento y recepción de -- pruebas, estando en obligación las Juntas -- de desahogar las pruebas ofrecidas y admitidas en posterior o posteriores audiencias.- En este momento procesal, se realizan actos tanto de las partes como de los tribunales, así como de las personas ajenas al proceso y que en el intervienen, como testigos o peritos, etc. y para finalmente concluir el período probatorio dando cierre con las alegaciones que formulan las partes.

3.- Procedimiento de Resolución.-- Es la culminación del proceso individual -- del trabajo, que se realiza con el pronunciamiento del laudo que pone fin al conflic



to. En esta fase, tienen lugar una serie - de actos jurídicos procesales, del auxiliar de la junta, que formula el dictámen así - como de los representantes del capital, -- del trabajo y del gobierno que constituyen el tribunal.

4.- Procedimiento de Ejecución.- - Esta última fase, tiene por objeto, el --- cumplimiento del laudo y como consecuencia, hacer efectivas las prestaciones reclama-- das; en este punto, nuestra ley contiene - severas disposiciones para la ejecución de los laudos, hasta restituir a la parte que obtuvo la razón en el pleno goce de sus de rechos o bien hasta obtener el pago de sus prestaciones. Y es así como en el Proceso- Individual económico se estará, de acuerdo con el artículo 57 de la Nueva Ley al trá- mite conforme a las normas procesales de - los conflictos de naturaleza económica.

#### PROCESO COLECTIVO JURIDICO.

El proceso Colectivo Jurídico, tie ne como motivación la controversia colecti va, que como ha quedado establecido afecta la categoría profesional y cuya finalidad- es reivindicar o tutelar los intereses de-

esta, relacionados con la interpretación -- del contrato colectivo o de la Ley o de derechos que surgen del proceso. En el Proceso Colectivo Jurídico Mexicano, se puede -- obtener la reivindicación de derechos en beneficio de los trabajadores, aplicándose la teoría social del proceso en el laudo. Conrelación a los estadios del proceso colectivo jurídico, no tiene objeto repetirlos, ya que son los mismos del proceso individual, -- que han quedado establecidos.

#### PROCESO COLECTIVO ECONOMICO.

El proceso colectivo económico, --- tiene por objeto, establecer nuevas condiciones de trabajo o modificar las existentes. En relación con nuevas condiciones de trabajo, estas controversias se refieren -- a los intereses directamente afectados en los conflictos y de manera muy especial, -- de tipo de interés de categorías, cuya tutela dependen de la asociación de categorías del sindicato.

Este tipo de conflictos, que motivan el proceso de la misma especie, los define -- el Maestro Trueba Urbina,<sup>24</sup> como manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de

trabajadores o sindicatos y uno o varios patrones, todos encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.

Según la Suprema Corte de Justicia de la Nación, creaciones de nuevas condiciones de trabajo, no es solo el cambio que se opera en el desempeño de las labores, por modificaciones técnicas en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo de trabajo en las relaciones obrero patronales.

También este proceso, tiene estadios diversos o procedimientos, que son:

1.- Inicial.- En el que, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje plantean su conflicto las partes la cual, está obligada a oírlos en audiencia pública, en donde se inicia el proceso colectivo, intentándose lograr la conciliación de las partes y si este intento fracasa, expondrán los hechos y causas del conflicto.

2.- Investigación.- En esta fase, tres peritos asesorados por dos comisiones una de obreros y otra de patrones, son los enviados por el tribunal del trabajo, para practicar una investigación, que tiene por-

objeto, para efectos de que el tribunal -- pueda tener elementos de convicción a fin de resolver el proceso, de estudiar el estado económico y contable de la negociación.

3.- Probatorio.- Si el dictamen pericial del proceso colectivo económico, resulta objetado, tiene lugar una audiencia de pruebas, cuyo objeto es el de aportar -- elementos nuevos o el de destruir el valor que se asigne por los peritos que practicaron la investigación.

4.- Resolución y Ejecución.- El Laudo Colectivo Económico o la Sentencia Colectiva, en los términos del artículo 811 de la Ley, le ponen fin al conflicto y la ejecución del laudo, está a cargo de los Presidentes de las Juntas.

## CAPITULO IV.

### CONSUNCION DEL PROCESO LABORAL.

#### RESOLUCIONES LABORALES.

#### EL LAUDO JURIDICO.

Concepto del Laudo.

Naturaleza Jurídica de los Laudos.

Clasificación de los -  
Laudos.

Contenido del Laudo.

#### EL LAUDO COLECTIVO.

IRREVOCABILIDAD DE LOS LAUDOS.

CONVENIO ENTRE LAS PARTES.

ABANDONO DE LA ACCION.

OTRAS FORMAS CONSUNTIVAS.

1.- RESOLUCIONES LABORALES.- Dentro de la doctrina procesal, se engloban en el ámbito de la denominación de resoluciones, desde las simples disposiciones orales, sin formalidad alguna, hasta lo que constituye la decisión principal por cuanto ve a su forma y contenido, que es la sentencia de fondo.

Tradicionalmente las resoluciones judiciales, se han clasificado en dos categorías: interlocutorias y de fondo.

Las primeras son las que se dictan por los jueces, durante la substanciación del proceso y reciben el nombre de providen

cias y autos, y las que al fondo del proceso se refieren, reciben la denominación de sentencias.

Según el Maestro Trueba Urbina,<sup>25</sup> - las resoluciones de las juntas, especialmente los laudos y las opiniones consentidas, le dan fin al proceso laboral, así -- como aquellas que clausuran la instancia o aprueban convenios que liquidan los con--- flictos obrero patronales inter obreros o inter patronales.

Existen en el derecho Procesal Laboral, diversas categorías, respecto de -- las determinaciones de las Juntas y que desde luego no corresponden típicamente al proceso civil y son a saber:

a).- OPINION.- Es la resolución que emiten las Juntas de Conciliación dentro -- del procedimiento conciliatorio, como ami-- gables componedoras.

b).- Providencias de Substanciación o acuerdos:- Son aquellas resoluciones de trámite que dictan las Juntas.

c).- Laudos:- Son las resoluciones emitidas por las juntas de Conciliación y -

25.- Trueba Urbina Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Pag. 371.

Arbitraje, que deciden la cuestión de fondo, planteada por las partes en los conflictos de trabajo.

d).- Sentencia Colectiva.- Es aquella resolución dictada por las Juntas de Conciliación y arbitraje, que tiene por objeto disminuir o aumentar personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y en general, cambiar las condiciones del trabajo.

## 2.- EL LAUDO JURIDICO:

a).- Concepto de Laudo.- El Laudo, es la resolución imso jure, pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo.

La Ley de la materia, establece que los laudos se dictarán a verdad sabida, y esto significa, que en el fallo laboral, debe predominar la equidad y no el rigorismo jurídico, ya que sustituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida que forma en si el alma mater del laudo, diluyendo así las asperezas del absurdo dura lex sed lex.

La verdad sabida, se entiende ----



(siendo la verdad del hecho hallada y probada en el proceso conforme a la Ley), Por buena fé guardada, se entiende, que se ha de guardar equidad de la justicia, porque la buena fe es equidad y la equidad es temperamento del rigor. Así pues si la norma-rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento de ésta, tiene que ser la buena fe guardada. Así pues, nuestra ley utiliza verdad sabida en lugar de verdad legal y equidad en lugar de rigorismo jurídico.

b).- Naturaleza Jurídica de los Laudos.- La naturaleza jurídica de los laudos, no se determina en la Ley de modo expreso, sin embargo, la jurisprudencia federal, ya se ha ocupado de este punto en diversas ejecutorias, las que según el Maestro Trueba Urbina demuestran las vacilaciones constantes de la Corte Suprema del País.

Según la cita del Maestro Trueba Urbina,<sup>26</sup> en ejecutoria de 8 de febrero de 1923 la Suprema Corte estableció jurisprudencia en el sentido de que los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no

26.- Trueba Urbina Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pag. 393.

tienen el carácter de sentencias definitivas del orden judicial sino de resoluciones administrativas, que no pueden equipararse con las pronunciadas en los juicios propiamente dichos.

