



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
ACATLAN

D E R E C H O

OFRECIMIENTO DE PRUEBAS ANTE
LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE.

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a
PEDRO OLVERA OLVERA

M-0030093



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la mujer que miró el principio de la carrera, que fué el motivo para emprender el camino, a quién le debo todo y a quién se adelantó en la carrera de la vida, más sin embargo vive dentro de mi corazón, y que sin duda, algún día sabrá que sus sueños se convirtieron en realidad.

A MI MADRE.

Al hombre que me enseñó que la vida tiene un propósito, - que con sus palabras, consejos, rectitud, amor y su gran silencio, hace que cada día sea el modelo que debo imitar.

A MI PADRE.

A mis queridos hermanos que me han estimulado para culminar la carrera, que me brindaron su apoyo en el aspecto moral, espiritual y económico, para que la meta llegue a su fin, - a cada uno de ellos con todo mi amor, mi más profundo agradecimiento.

ELENA

JOSEFINA

MARGARITA

FRANCISCO.

MARIA TERESA

EVA REYNA

J. REFUGIO

Agradezco al personal del Departamento de Derecho Privado y Social por su ayuda, y también a las siguientes personas - que de una manera directa e indirecta colaboraron e hicieron más fácil la culminación del trabajo.

LIC. ALEJANDRO SIERRA DAVALOS. LIC. CARLOS DIAZ DE LEON.
LIC. ENRIQUE PAREYON SALAZAR. LIC. RENATO CASTILLO FELIX.
LIC. JUAN VELAZQUEZ MANZANITA. LIC. ALFONSO LOPEZ ROSAS.
LIC. HEBERTO SOLER CISNEROS. SOCORRITO Y EMMITA.

A mis amigos de la Universidad que siempre me brindaron su amistad, que vivimos juntos las grandes aventuras y que - - siempre los he de considerar mis más grandes camaradas.

MELENDREZ RODRIGUEZ JUAN J. AGUILAR BORRERO ANTONINO
RAMIREZ GOMEZ VICTOR M. IÑIGO LOPEZ RICARDO.
TORRES DELGADO AGUSTIN. PEREZ ESTRADA AGUSTIN.
ARMIJO TEJERO CARLOS. ANTUNEZ JIMENEZ AMADO.

A LA UNIVERSIDAD Y A MIS MAESTROS.

- - - - -
- - - - -
- - - - -
- - - - -
- - - - -
- - - - -

UNAS PALABRAS.

No es el propósito presentar algo nuevo o dar soluciones a las deficiencias que padece la ley, o de resolver los problemas a que se enfrenta el estudiante que culmina - sus estudios universitarios en la práctica profesional.- Es un sencillo estudio del ofrecimiento de pruebas, que en mi criterio es un punto esencial y piedra angular en un litigio laboral y que por supuesto se complementa con el desahogo de las mismas.- Además se analiza el papel que desempeñan las juntas ante un caso concreto, mencionando cuales son sus funciones comparandolas en cierta - manera con la de otros países.

Al poner en consideración a mi honorable jurado el presente trabajo, de antemano acepto que adolece de fallas y que posee pocas cualidades, las segundas se le reconocen a las personas que colaboraron para la realización del mismo.- Las fallas se deben a mi poca experiencia profesional que he tenido, pero si con ello obtengo la aprobación de mi exámen, se ha cumplido uno de mis grandes anhelos, el obtener el título de Licenciado en Derecho, y llamarme así un abogado y más que un abogado un amigo de la sociedad a la cual debemos servir.

INTRODUCCION.

La historia de los tribunales del trabajo han marchado paralelamente al lado de la historia del derecho del trabajo.- Cuando el Estado dictó las primeras leyes del trabajo tuvo que preocuparse por vigilar su cumplimiento " DERECHO IMPERATIVO ", el derecho del trabajo no pudo haberse quedado abandonado a la voluntad de los particulares, por lo que fué necesario e imprescindible la organización de autoridades capaces de realizarlo.

Lo más antiguo de las instituciones en la inspección del trabajo, fueron los consejos de Prudentes, creados en Francia por el Emperador Bonaparte, y cuya finalidad era la de conocer y resolver los conflictos individuales de trabajo.- Son además, un antecedente de la jurisdicción del trabajo, pero hubo de transcurrir casi todo el siglo XIX para que, primeramente en Alemania, se destinaran jueces especiales para la solución de los conflictos jurídicos.- Las autoridades para la conciliación y el arbitraje son posteriores.

Cuando el Estado negaba la libertad de coalición y, por consecuencia la posibilidad del Derecho Colectivo del Trabajo, los conflictos colectivos no adquirieron realidad, y el estado y el derecho no podían preocuparse por ellas; la conciliación y el arbitraje cobraron gran importancia cuando fueron posibles las huelgas y

los paros, pues el estado si bien no participaba en ellos debia tratar de evitarlos.- La Constitución Mexicana - dió un sentido especial a la Conciliación y el Arbitraje, pues al reconocer a la huelga como un derecho de los obreros, tuvo que organizar un sistema que permitiera su - solución.- El siglo XX empieza a conocer organismos para la conciliación y el arbitraje, y hoy constituyen una de las más completas e importantes.

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
EN EL CONSTITUYENTE DE 1917.

Para la total y cabal comprensión de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es preciso analizar la forma en que se concibieron en nuestra legislación.- Como una de las fuentes del derecho es la Historia, acudimos a los anales del Congreso del Constituyente que generó nuestra Carta Magna, para conocer el espíritu de nuestros legisladores, su intención y su estudio que dió como fruto nuestra actual reglamentación constitucional.

En una de las sesiones del Constituyente de Querétaro, y a raíz de la discusión del artículo quinto del proyecto de Constitución, surgió la necesidad de crear todo un título dedicado a la reglamentación del trabajo, criterio que inicialmente gozó de la antipatía de los Diputados " RENOVADORES " entre los cuales se encontraban José Natividad Macías y Cravioto, de indiscutible habilidad el primero, -

y de extrema audacia el segundo.- Pero fueron combatidos por la firme convicción revolucionaria por los Diputados Manjarrez Jara y Victoria, que objetaron el concepto de constitución "Dentro de las modalidades que previenen los jurisconsultos", y prevaleció el pensamiento de éstos últimos aprobándose la inclusión del título " DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL ". (1).

Una vez que adquirió forma nuestro actual artículo 123 Constitucional en el seno de las discusiones del Constituyente, los dos más importantes discursos que se refieren a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueron del Diputado Victoria y del Licenciado Macías.

El primero de ellos advirtió la necesidad de establecer los Tribunales de Trabajo, para la atención y administración de la justicia obrera.- En la sesión del 26 de diciembre de 1916, el Diputado Victoria afirmó.- Quiero hacer incapié en el artículo 123, porque confío en que en los Estados habrá diputados radicales que legislarán en materia de trabajo; y por lo que respecta al fuero militar, es necesario decirlo de una vez por todas; a los radicales tendremos que aceptarlos como una necesidad social, y llegada la hora de la discusión, tendremos oportu

(1) Palvicini F. Félix.- Historia de la Constitución de 1917. Edit. no mencionada. México, D.F. Edición 1938. Pág. 285. Tomo I.

nidad de venir al estrado para reforzar los argumentos en favor de que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje - que insistimos se lleve a cabo, propiamente no se trata - de establecer Tribunales Especiales, sino simplemente un Tribunal que tendrá una función social trascendental e im- portante dado que tenderá a evitar los desmanes que se co- meten entre patrones y obreros.

El Combativo Diputado Victoria al iniciar su discurso dijo; Al comentar los discursos de Jara y Góngora, que propusieron varias reformas para mejorar la condición del obrero.- En el dictámen de la comisión se debió hacer- constar que la Diputación de Yucatán también presentó u- nas iniciativas de reforma al artículo 123 que tienen mu- cha importancia; porque en ella se piden el estableci- miento de los Tribunales de Arbitraje en el Estado, si _a- ceptamos el establecimiento de los Tribunales del Fuero - Militar, necesariamente tendremos que establecer los Tri- bunales de Arbitraje y Conciliación.

El Diputado Victoria y la Diputación Yucateca preten- dían el establecimiento de los tribunales de trabajo, me- diante la reforma al artículo 123, como auténticos tribu- nales jurisdiccionales en materia de trabajo.- Pero ésas ideas fueron aprobadas por los constituyentes, y fué en - la sesión del 28 de diciembre donde se expresó el pensa- miento del Lic. José Natividad Macías, quién fué el que-