En ejecutorias posteriores, que -- también sentaron jurisprudencia, la Corte establece que las Juntas, aún cuando son -- autoridades administrativas, también tienen atribuciones de carácter judicial en -- los casos que la Constitución señala y capacidad para hacer cumplir sus determinaciones. Así en ejecutoria de 17 de octubre de 1927, se sostiene que las resoluciones de las juntas, puedan considerarse filosóficamente, como determinaciones judiciales, ya que dan fin a una contienda tramitada -- de acuerdo a procedimientos adecuados a -- cada uno de los períodos del juicio, de -- ahí que por igual razón, son de naturaleza judicial los procedimientos de ejecución -- de sus laudos.

Así pues, el máximo tribunal, primero sostuvo, que los laudos eran resoluciones administrativas, y luego que son judiciales, pero posteriormente en ejecuto--

ria del 6 de febrero de 1929, la jurisprudencia adopta el criterio de que los laudos tienen el carácter de resoluciones jurisdiccionales y fuerza decisoria.

Cabe preguntarse en este punto, cual de los criterios jurisprudenciales es el adecuado.

Según el Maestro Trueba Urbina,<sup>27</sup> la naturaleza del laudo, se caracteriza, por la función que ejerce el tribunal u organo del estado que lo pronuncia y no precisamente por la calidad del organo, ya que resultaría absurdo, que el organo estableciera la función, esto es, que si según la Corte, las Juntas son autoridades administrativas, el laudo consecuentemente es administrativo; pero apegados al criterio de que son autoridades judiciales, consecuentemente el laudo es un acto judicial, pero evidentemente que en cualquier caso que nos coloquemos, la sentencia es jurisdiccional si esta tiene por objeto, declarar y ampliar el derecho o inclusive crearlo a falta de la ley.

Consecuentemente, considerando la función de las juntas, identificadas con--

la naturaleza de los laudos, estos tienen la categoría de resoluciones jurisdiccionales de naturaleza social, pues es precisamente en estos (los laudos), en donde se refiere a los trabajadores.

c).- Clasificación de los Laudos.- Las sentencias o laudos, en el derecho laboral, se clasifican atendiendo al impulso procesal o bien atendiendo al contenido u objeto concreto que persiguen.

En atención al impulso procesal, se dividen en interlocutorias y definitivas.

Son interlocutorias, aquellas resoluciones dictadas por el juzgador, que resuelven incidentes surgidos en el proceso y la mayor parte de estas sentencias o laudos, se encuentran sujetas a lo resuelto por la definitiva.

En el Proceso Laboral, las interlocutorias, generalmente resuelven incidentes de cierta importancia, a propósito de incompetencia o falta de personalidad de las partes o incompetencia de la Junta.

El Laudo Definitivo, es el que pone fin al proceso laboral, y por el contenido, se dividen en constitutivos, de con-

dena, desestimatorias y declarativas.

Es sentencia o laudo constitutivo, el que crea, modifica o extingue derechos de las partes, en este caso, el carácter predominante de este tipo de laudo es el de crear derechos y este concepto constitutivo de derecho, es el que predomina plenamente en la sentencia colectiva, especialmente en lo de orden económico.

Sentencias o Laudos de Condena, -- son aquellas resoluciones, en virtud de -- las cuales, se aplica la norma jurídica -- concretamente y consecuentemente se declara un derecho y se fija la obligación, para que el demandado cumpla con lo resuelto. Son sentencias o laudos de este tipo, todas aquellas que se dictan en los juicios ordinarios individuales de trabajo, tales como las acciones derivadas por reinstalaciones, pago de indemnización constitucional, horas, extras, vacaciones, o como en la sentencia colectiva condenatoria, se -- condena a la empresa a pagar las prestaciones a que fué sentenciada. En realidad, -- ante los tribunales del trabajo, casi el -- 80% de las acciones individuales del tra--

bajo, persiguen una sentencia condenatoria.

Sentencias o Laudos Desestimatorios, son aquellas, que absuelven al demandado -- respecto de la acción enderezada en su contra. Los laudos desestimatorios, son opuestos a los condenatorios. Serian aquellas resoluciones de fondo en las que el trabajador no haya probado los hechos constitutivos en el ejercicio de la acción, como cuando un -- trabajador X, ejercita la acción de reinstalación y no prueba el hecho injustificado -- del despido, o bien cuando el patrón, demuestra que el trabajador no fué despedido, sino que abandonó el trabajo.

Sentencias o Laudos Declarativos, -- son aquellos por los cuales, los tribunales del trabajo se concretan a declarar la existencia o inexistencia de un derecho. En este tipo de sentencia o laudo, la declaración -- respecto del derecho, se realiza precisando los caracteres del hecho del cual nace aquel derecho; así como en el derecho procesal civil existe la sentencia de jactancia, en el derecho del trabajo este tipo de sentencia -- es la declaración de existencia de un estado jurídico de huelga o de la fijación del sa-

lario mínimo o de declarar probada la dependencia económica y así pues se puede concluir, que las sentencias o laudos declarativos son diametralmente opuestos a los constitutivos.

d).- Contenido de los Laudos.-

1.- Aplicación del derecho y función de la equidad. Después de apreciar en conciencia las pruebas, procede la aplicación del derecho o de la Ley.

Encontramos que en la doctrina procesal, prevalece la idea de que en la sentencia no se produce el derecho sino que se aplica, esto es contrariado por una corriente de opinión que forma escuela en el sentido de que en la sentencia no solo, se declara el derecho en casos concretos, sino que muchas veces se forma, pero es así que el Juez o juzgador no debe de ser un autómatas y en los mas de los casos, se hace imperioso el ejercicio de su función creadora, como acto inherente a la jurisdicción.

En el Derecho Procesal del Trabajo, encontramos esa función creadora aparejada de la apreciación de pruebas en conciencia

cuando se aplican principios de equidad,-- que no están establecidos en la Ley, pero que constituyen fuente supletoria de ésta.

Así pues, muchas lagunas de la Ley, pueden colmarse con la aplicación de derecho consuetudinario, entendiéndose por tal, el convencimiento jurídico social, socialmente realizado, hasta el grado de que su fuerza es capaz de poder derogar la Ley.

La función de la equidad en el proceso ordinario del trabajo, tiene trascendencia de alcance extraordinario, que se desprende del carácter normativo que nuestra Ley Federal del Trabajo da a la equidad, al considerarla como fuente directa del derecho laboral, Pues la función de la equidad, en nuestro derecho es doble, ya que puede operar como norma supletoria o como una actitud moral del juez, que la impone en un caso concreto, emitir una solución mas apegada a la justicia que al sentido literal de la ley.

2.- Facultad de imponer correcciones disciplinarias.

Las Juntas están facultadas, para imponer multas en los laudos a los litigan



tes, que hubieren procedido durante el desenvolvimiento del proceso con temeridad o mala fé. Esta imposición de multa, puede estar fundada en apreciación en conciencia o subjetiva que hagan las juntas de Conciliación y Arbitraje, de las pruebas y actividades de las partes.

La multa en estos casos, tiene el carácter de sanción, de mala conducta --- impuesta a las partes o a sus apoderados o asesores, que en vez de ser coadyuvantes del organo jurisdiccional hagan uso de la mala fe o de la temeridad, para entorpecer su función o hacerla incurrir en error.

Así pues, con respecto al contenido formal del laudo, el artículo 780 de -- nuestra Ley Federal del Trabajo, establece que el laudo debe contener: I.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncia. II.- Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes abogados y asesores. III.- Un -- extracto de la demanda y su contestación, -- que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y las -- cuestiones controvertidas. IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas-

haga la Junta. V.- Un extracto de los alegatos. VI.- Razones legales o de equidad - y las doctrinas jurídicas que les sirvan - de fundamento. VII.- Los puntos resolutivos.

Engrosado que sea el laudo, el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio, - según lo establece el artículo 781 de la - Ley de la materia.

Así pues, Laudo es el documento social que le pone fin al proceso laboral.

3.- Laudo Colectivo.- La sentencia colectiva, se distingue como una de las figuras procesales de mayor interés y que ha despertado ondas discusiones entre los procesalistas.

Se entiende por sentencia o laudo colectivo, la resolución que pone fin a la relación procesal colectiva de trabajo, en procesos económicos.