unificó el criterio de los constituyentes, y en un prolon
gado discurso analítico de la lucha obrera en México y -
sobre los Tribunales de Trabajo, afirmó; vienen luego -
las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- He oído, en las
diversas iniciativas que se han presentado en la Cámara-
sobre el problema obrero, hablar de Juntas de Concilia -
ción y Arbitraje, he oído hablar de arbitradores, quieren
meterse en el artículo 123.- A la verdad señores; sin á
nimo de ofender a nadie, todo ésto es perfectamente absur
do si no se dicen cuales son las funciones que han de de-
sempeñar esas juntas, porque debo decir a ustedes que si
ésas juntas, se establecieran con la buena intención que-
tienen sus autores y no se llegase a comprender perfecta
mente el punto, serían unos verdaderos Tribunales más co
rrompidos y más dañosos para los trabajadores que todos -
los Tribunales que han habido en México, sería la verdade
ra muerte del trabajador y, lejos de redimir a ésa clase-
tan importante vendrían a ser un obstáculo para su prospe
ridad.- Continúa diciendo el Constituyente; donde los go
biernos se han preocupado, por la redención de la clase o
brera, donde han venido en auxilio de ésa clase desvalida,
han dictado ése sistema de las Juntas de Conciliación y
Arbitraje.- No son Tribunales y voy a demostrarles que-
si se convierten en Tribunales sería contra los obreros.

Posteriormente en su interesante discurso, analiza -
las funciones de la junta, en los Países donde no son Tri
bunales, de donde se inspiró como Bélgica y Francia, sino

instituciones de carácter público, con una misión armonizadora y de equilibrio, y no como verdaderos tribunales de trabajo con función jurisdiccional, es decir, de derecho y dirimir conflictos de toda especie.

El Lic. Macías, concluye su discurso, resumiendo las desventajas que según él, tienen las juntas como Tribunales, diciendo; pero sería después de esto muy largo hablar a ustedes de todas las funciones de las Juntas de Arbitraje, sin antes decir, que es indudable para que estas juntas de Conciliación sean efectivas, que no sean Tribunales.- De manera que los Tribunales de Derecho, y las Juntas de Arbitraje serían esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscarían la conciliación de los intereses del trabajo con el capital (2).

Después de las consideraciones que hizo el Lic. Macías sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje se unificó el criterio del Constituyente, habiéndose aprobado sin descisión las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución.

Con las citas y el estudio anterior, podemos comprender que el constituyente de 1917 al elaborar la fracción

(2) Palvicino F. Félix. Historia de la Constitución de 1917. Edit. no mencionada, M éxico, D.F. 1938. Tomo I. Pág. 302.

XX del artículo 123, tuvo la clara intención de crear las juntas de conciliación y arbitraje, no como tribunales de trabajo, sino como instituciones necesarias, y tribunales administrativos sin función jurisdiccional, únicamente para dirimir conflictos de carácter económico (salario mínimo, huelgas, paros), y no tribunales de trabajo capaces de imponer coactivamente sus resoluciones y de decidir la solución de toda clase de conflictos obrero patronales de naturaleza individual y colectiva.

No deja lugar a dudas la intención del constituyente que a través de sus crónicas que conocemos, y de la interpretación constitucional, se desprende que las juntas de conciliación y arbitraje fueron creadas como tribunales administrativos con el objeto de prevenir y conciliar los conflictos obrero patronales.

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LA DOCTRINA.

OPINION DE NARCISO BASSOLS:

Uno de los estudios más completos, brillante y documentado sobre las juntas de conciliación y arbitraje, fué el realizado por el maestro de la escuela de jurisprudencia e ilustre intelectual mexicano Lic. BASSOLS, con el que obtuvo el merecido primer lugar en el concurso sobre "LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE".- Interpretación de

las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, - que convocó en el año de 1924 la Confederación de Camaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos y en los cuales el maestro hace un análisis de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Bassols, hace el estudio mencionado inspirándose en - los antecedentes legislativos en una auténtica y racional interpretación, y recogiendo ideas del derecho comparado, llega a las siguientes conclusiones:

PRIMERO.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son - Tribunales ni Especiales, ni no especiales, lo - demuestra el estudio de los antecedentes histó- ricas mexicanos de su creación; la creación de - las instituciones Europeas de donde se copiaron el texto mismo de las Fracciones XX y XXI, y - consideraciones de orden técnico hacia allá nos llevan.

SEGUNDO.- El papel jurídico y social de las juntas de conciliación y arbitraje, de acuerdo con sus ante- cedentes y con el propósito de quienes la crea- ron, es muy diferente al de los tribunales de - trabajo, que deben coexistir, aunque tan impor- tante como el de éstos, se instituyeron para - prevenir, para conciliar y para resolver conflictos colectivos de trabajo.

El Lic. Bassols en su trabajo afirma que las juntas ni en sus orígenes, ni en su actual reglamentación constitucional, son tribunales de trabajo y que las juntas de conciliación y arbitraje, contra preceptos jurídicos y precedentes, se han visto en el caso de impartir una justicia ansiosamente reclamada (3).