De acuerdo con nuestra legislación laboral, el proceso colectivo del trabajo, - puede versar sobre la aplicación de la Ley - o del contrato colectivo, es por esto que - se considera de carácter colectivo la reso-

lución que pone fin a los mismos procesos y se pueden clasificar en dos tipos: como colectivo laboral o jurídico y colectivo-económico.

A la luz de la doctrina procesal social, el laudo colectivo jurídico, es aquel que resuelve los conflictos o controversias que como ya ha quedado asentado -- anteriormente, se derivan de la aplicación e interpretación de contratos colectivos o de la Ley, cuando se afecta a los trabajadores en su conjunto o sea profesionalmente.

Según el Maestro Trueba Urbina, el concepto de relación colectiva debe entenderse particularmente en función de que -- afecta intereses de la colectividad obrera.

Por cuanto a la naturaleza del laudo o sentencia colectiva constituyen formalmente hablando, un acto jurisdiccional, aún cuando establezca nuevos derechos objetivos que lleven en si, la construcción de un acto material.

4.- Irrevocabilidad de los laudos. Las Leyes Procesales comunes, crean recursos, contra las resoluciones de trámite,--

providencias o autos y contra las sentencias, para mayor garantía de las partes, - en los procesos civiles, penales administrativos.

En diversas legislaciones extranjeras, a este respecto establecen recursos para impugnar las resoluciones de los tribunales del trabajo.

En la Legislación Italiana se han establecido diversos medios de impugnar -- las resoluciones, de los jueces y tribunales de trabajo y se han denominado acción de revisión, demanda de revocación y recurso de casación en el proceso colectivo.

En las Legislaciones de América -- del Sur, también se han creado recursos en la legislación del Trabajo.

En México, estas garantías, se encuentran consignadas en el artículo 14 completado por el 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para los juicios Civiles y en el 20 Constitucional para los juicios penales, de donde proviene el régimen de los recursos, pero encontramos, que en la parte social de la -- Constitución, en su artículo 123 y en ---

atención a la naturaleza social de los -- juicios entre trabajadores y empresarios, no se consignan recursos.

Es característica especial, la improcedencia legal de recursos contra las resoluciones que dictan las juntas, en los asuntos de su competencia, ya sea en procesos jurídicos o económicos. Así pues el -- proceso del trabajo, está reducido a una sola instancia, para efectos de obtener -- brevedad, simplicidad y economía, aunque -- sea teóricamente como lo asienta el maestro Trueba Urbina. En virtud de que la justicia laboral debe ser expedida, es conveniente que la Ley de la Materia, no admita recursos contra los laudos, ni providencias de mero trámite, así es como el artículo 816 de nuestra Ley, textualmente reza: QUE LAS RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS NO ADMITEN RECURSO ALGUNO Y QUE ESTAS NO PUEDEN REVOCAR SUS RESOLUCIONES; Y LAS PARTES PUEDEN EXIGIR LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURREN LOS MIEMBROS DE LA JUNTA.

5.- Convenio entre las partes. -- Otra forma de terminar con el proceso del trabajo, es por convenio entre las partes,

antes de que se dicte el laudo, pero solo tendrá validez, si este, se otorga ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, en la forma en que lo previene expresamente la Ley, y este es con objeto de que las Juntas, vigilen el cumplimiento de la Constitución y de la Ley, que prohíben expresamente la renuncia de derechos consagrados a favor del obrero, en contratos o convenios de trabajo. Se pueden celebrar convenios, dentro del proceso y para la ejecución de los laudos, para efectos de poner fin al conflicto, siempre y cuando se respeten, como antes se ha dicho los derechos de los trabajadores que sean irrenunciables.

6.- Abandono de la Acción.- Esta es otra forma de terminar con el proceso de trabajo, ya sea por desistimiento expreso del actor o cuando se declare la caducidad de la instancia.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exigen la ratificación personal del actor, en caso de desistimiento expreso, para evitar que sean burlados los derechos de los trabajadores por procuradores de --

mala fe.

7.- Otras formas consuntivas.

a).- ALLANAMIENTO DE LA DEMANDA.--

Indudablemente que una de las formas de -- concluir el proceso laboral como en cual-- quien otro proceso será el allanamiento de la demanda formulado por el demandado, esto es cuando se confiesan todos y cada uno de los hechos que integran la demanda y consecuentemente no queda punto pendiente de litigio, y

Allanarse a la demanda, es confesarla y como lo dice el Maestro Rafael de Pina, confesión es el reconocimiento de la realidad de la existencia de un hecho o acto de consecuencias jurídicas desfavorables para el que la hace.

Desde el punto de vista procesal po demos encontrar que la confesión puede ser judicial hecha en el proceso con las formalidades legales; extrajudicial, formulada fuera del proceso o ante Juez incompetente; expresa, aquella que se exterioriza por medio de palabras claras y terminantes; táci ta, la que es deducida de algún hecho - la Ley presume; simple, la que contiene una

declaración llana y sin reservas del hecho o acto a que se refiere; cualificada que afirmando un hecho o acto introducen en los mismos modificaciones susceptibles de destruirlos o modificarlos; divisible, la que consta de elementos que pueden separarse y finalmente, la indivisible aquella cuyos elementos no pueden ser objeto de separación.

El efecto del allanamiento de la demanda es que al demandado se le tenga por confeso como consecuencia o sea que ha reconocido en juicio la verdad de las afirmaciones de hecho del demandante.

b).- TRANSACCION.- Otra de las formas consuntivas del proceso es la transacción que consiste en un acuerdo de voluntades (contrato) por virtud del cual las partes, mediante recíprocas concesiones ponen término a una controversia presente o previenen una futura. Consecuentemente se trata de un contrato o acuerdo de voluntades de carácter sumamente especial, ya que genera derechos y obligaciones para ambas partes con el único objeto de poner fin a una controversia.



c).- DESISTIMIENTO.- Esta figura procesal también es otra de las formas con las que puede ponerse fin a un proceso y en términos generales se concibe como el ejercicio de la facultad reconocida legalmente a una persona para renunciar por su propia voluntad al ejercicio o a los beneficios de un derecho, pretensión, cosa o ventaja. Es en suma el acto jurídico que pone fin a un derecho o a una actuación jurídica cualquiera o sea que llevado este principio a la interpretación que debe dársele al artículo 726 y 727 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que el primero reza que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. Por otro lado el segundo de los numerales citados advierte que cuando se solicita que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la junta citará a las partes a una audiencia en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusiva-

mente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

d).- ARBITRAJE.- Siendo el arbitraje otra de las formas que encontramos consuntivas del proceso se entiende como la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados.

En el arbitraje generalmente se supone la sumisión de las partes a un tercero a quien se encarga la decisión de una controversia, pero correspondiendo en todo caso su ejecución al poder público o sea al Juez; esto es porque los arbitros privados no ejercen funciones jurisdiccionales ni tienen el carácter de autoridad y sus laudos aunque irrevocables por voluntad de las partes, no son ejecutivos.

El laudo arbitral privado si puede tener la eficacia de una transacción que de antemano aceptan las partes. Es claro que el arbitraje es distinto de la conciliación.

Es claro que en todo conflicto están en lucha lo justo y lo injusto y el ejercicio de la función arbitral en los conflic

tos de trabajo ha originado desde su implantación obligatoria hasta nuestros días que las juntas de conciliación y arbitraje ejerzan tal función.

e).- PRESCRIPCIÓN.-Nuestra nueva ley como la anterior utiliza indebidamente los términos de acción y derecho, ya que las acciones procesales del trabajo son imprescriptibles y solo pueden prescribir conforme a la Ley los derechos que la misma consigna. Según el Maestro Trueba Urbina nuestra nueva ley conserva la prescripción general de un año para ejercer los derechos derivados de la Ley o del contrato de trabajo o de la propia relación laboral.

La prescripción en la nueva Ley se modifica en el sentido de que los plazos para el ejercicio de determinadas acciones se amplían como la prescripción de un mes amplía a dos para intentar el cumplimiento del contrato de trabajo o la indemnización constitucional en los casos de despido, y los artículos 517, 518 y 519 establecen con toda claridad los casos que la Ley autoriza para prescripción y como consecuencia los artículos 521 y 522 señalan

los casos que interrumpen dicha prescripción.

f).- CADUCIDAD.- La institución de la caducidad la encontramos en el proceso-laboral y se expresa claramente en el ---- artículo 726 de la Ley Federal del Trabajo. El Proceso del trabajo que debiera ser ofi- cioso por naturaleza se ha convertido en - expresión máxima del proceso dispositivo - obligando a las partes a promover constan- temente los juicios laborales para evitar- la caducidad. Subsiste la indebida caduci- dad del juicio laboral, no obstante que las normas de éste se consideran por la Ley co- mo de orden público, por cuyo motivo nunca- podría presentarse el caso de la caducidad, ya que las autoridades del trabajo están - obligadas a cumplir con las disposiciones- procesales de la Ley aplicando las normas- de procedimiento y continuando de oficio - el proceso.

Ahora bien se entiende por caduci- dad la extinsión de un derecho como facul- tad instancia o recurso.

La caducidad de la instancia es la extinsión de la relación jurídico procesal

a consecuencia de la inactividad del deman  
dante y del demandado durante un cierto --  
tiempo. Tiene por objeto evitar la tenden-  
cia de un proceso por tiempo indeterminado.

CAPITULO V. .

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO  
LABORAL.

ORIGEN.

FUENTES.

OBJETO.

ASPECTOS DE LA TEORIA INTEGRAL.

LA TEORIA INTEGRAL EN EL DERE-  
CHO DEL TRABAJO.

DESTINO DE LA TEORIA INTEGRAL.

a).- ORIGEN.- La Teoría Integral - del Derecho del Trabajo, tiene su origen, - en el Proceso de formación, así como en -- las normas de derecho mexicano del trabajo y de la previsión social.

Igualmente, encontramos su origen, en la fusión que se advierte del derecho - social en el artículo 123 de la Constitu-- ción Política Mexicana de 1917 y en virtud de su carácter clasista, sus normas, no - solamente son proteccionistas sino además- reivindicatorias de los trabajadores.

La Teoría Integral, encuentra la - naturaleza social del derecho del trabajo-

en la interpretación económica de la historia del artículo 123 Constitucional y siendo los Constituyentes de Querórtaro, los creadores de la primera carta del trabajo en el mundo, a partir de esta, nace el Derecho Mexicano del Trabajo y proyecta su contenido hacia el concierto de las naciones.

b).- FUENTES.- Según el Maestro <sup>23</sup> Trueba Urbina entendemos por fuente del derecho, el origen de la norma y las diversas expresiones de la misma: el derecho legislado, el espontáneo y la jurisprudencia, así como cualquier costumbre laboral proteccionista de los trabajadores.

Encontramos las fuentes de la Teoría Integral, en la secuela de la Historia Patria, enfocadas en el ámbito del materialismo dialéctico, en la lucha de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías, etc. etc. Pero la fuente por excelencia es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicadoras del artículo 123, cuna y origen de la nueva ciencia jurídica social.

Una de las fuentes mas fecundas con

23.- Trueba Urbina Alberto. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Pág. 213.



que cuenta la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, es el contenido del mensaje del artículo 123 Constitucional, en el que se reconoce el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo y se entiende esto como una necesidad de la justicia y obliga no solo al aseguramiento de condiciones humanas del trabajo, como son la salubridad de los locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenazan al obrero en el desempeño de sus labores además de fomentar la organización de establecimientos de beneficencia y de previsión social para dar asistencia a los enfermos, ayudar a los inválidos y auxiliar a ese gran conglomero de trabajadores -- inactivos involuntariamente y que se constituyen en un peligro inminente para la -- tranquilidad pública.

Constituye también, una fuente --- esencial del derecho del trabajo, las normas del artículo 123 Constitucional y que se integran tanto por normas proteccionistas como por normas reivindicatorias.

Las primeras, son las relativas a:

La jornada máxima de ocho horas.

La jornada nocturna de siete horas.

La prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 16 años y de trabajo nocturno industrial.

La jornada máxima de seis horas para mayores de 12 y menores de 16 años.

Un día de descanso por cada seis de trabajo.

La prohibición de trabajos físicos-considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste.

El salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.

El principio de que para trabajo igual salario igual.

La protección al salario mínimo.

La fijación del salario mínimo y de las utilidades, por comisiones especiales subordinadas a la Junta Central de Conciliación.

El pago del salario en moneda del curso legal.

Las restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un ciento --

por ciento más.

La obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

La obligación patronal para reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes.

La responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La obligación patronal de cumplir los preceptos, sobre higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas de riesgos del trabajo.

La integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje, con representantes de las clases sociales y del gobierno.

Las responsabilidades de los patronos, por no someterse al arbitraje de las juntas y por no acatar el laudo.

La estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan con sus deberes y la obligación

patronal en los casos de despido injusto, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.

La preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualesquiera otros, en casos de concurso o quiebra.

La inexigibilidad de las deudas de los trabajadores, por cantidades que excedan por un mes de sueldo.

El servicio de colocación gratuita.

La protección al trabajador, contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole gastos de repatriación por el empresario.

La nulidad de condiciones del contrato de trabajo, contrarias a los beneficios y privilegios, establecidos en favor de los trabajadores ó a renuncia de derechos obreros.

El patrimonio de familia.

El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidéz, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.

La construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los --

trabajadores, por sociedades cooperativas, las que son consideradas de utilidad social.

Las bases o normas anteriormente citadas, constituyen estatutos proteccionistas, para todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios personales o de uso: derechos sociales de la persona humana que vive de su trabajo de la clase obrera, para su mejoramiento económico y su consiguiente dignificación; estos son derechos que deben imponerse en caso de violación patronal a través de la jurisdicción patronal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a las normas reivindicatorias, encontramos una trilogía de éstas, que constituyen tres principios legítimos de lucha de la clase trabajadora y que son:

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas e patronos.

El derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses,-

formando sindicatos, asociaciones profesio-  
nales, etc. y finalmente, el derecho de --  
huelga profesional o revolucionaria.

Estos tres puntos reivindicatorios  
de los derechos del proletariado, no han--  
logrado su finalidad ni mucho menos su fu-  
turo histórico, ya que el derecho de aso--  
ciación profesional no ha funcionado se---  
cialmente para transformar el régimen capi-  
talista y además porque como lo afirma el-  
Maestro Trueba Urbina, el derecho de huel-  
ga no se ha ejercido con sentido reivindi-  
cador, sino solo profesionalmente, para --  
conseguir un equilibrio ficticio de los --  
factores de la producción.

La fuerza de los bancos, de comer-  
cio, de la industria, asistidos del apoyo-  
del Estado, se han impuesto a estos dere--  
chos y si bien es cierto que hemos obteni-  
do como resultado el progreso económico,--  
esto se ha logrado con mengua de la justi-  
cia social reivindicadora.

La Teoría Integral del Derecho del  
Trabajo, como Teoría Jurídica Social según  
el Maestro Trueba Urbina, se forma con las  
normas proteccionistas y reivindicatorias-

que contiene el artículo 123 en sus principios y textos y es así como el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio, para ponerse en manos de la clase obrera, los instrumentos jurídicos, para la supresión del régimen de explotación capitalista.

#### OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL.

La Teoría Integral según el maestro Trueba Urbina <sup>30</sup> descubre las características propias de la legislación mexicana del trabajo y persigue la realización no sólo de la dignidad de la persona obrera sino sobre todo la protección eficaz de la misma y su reivindicación.

El derecho social del trabajo es norma, elevada a la categoría de orden público y beneficia de manera exclusiva a la clase obrera y campesina y a todos aquellos que la forman individualmente. Esto quiere decir que el Derecho Social tutela y vigila a todos aquellos que prestan servicios en el campo de la producción económica o en cualquier otra actividad humana. Por lo antes expuesto en nuestra Legislación y en nuestro desenvolvimiento social y económico

el imperio del derecho social es precepto jurídico de la más alta jerarquía, porque está en la Constitución, de donde deviene su característica de norma de orden público; formando parte también del derecho social el derecho agrario, desde luego el derecho del trabajo así como la previsión social y todas sus disciplinas procesales determinantemente identificadas en los preceptos consagrados en los artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna.