Los obreros tienen razón "dice Bassols", para exigir el poder público por ser de justicia el establecimiento de tribunales de trabajo, que impartan justicia desembarazada de la grave traba que representa el Código de Procedimientos Civiles.

OPINION DE ARMANDO PORRAS L.

Porrás López en su Derecho Procesal del Trabajo y fundandose en las ideas de Bassols y de Lombardo Toledano, recogiendo el pensamiento de éste último de un artículo publicado en "EL EXCELSIOR" del 27 de enero de 1930, afirma que las juntas de conciliación y arbitraje no fueron creadas como tribunales de trabajo en el Congreso del Constituyente de Querétaro y considera fundados los argumentos del Lic. Bassols, dice Porrás López debió haber advertido que, por su principio de dialéctica jurídica, los

(3) Bassols Narciso. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Editorial El Caballito, México 1971.

tribunales de trabajo se han venido estructurando, precisamente en el seno del más alto tribunal de la República Mexicana, en efecto, el Congreso del Constituyente de Querétaro, no tuvo un concepto preciso al crear las juntas de conciliación y arbitraje. La voz de alguna delegación de provincia digamos la de Veracruz no fue por cierto el pensamiento de la mayoría del célebre Congreso de Querétaro. Por muy mexicanos que seamos y por mucha bondad que sintamos para valorizar al Congreso del Constituyente de 1917, no podemos atribuirle a éste, la preparación de un cuerpo colegiado de magistrados, como los que integran la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (4).

Porrás López concluye diciendo, que ha sido la Suprema Corte de la Justicia de la Nación la que a través de sus jurisprudencias transformó a los organismos denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, de meros organismos de avenimiento entre los conflictos de los trabajadores y patrones, en verdaderos tribunales de trabajo.

OPINION DE J. JESUS CASTORENA.

El maestro Castorena en su Manual de derecho obrero,

(4) Porrás López A. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial: Manuel Porrúa, México. 1971. Pág. 161.

nos dice que las juntas de conciliación y arbitraje son autoridades administrativas, pero que desempeñaban funciones jurisdiccionales, la intención del constituyente, fue crear organismos que intervinieran como amigables compositores en los conflictos colectivos de trabajo, en esta posición se mantuvo la Suprema Corte de Justicia de la Nación hasta el año de 1924.

Tanto por su significado social como por mandato del artículo XI transitorio de la Constitución, había urgencia de aplicar la Ley y, lejos de pensar en la posibilidad de crear tribunales de trabajo, los hombres de Estado y los sindicatos de obreros pugnaron por hacer recaer en las juntas de conciliación y arbitraje la función jurisdiccional.

A partir de 1924 y ante la urgencia manifiesta de modificar las condiciones de trabajo y la vida del trabajador, se inició una corriente de ideas en las ejecutorias de la Corte, que terminó con la declaración, en breve término, de que las juntas de conciliación y arbitraje son tribunales de trabajo. (5).

OPINION R. ZEPEDA VILLARREAL.

(5) Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero.
Editorial DIDOT, S.R.L. México 1959 3o. Edición
Pág. 292.

R. Zepeda Villarreal hizo un estudio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde su nacimiento y desarrollo tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, considerando que las juntas se crearon con caracteres indefinidos, pero han adquirido precisión en su naturaleza al grado que en la actualidad puede asegurarse que nuestro organismo podría servir como modelo para que otros países lo limitaran.

OPINION DE OTROS AUTORES.

Rafael de Pina en su curso de Derecho Procesal del Trabajo nos dice: acerca de la naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje; ha existido a raíz de su establecimiento una confusión, pero en la actualidad la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la doctrina de los tratadistas, han sentado tesis, con poder netamente jurisdiccional, es decir, que son verdaderos organismos jurisdiccionales.- La jurisdicción del trabajo se estableció a impulso de la necesidad de sustraer al conocimiento de los tribunales comunes las cuestiones planteadas en el orden jurídico como consecuencia de las relaciones de trabajo, que no podían ser adecuadamente resueltas, ni con urgencia requerida en el procedimiento de justicia ordinaria, que era muy tardía y dilatoria. (6) .

(6) De Pina R. Curso de Derecho Procesal del Trabajo.

Octavio M. Trigo, analiza el nacimiento de las juntas de conciliación y arbitraje, desde el constituyente hasta la actual concepción, afirmando, que el constituyente ja más pensó en atribuir a las juntas funciones propias de un tribunal con jurisdicción e imperio, sino más bien quiso que dichos organismos desempeñaran el papel de un amigable componedor en los conflictos que surgieran entre los trabajadores y patronos.