Encontramos que el summun de todos los derechos protectores y reivindicadores del obrero así como de campesinos o de cualquier ente económicamente débil, es en la legislación mexicana el derecho social, precisamente con el objeto primordial de compensar las desigualdades y corregir las injusticias sociales derivadas del capital. Cuando menos éste es el sentido puro de la doctrina que encierra la teoría integral del derecho del trabajo, pues ya encontramos que son elementos propios de la teoría integral, el derecho social proteccionista y el derecho social reivindicador.



El derecho obrero es una disciplina jurídica autónoma y a cada paso del desenvolvimiento de la vida cotidiana observamos sus modalidades y transformaciones-- apreciadas en la agitación de las masas -- trabajadoras, en los laudos de los juicios de conciliación y en las ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Su carácter eminentemente proteccionista del obrero se manifiesta en el artículo 123 de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

En el concepto de clase obrera, debe entenderse la inclusión del importante-- sector de técnicos, ingenieros, médicos --- abogados etc. o sea de todos los prestadores de servicios que si bien no realizan -- actividades en el campo de la producción -- económica en un cierto modo si pueden considerarse como miembros de dicho campo, --- pues de uno o de otro modo estos se engrandecen también numéricamente a la clase obrera.

De ahí que la norma proteccionista-- del derecho social o sea de la legislación laboral es aplicable no solamente a la ----

tutela que debe ejercer sobre el obrero. -  
-extrictu-sensu sino también comprende al-  
-jornalero al empleado al doméstico al ar-  
-tesano al técnico como ya se ha dicho al-  
-ingeniero al abogado al médico al artista  
al deportista etc. pues nuestro derecho -  
-mexicano del trabajo tiene una extensión-  
-tal que otras legislaciones aún no recono-  
-cen. Tradicionalmente se ha entendido por  
la generalidad de los tratadistas que el-  
-derecho del trabajo es el derecho de los-  
-trabajadores dependientes o subordinados-  
-que, nuestro derecho del trabajo superó -  
-desde la promulgación de la Constitución-  
-de 1917 al identificarse con el derecho -  
-social en el artículo 123 Constitucional,  
haciéndolo extensivo a los trabajadores -  
-autónomos. La teoría integral del derecho  
del trabajo y de la previsión social sur-  
-gió como la revelación de los textos del-  
-artículo 123 de la Constitución Mexicana-  
-de 1917 y es esta misma teoría la que ----  
-divulga el contenido propio del citado----  
-artículo 123 de grandiosidad insuperada --  
-que identifica el derecho del trabajo con-  
-el derecho social encentrando al primero--

como parte de éste, de ahí se deduce que el derecho del trabajo según el maestro Trueba Urbina no es derecho público ni de recho privado.

El derecho del trabajo a partir del primero de mayo de mil novecientos diecisiete lo encontramos como estatuto proteccionista y reivindicador de la clase obrera y no por otra fuerza sino por aquella emanada del mandato constitucional y abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados subordinados o dependientes y a los autonomos. Los contratos de prestación de servicios consagrados en el Código Civil y el contenido del Código de Comercio con relación a las actividades y nexos personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., éstos son desde entonces considerados como contratos de trabajo pues la nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba ninguna Ley anterior.

Nuestro Derecho Mexicano del Trabajo como ya hemos dicho no solamente ostenta normas proteccionistas sino reivindica-

doras de los trabajadores cuyo objeto es - que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen como ya se ha dicho del régimen de explotación-capitalista.

Consecuentemente desde el poder Judicial Federal de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 107 Fracción II de la Constitución Federal hasta las Juntas de Conciliación y Arbitraje y todos los demás organismos que de uno o de otro modo conozcan de asuntos laborales, tanto en el campo -- del proceso laboral como en el contenido - de las leyes mismas, deben protegerse y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores pues como consecuencia también el proceso laboral debe ser instrumento eficaz para la reivindicación de la clase --- obrera.

Según el Maestro Trueba Urbina <sup>31</sup> en virtud de que los poderes políticos son -- ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera - el derecho para la revolución proletaria, -

podrán cambiarse y deberá hacerse, las estructuras económicas para efecto de suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

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

Con lo expuesto justificado queda la función y denominación de la teoría integral dado que es la investigación jurídica y social en una palabra científica, del artículo 123, por el desconocimiento del proceso de formación del precepto y frente a la incomprensión de los tratadistas e interpretaciones contrarias al mismo de la más alta magistratura.

Nuestro derecho del trabajo a la luz

de la teoría integral no nació del derecho privado o sea dependiendo del Código Civil sino de la dialéctica sangrienta de la revolución mexicana, tampoco tiene parentesco o relación alguna con el derecho público o privado. Como ya se ha dicho anteriormente es una norma eminentemente autónoma que contiene derechos materiales e inmanentes y exclusivos para los trabajadores.

#### ASPECTOS DE LA TEORIA INTEGRAL.

Como una moneda, la teoría integral del derecho del trabajo tiene dos caras y ambas son igualmente eficaces.

Encontramos el lado visible del artículo 123 y que son los textos disposiciones normas o preceptos del título sexto de la Constitución General de la República, denominado del trabajo y de la previsión social siendo éstos integrantes del derecho del trabajo y de la seguridad social que son en sí las garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores frente a sus explotadores.

El conjunto de principios o derechos que establece el artículo 123 son aparente--

mente más proteccionistas y reivindicato-  
rios y ya hemos visto que la protección no  
es exclusiva para los trabajadores llama-  
dos subordinados sino para todos los traba-  
jadores en general o para regular todo ac-  
to por el que una persona sirva a otra.

El artículo 123 es norma o precepto  
de conocimiento popular (en teoría) pues --  
se supone que es del conocimiento del más -  
modesto hombre de trabajo hasta el más eru-  
dito laborista, pero no se ha ahondado en -  
su contenido, en lo que constituye propia-  
mente la generosidad y grandiosidad de sus-  
principios puesto que los constituyentes --  
del 17 proclamaron por primera vez en el --  
mundo los nuevos derechos sociales del tra-  
bajo para todo aquel que presta un servicio  
a otro y no solamente fué esto con destino-  
proteccionista sino tutelar del proletaria-  
do.

Encontramos la otra cara de la tee-  
ría integral que es el lado invisible del -  
artículo 123 que es la teoría reivindicato-  
ria a diferencia de la anterior que es tee-  
ría proteccionista.

Para la práctica de la reivindica-

ción de los derechos del proletariado ha-  
de utilizarse dos derechos fundamentales,  
hasta hoy no ejercitados con tal fin y --  
que son a saber, el derecho de asociación  
profesional y el de huelga.

Las normas reivindicatorias de los  
derechos del proletariado son por defini--  
ción aquellas que tiene por finalidad, re-  
cuperar en favor de la clase trabajadora --  
lo que por derecho le corresponde en razón  
de la explotación de la misma en el campo  
de la producción económica. Esta teoría --  
marxista es la que sirvió de fundamento al  
artículo 123. Desde que los derechos de -  
asociación profesional y huelga de los tra-  
bajadores se pusieron en vigor tan solo se  
usaron para la defensa de los intereses co-  
munes de los trabajadores y el mejoramien-  
to de sus condiciones económicas.

Sin duda que tales derechos son de  
auto defensa de la clase obrera y como ta-  
les han sido valorados pero no está remoto  
el día en que tendrán que ejercitarse en -  
el orden reivindicatoria hasta alcanzar la  
transformación de la sociedad capitalista-  
y a la socialización de las empresas. Es--



tes derechos revolucionarios están consignados no solamente en el contenido del artículo 123 sino también en lo consagrado por el artículo 27 Constitucional en lo que condena éste último el derecho de propiedad de los bienes de la producción cuando declara expresamente en él que la nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicta el interés social.

La teoría de la reivindicación de la plusvalía se funda en el propio artículo 123 que no estableció ninguna norma para que prescribiera el derecho de los trabajadores para recuperar el trabajo no remunerado que originó los bienes de la producción.

#### DESTINO DE LA TEORIA INTEGRAL.

Se lucha por la protección y por la reivindicación de los derechos del proletariado, pero no se ha conseguido hasta ahora la socialización del capital, no obstante, la tierra se ha distribuido entre los campesinos, de modo que la culminación del movimiento popular de 1910 deberá ser la revolución proletaria para cambiar la-

estructura económica socializando el capital.

La política social, la lucha de la juventud y las inquietudes y reclamos de la clase trabajadora constituyen medios -- dialécticos de la teoría integral que deben encaminarse hacia la dignificación total de la persona humana y el mejoramiento económico de los trabajadores así como también para conseguir algún día la reivindicación económica de sus derechos al producto íntegro de su trabajo, con la socialización de los bienes de la producción.

La Constitución de 1917 conserva - en su dogmática política las ideas individuales de libertad, cultura, derecho, propiedad y producción, contrastando con los derechos sociales. La libertad de trabajo de escribir, de pensar, etc. forman parte de la constitución política en tanto que - los derechos consignados en favor de los trabajadores y de la clase obrera en el -- artículo 123, forman parte de la Constitución social, siendo unos independientes de los otros. Los primeros son derechos burgueses y los segundos son derechos sociales.

El artículo 123 no expresa la voluntad de la clase capitalista porque sus creadores no pertenecían a esta clase sino que eran de extracción obrera. El artículo 123 no es derecho burgués sino derecho social, es derecho proletario.

La teoría integral es pues, fuerza impulsora de la más alta expresión jurídica revolucionaria de la dinámica social del artículo 123 de la Constitución de 1917 en el presente y en el futuro.

En la vida misma, de integración de bienestar social, los grupos humanos débiles pugnan por alcanzar la socialización de la propia vida y de las cosas que se utilizan para el progreso social identificándose así con la clase obrera.

Según el Maestro Trueba Urbina<sup>32</sup>-- "la teoría integral será fuerza material cuando llegue con todo su vigor a la conciencia de los trabajadores mexicanos, -- cuando sea proñijada por los jóvenes estudiantes del derecho del trabajo y los juristas encargados de aplicarla, pero especialmente cuando las leyes del porvenir -- y una judicatura honesta la convierta en-

32.- Trueba Urbina Alberto. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Pag. 251.

instrumento de redención de los trabajado-  
res mexicanos materializándose la sociali-  
zación del capital, aunque se conserven --  
los derechos del hombre que consagra la -  
dogmática de la Constitución Política, por  
que de no ser así sólo queda un camino: --  
LA REVOLUCION PROLETARIA....".

C O N C L U S I O N E S .

PRIMERA CONCLUSION.- El artículo -  
123, en sus bases fundamentales, surge el  
proceso laboral, frente a la disparidad de  
las partes en conflicto, para tutelar y --  
reivindicar al débil. Este fué el signo de  
que la revolución había triunfado. Como ya  
se vió en un principio el proceso laboral--  
fué manejado como un instrumento del Esta-  
do pero, como ya quedó plenamente asentado  
no puede ser el proceso laboral sino el --  
único instrumento de lucha de los trabaja-  
dores como el manto con el que pueda prote-  
ger sus intereses haciendo valer sus dere-

chos, ya que hemos visto que son en la generalidad los trabajadores los que ocurren a exitar al órgano jurisdiccional y son -- muy pocas aquellas ocasiones en que los -- empresarios ocurren a plantear conflictos.

Debemos concluir que el proceso la beral es un derecho social y éste derecho-social ha dado al traste con los principios individualistas y liberales para darle la -- relevancia efectiva a la teoría social del artículo 123 Constitucional tanto en el aspecto sustantivo así como en el adjetivo.

En suma el proceso del trabajo lo -- entendemos como el complejo de actos de --- obreros, patrones, juntas de conciliación y arbitraje, tribunal federal de conciliación y arbitraje y pleno de la Suprema Corte así como los actos jurídicos de testigos o peritos. Este conjunto de actos son representativos del funcionamiento de normas que regulan y dan fin a los conflictos obrero patronales, interobrereros, interpatronales jurídicos e económicos, dentro de los cuales quedan incluidos los conflictos entre los poderes de la Unión y sus trabajadores.

Es así como entendemos per proceso

desde el punto meramente jurídico como el conjunto de actividades necesarias encaminadas a dar desenvolvimiento a la función-jurisdiccional.

Este es que el proceso en sí precume una serie de actos de voluntad de las partes y de juzgador siempre desarrolladas dentro de un marco jurídico con el objeto de alcanzar la resolución final o sentencia o laudo, acto con el que se pondrá fin al conflicto de intereses.

Por otra parte el objeto del proceso laboral no será otro más que el estricto apego a la aplicación de la norma jurídica en el caso concreto planteado. Entendemos también que uno de los objetos si no el principal del proceso laboral es el que se logre con efectividad la dignidad del trabajador así como el mejoramiento de sus condiciones económicas en función de alcanzar la justicia social a la que tiene derecho de acuerdo con la luz que como faro -- brillante de justicia social irradia el artículo 123 constitucional desde la constitución de 1917 (5 de febrero).

El proceso laboral como ya se indi



có en la secuela de este trabajo, no es -  
otra cosa sino un instrumento que está al  
servicio de obreros y patrones pero no en  
manos de éstos sino del Estado para que --  
éste ejerza la tutela de la parte débil -  
que siempre será el trabajador.

Consecuentemente a partir de la -  
Constitución de 1917 que en su artículo -  
123 elevó el derecho del trabajo a norma-  
Constitucional y estableció las bases fun-  
damentales del derecho procesal creó asi-  
 mismo en consecuencia los tribunales deno-  
minados Juntas de Conciliación y Arbitraje  
y principio de protección de los obreros-  
en el proceso laboral. Es en suma el pro-  
ceso laboral institución básica de la ---  
jurisdicción especial del trabajo.

SEGUNDA CONCLUSION.- Hemos encontrado de manera fundamental los siete --- principios rectores del proceso laboral.

Dispositivo.- Para que el poder -jurisdiccional pueda intervenir es preciso que los particulares promuevan el ejercicio de sus acciones.

Impulsión del Proceso.- Como ya -es sabido el proceso es dinámico requiere un avance, va siempre hacia la realización del punto culminante que es la sentencia- y éste avance y este dinamismo es lo que-constituye el principio de impulsión.

**Formalidad.**- Es necesario el formalismo procesal no solo como exigencia de interés general para asegurar el funcionamiento de la justicia sino también en servicio del interés privado del litigante como salvaguarda de sus derechos.

**Concentración.**- Los juicios laborales deben ser breves en su tramitación.

**Inmediación e inmediatez del proceso.**- Es la característica del proceso - la relación directa y el contacto que el tribunal tiene con las partes pero fundamentalmente porque debe el tribunal presidir las audiencias personalmente.

**Publicidad.**- En función de que las audiencias en los negocios de la materia serán públicas porque la verdad sea dicha el único acto procesal que se efectúa a puerta cerrada es la resolución.

**Apreciación de pruebas en conciencia.**- Es un mandato del artículo 775 que establece que los laudos se dictarán a verdad sabida.

TERCERA CONCLUSION.- Es fundamen--  
tal en el proceso laboral la fase concilia-  
toria y lamentablemente en la práctica ve-  
mos que desapegándose los tribunales de la  
obligación que tienen impuesta en este ---  
aspecto conciliatorio, antes de iniciar la  
audiencia de contestación, simplemente se-  
pregunta a las partes si no hubo concilia-  
ción en lugar de procurar la misma e inter-  
venir directamente proponiendo soluciones.

Evidentemente que es el más débil,-  
el más pobre y el ignorante a quien trata-  
evidentemente de tutelar la Ley Federal del  
Trabajo, pero uno de los principales ene--

nigos del trabajador son precisamente los llamados procuradores de los trabajadores que también en la práctica vemos que más que procurar al débil procuran sus propios intereses, provocando así que no se cumpla en su total concepción la pretensión reivindicadora y tutelar del artículo 123 --- Constitucional; pues con la actuación de estos procuradores se provoca un nuevo desequilibrio en las relaciones obrero patronales pues muchas veces el trabajador se ve sustraído de los beneficios que pudo haberle producido una buena etapa conciliatoria y aprovechándose los procuradores de la ignorancia del débil, se sigue un proceso que las más de las veces por el tiempo que dura provoca el aburrimiento y aún hasta el abandono por parte de los trabajadores y cuando finalmente puede lograrse una solución mediante un laudo, ya ha pasado tanto tiempo que los procuradores son los que se ven realmente beneficiados por los logros del proceso laboral y no así el --- trabajador que resulta esquilado y explotado por su pretendido procurador, viéndose forzado a aceptar transacciones que ---

distan mucho de tener los resultados de un buen avenimiento.

Ahora bien el proceso laboral consecuentemente no podrá enmarcarse fuera de contornos del derecho, así como tampoco está al servicio del litigante más poderoso - ni para beneficiar al que más pueda defenderse.

Es el proceso del trabajo una relación jurídica tutelar que rompe el principio teórico de igualdad jurídica frente a la notoria desigualdad económica de trabajadores y empresarios no rige el principio de igualdad sino que las partes que en el intervienen se sujetan a normas jurídicas procesales de carácter eminentemente social y con este solamente se pretende compensar la desigualdad de condiciones económicas.

CUARTA CONCLUSION.- La sentencia es el acto jurídico por el cual el Juez acci-  
giendo o rechazando la demanda afirma la --  
existencia o inexistencia de una voluntad --  
concreta de la Ley. En este acto jurisdic-  
cional el juez aplica la norma al caso con-  
creto. En el aspecto laboral la sentencia o  
laudo consecuentemente es el acto jurídic-  
emitido por el órgano idóneo cuyo fin es de-  
clarar el imperio de la norma jurídica.

Laudo es la decisión o fallo dicta-  
do por los árbitros o arbitradores; en nues-  
tro derecho procesal laboral se llama laudo  
a la sentencia definitiva que resuelve la -

controversia del trabajo.

Por otra parte la sentencia produce uno de sus grandes efectos en el campo-jurídico que es la cosa juzgada y se entiende por ésta en sentido formal la imposibilidad de la impugnación de la sentencia recaída en un proceso y en sentido meramente material a la indiscutibilidad de la esencia-de la voluntad concreta de la Ley afirmada-en la sentencia.



QUINTA CONCLUSION.- El Proceso Laboral, en su sencillez, se manifiesta en el campo estrictamente jurídico, como individual, colectivo y colectivo económico.

El conflicto de derecho, se ocupa de la aplicación de un derecho nacido y actual; el conflicto de intereses por el contrario, se versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.

La concepción de conflicto de derecho, es aplicable a los conflictos indivi-

duales y colectivos jurídicos y la expresión conflictos de intereses, es aplicable a los conflictos colectivos económicos, - que tienen por objeto, el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes, ó la reivindicación del derecho de los trabajadores.

El proceso individual, versa sobre el interés particular del obrero o del patrón y el colectivo se ocupa de los intereses del gremio, que necesariamente alcanza a la entidad individual.

Se puede dar el proceso individual aún cuando sean varios los trabajadores que actúen contra un mismo empresario, pues lo único que sucede, es que estaríamos frente a un caso de proceso individual acumulativo y no se trataría de uno colectivo.

Encontramos en este proceso individual, los cuatro estadios que le caracterizan y que lo integran, como es el procedimiento conciliatorio y contencioso, el probatorio, el de resolución y el de ejecución.

El proceso colectivo jurídico, tiene por objeto la controversia colectiva, -- que afecta la categoría profesional y tiene

como finalidad, reivindicar e tutelar, los intereses de esta, en relación con la interpretación de un contrato colectivo de la ley e de derechos que surjan en el proceso.

Por otra parte, el proceso colectivo económico, tiene por objeto, el establecer nuevas condiciones de trabajo e modificar las existentes, son manifestaciones de la lucha de clases entre un grupo de trabajadores e sindicatos y uno e varios patronos, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo e modificación de las vigentes.

SEXTA CONCLUSION.- Existen varias formas de poner fin al proceso laboral, pero todas son distintas formas de lograr una resolución que pone fin al conflicto.

Las resoluciones de las juntas, especialmente los laudes y las opiniones consentidas, ponen fin al proceso laboral, así como aquellas que clausuran la instancia e aprueban convenios que liquidan los conflictos obrero patronales, interobreros e inter patronales.

Ahora bien, el laudo es la resolución dictada por las juntas, en el proceso, que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo y a este respecto --

nuestra ley, establece que los laudos se dictarán a verdad sabida, este es que el fallo laboral, debe estar impregnado de equidad y no así de regerse jurídico, pues se sustituye la verdad legal de la sentencia civil, por la verdad sabida.

La naturaleza jurídica de los laudos, no se determina en la ley de modo expreso, pero la jurisprudencia federal se ha ocupado de este punto y en una época consideró, que los laudos de las juntas no tenían el carácter de sentencias definitivas de orden judicial, sino solamente el de resoluciones administrativas, no pudiendo equipararse con las sentencias pronunciadas en juicios propiamente dichos.

Peró posteriormente el criterio jurisprudencial cambió, admitiendo que las resoluciones de las juntas, podían considerarse, filosóficamente como resoluciones judiciales, por virtud de poner fin al proceso.

Así pues primero el máximo tribunal, sostuvo que los laudos eran resoluciones administrativas y luego, que son judiciales, y finalmente aceptó el criterio de que los laudos, tienen el carácter de resoluciones -

jurisdiccionales y fuerza decisoria.

Así la naturaleza del laudo, se caracteriza por la función que ejerce el tribunal u órgano del estado que lo pronuncia y no precisamente por la calidad del órgano, esto es, que si la Corte Considera que las Juntas, son autoridades administrativas, en consecuencia el laudo es administrativo, pero si el criterio es en el sentido de que son autoridades judiciales, --consecuentemente el laudo será un acto judicial, pero en cualquiera de los dos casos, la sentencia es jurisdiccional si el objeto de esta es declarar y ampliar el derecho o hasta crearlo a falta de la Ley.

jurisdiccionales y fuerza decideria.

Así la naturaleza del laudo, se ca-  
racteriza por la función que ejerce el tri-  
bunal u organo del estado que lo pronuncia  
y no precisamente por la calidad del orga-  
no, este es, que si la Corte Considera que  
las Juntas, son autoridades administrati-  
vas, en consecuencia el laudo es adminis-  
trativo, pero si el criterio es en el sen-  
tido de que son autoridades judiciales, --  
consecuentemente el laudo será un acto ju-  
dicial, pero en cualquiera de los dos ca-  
sos, la sentencia es jurisdiccional si el  
objeto de esta es declarar y ampliar el de-  
recho o hasta crearlo a falta de la Ley.

SEPTIMA CONCLUSION.- Atendiendo al impulso procesal, e al contenido u objeto concreto que pretenden las sentencias, e - laudes, les podemos dividir, en interlocutorias y definitivas, siendo las primeras - las que resuelven incidentes surgidos en - el proceso y las segundas las que ponen -- fin al mismo proceso.

Per su contenido, la sentencia e - laude, puede ser constitutiva cuando modifica e extingue derechos de las partes.

Pueden ser también, de condena, re - soluciones por las que se aplica la norma - jurídica concreta, declarando un derecho y fijando una obligación con la que debe ---



cumplir el deber.

También son declarativas, aquellas por las que los tribunales del trabajo, se concretan solo a declarar la existencia e inexistencia de un derecho.

Como contenido de los laudes encontramos la aplicación del derecho y la función del principio de equidad, pues después de apreciar en conciencia las pruebas, precede la aplicación del derecho o de la Ley.

Además, encontramos la facultad de imponer correcciones disciplinarias, pues las juntas están facultadas a imponer multas en los laudes, a los litigantes que hubieren procedido con temeridad o mala fé en el proceso, pudiendo estar fundada en apreciación en conciencia e subjetiva que hagan las juntas.

En términos generales, es el artículo 780, el que establece el contenido formal del laudo.

OCTAVA CONCLUSION.- En nuestra legislación laboral, el proceso colectivo del trabajo puede conocer de la aplicación de la Ley o bien del contrato colectivo.

Dará como consecuencia una sentencia o laudo colectivo que no será sino la resolución que ponga fin a la relación procesal colectiva de trabajo en este tipo de procesos económicos y puede ser considerada esta resolución final como colectiva laboral o jurídica y como colectiva económica.

Otra característica propia de los laudos es su irrevocabilidad y encontramos que en términos generales las leyes procesales comunes crean recursos contra resolu

ciones, providencias, autos y sentencias - para mayor garantía de las partes, como son en los procesos civiles penales e administrativos.

En nuestra legislación a diferencia de las de América del Sur de la Italiana y otras más, encontramos las garantías individuales consagradas en los artículos 14, 16 y 20 de nuestra Constitución Política donde están precisamente establecidos los recursos. Ahora bien, atendiendo al interés de nuestra materia encontramos al artículo 123 Constitucional, encajado en lo que constituye la parte social de la propia Constitución y tomando en cuenta la naturaleza de carácter eminentemente social de los juicios provenientes de trabajadores y empresarios, este numeral de nuestra carta magna no consigna recurso alguno.

Encontramos como característica primordial la improcedencia legal de recurso alguno contra las resoluciones que dictan las juntas en asuntos de su competencia por lo que surge otra característica más y es que el proceso del trabajo se ve reducido a una sola instancia que trae como resulta-

de brevedad, simplicidad y economía; claro que estas características de resultado, a la fecha aún están como puntos utópicos en algunos casos, pero no dudamos que el impulso y desenvolvimiento del derecho social -- actual logre los objetivos técnica y jurídicamente deseados.

Entre otras formas consuntivas del proceso laboral hemos encontrado el allanamiento de la demanda o sea el confesarla -- ya que como se expresó en su oportunidad, -- confesión es el reconocimiento de la realidad de la existencia de un hecho o un acto de consecuencias jurídicas desfavorables -- para el que la hace. Es pues el reconoci-- miento expresa la manifestación de aceptación, el tener por ciertos los hechos expresados en la demanda por el actor, así como las pretensiones del mismo.

Por otra parte encontramos también la transacción como el acuerdo de voluntades por el que las partes en recíprocas -- concesiones dan fin a una controversia.

También es el desistimiento, otra -- figura procesal que da fin al conflicto y -- que ha sido concebido como el ejercicio de-

la facultad reconocida legalmente a una persona para renunciar por su propia voluntad al ejercicio o a los beneficios de un derecho o pretensión.

El arbitraje también es otra forma consuntiva del proceso por el cual las partes en contienda encargan la decisión de una controversia a un tercero y se sujetan expresamente a la resolución del árbitro.

El sólo transcurso del tiempo da lugar a que nazca la figura procesal llamada prescripción por la cual se opera la extinción de un derecho o de una obligación y a este respecto la nueva Ley Federal del Trabajo expresa en sus numerales correspondientes la forma en que opera la prescripción así como también los casos en que se interrumpe la misma.

Finalmente la institución de la caducidad como otra de las tantas formas de dar por terminado el proceso laboral se encuentra claramente expuesta en el artículo 726 de la Ley Federal del Trabajo. El proceso del trabajo se ha convertido en la máxima expresión del carácter dispositivo del proceso, obligando a las partes a promover-

constantemente los juicios para evitar su -  
caducidad. No obstante que las normas del -  
juicio laboral están consideradas por la --  
Ley como de orden público por lo que no pe-  
dría operar el caso de la caducidad, para -  
efecto de evitar la tendencia de un proceso  
por tiempo indeterminado, la institución de  
la caducidad opera para cumplir con uno de  
los objetivos primordiales del juicio labo-  
ral que es su rapidez.

NOVENA CONCLUSION.- Encentramos -  
que la teoría integral del derecho del tra-  
bajo descubre la naturaleza social del mis-  
mo en la interpretación económica de la his-  
toria del artículo 123 Constitucional.

Entendemos por fuente de la teoría-  
integral la secuela de la historia patria -  
vista en el aspecto del materialismo dialéc-  
tico en la lucha de clases en la plusvalía-  
etc. pero son de manera preponderante las -  
normas proteccionistas y reivindicadoras --  
del artículo 123 las que constituyen la ---  
fuente por excelencia de la teoría integral  
así como también constituye una de las ---

fuentes más fecundas el contenido del mensaje del artículo 123 en nuestra Carta Magna--reconociendo el derecho de igualdad como una necesidad de justicia entre el que da y el -- que recibe el trabajo.

Las normas del artículo 123 son tam-- bien fuente esencial de la Teoría Integral-- y las bases o normas del mismo constituyen-- estatutos proteccionistas para los trabaja-- dores en el campo de la producción económi-- ca o en cualquier actividad profesional así -- como en los llamados servicios personales o -- de uso.

La Teoría Integral del derecho del-- trabajo saca a la luz características inma-- nentes de la legislación mexicana del traba-- y pretende no solo lograr la dignidad de la -- persona sino más aún su más eficaz protec-- ción y reivindicación.

La Teoría Integral del derecho del-- trabajo expresa la lucha fundamental por la -- protección y reivindicación de los derechos -- del proletariado de manera que la culmina-- ción total del movimiento popular de 1910 -- que dió origen a la revolución mexicana, -- será, la Revolución proletaria y será la -- única que vendrá a cambiar la estructura --



económica SOCIALIZANDO EL CAPITAL.

En el contenido del artículo 123 no se expresa voluntad alguna de la clase capitalista y esto es lógico ya que eran de --- extracción obrera sus creadores y es así como el artículo 123 no es derecho burgués sino es derecho social, es derecho proletario.

Consecuentemente la teoría integral es fuerza impulsora de elevada expresión -- jurídica revolucionaria de lo que es el dinamismo que emana del artículo 123 de la -- Constitución del 17, en la época actual y -- en la futura.

## I N D I C E.

### CAPITULO I.

#### EL NUEVO PROCESO DEL TRABAJO.

- a.- Definición..... 8
- b.- Objeto..... 11
- c.- Evolución..... 12
- d.- El Proceso Laboral..... 15

### CAPITULO II.

#### TECNICA DEL PROCESO LABORAL.

- a.- Conciliación..... 24
- b.- Tutela Procesal..... 36
- c.- El Laudo..... 39
- d.- La Cosa Juzgada..... 44

### CAPITULO III.

#### DIVERSIDAD DEL PROCESO LABORAL.

- a.- Proceso Individual Jurídico.. 57
- b.- Proceso Colectivo Jurídico... 65
- c.- Proceso Colectivo Económico.. 66

### CAPITULO IV.

#### CONSUNCION DEL PROCESO LABORAL.

- a.- Resoluciones Laborales..... 70
- b.- El Laudo Jurídico..... 72
  - I.- Concepto del Laudo..... 72
  - II.- Naturaleza Jurídica de --  
los Laudos..... 73
  - III.- Clasificación de los Lau-  
dos..... 76
  - IV.- Contenido del Laudo..... 79

c.- El Laudo Colectivo.....	82
d.- Irrevocabilidad de Los Laudos.....	83
e.- Convenio entre las partes.....	85
f.- Abandono de la Acción.....	86
g.- Otras formas Consuntivas.....	87

CAPITULO V.

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO LABO-  
RAL.

a.- Origen.....	95
b.- Fuentes.....	96
c.- Objeto.....	103
d.- Aspectos de la Teoría Inte- gral.....	110
e.- La Teoría Integral en el Dere- cho del Trabajo.....	110
f.- Destino de la Teoría Integral.....	113

CONCLUSIONES.

PRIMERA CONCLUSION.....	118
SEGUNDA CONCLUSION.....	122
TERCERA CONCLUSION.....	124
CUARTA CONCLUSION.....	127
QUINTA CONCLUSION.....	129
SEXTA CONCLUSION.....	132
SEPTIMA CONCLUSION.....	135
OCTAVA CONCLUSION.....	137
NOVENA CONCLUSION.....	142

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

**EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.**

Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa  
México 1972.

**EL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa  
México 1972.

**DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.**

Mario de la Cueva. Editorial Porrúa.  
México 1970.

**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Porrás y López. Librería de Manuel  
Porrúa S. A.  
México.

**EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.**

Euquerio Guerrero. Editorial Porrúa  
S. A.  
México 1971.

**DICCIONARIO DE DERECHO.**

Rafael de Pina. Editorial Porrúa.  
México 1970.

**DICCIONARIO ENCICLOPEDIJO ESPASA CALPE.**

**DICCIONARIO ENCICLOPEDIJO HISPANOAMERICANO.**

**DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO.**