Las juntas de conciliación y arbitraje van sufriendo paulatinamente una transformación en cuanto a sus funciones ya que a partir del año de 1924, el mero papel de amigable componedor, pasan a ser aún en contra de la concepción del constituyente, como verdaderos tribunales de trabajo; y aquí tenemos reproducido entre nosotros el fenómeno que se observa en otros países, esto es a los trabajadores cuyo espíritu de clase comienza a despertar, presionando a los organismos del Estado hasta obligarlos a transformar, siempre en sentido de menor protección para ellos, la legislación sobre la materia, y por la presión ejercida, la Suprema Corte de Justicia de la Nación debilmente en un principio y con toda firmeza después, se orienta hacia el reconocimiento de las juntas como verdaderos tribunales de trabajo. (7).

Arturo Valenzuela, ilustre maestro de la Universidad-

de San Nicolás, categóricamente nos dice que la función principal que desempeñaban los tribunales de trabajo era la de resolver los conflictos jurídicos laborales mediante el ejercicio de la facultad jurisdiccional.- En éste sentido son completamente iguales a las autoridades judiciales.

Los tribunales de trabajo o sea las juntas de conciliación y arbitraje, lo mismo que los tribunales judiciales, ejercitan facultades del orden administrativo en asuntos relacionados íntimamente con la naturaleza jurisdiccional, pero la característica específica de éstas dos clases de tribunales son el ejercicio del poder jurisdiccional.

De manera que según la clasificación material y objetiva que se hace en los organismos estatales, debemos decir que los tribunales de trabajo son autoridades jurisdiccionales, que accidentalmente ejercitan funciones administrativas con relación al derecho.

PENSAMIENTO DE LA SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACION.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, desde que se promulgó la Constitución de 1917, sostuvo las más variadas tesis sobre la naturaleza y función de las juntas de conciliación y arbitraje, predominando en sus resolu-

ciones el criterio inicial de los creadores de la Carta de Querétaro, consistente en que las juntas solo eran competentes para intervenir conciliatoriamente en la solución de los conflictos colectivos de trabajo, sin ocuparse de los conflictos individuales, de cuyo conocimiento no eran competentes.

Después de haber superado la Suprema Corte la decisión de que si eran o no tribunales especiales las juntas, se planteó el problema si eran tribunales de trabajo o no; habiendo decidido inicialmente que eran autoridades de carácter administrativo sin facultades jurisdiccionales.- Así puede apreciarse en la ejecutoria publicada en el Tomo XI, Pág. 794 del Semanario Judicial de la Federación, al resolver que las juntas no son tribunales porque carecen de imperio para hacer cumplir sus determinaciones sus laudos no son obligatorios y las mismas juntas carecen de imperio para hacer cumplir sus determinaciones, sus laudos no son obligatorios y las mismas juntas carecen de imperio para ejecutar las resoluciones que pronuncian.- Y así como ésta solución de la Suprema Corte, encontramos en los análisis de la jurisprudencia, múltiples criterios similares, comprendidos del año de 1917 hasta 1924 en que por primera vez la Suprema Corte reconoció que las juntas tienen facultades jurisdiccionales y resolvió que son autoridades esencialmente administrativas más no por ello dejan de tener atribuciones de carácter judicial, en los casos que la constitución señale, y por lo tanto sus reso-

luciones que pronuncie si tienen carácter obligatorio.

(8).

(8) Tomo XV. Págs. 508, 719 y 854; Tomo XVI, Pág. 1317.

Jurisprudencia S.V.F.

ORGANOS JURISDICCIONALES DEL TRABAJO

EN EL DERECHO COMPARADO.

1.- ALEMANIA.- Los tribunales del trabajo fueron instituidos por la ley del 23 de diciembre de 1926, y sufrieron algunas transformaciones durante el periodo nacional socialista.

La jurisdicción del trabajo está dividida entre los Tribunales del Trabajo Estatales y el Tribunal Federal del Trabajo.- Los tribunales de ambas clases tienen estructura tripartita, estando compuestos por un juez y dos asesores, se duplica cuando el tribunal debe pronunciarse sobre conflictos relativos a contratos colectivos.

Los Tribunales Estatales son de primera y segunda instancia.- El Tribunal Federal del Trabajo consta de algunas salas.

La competencia de los tribunales del trabajo comprende únicamente los conflictos jurídicos, ya que los de carácter económico se solucionan mediante la conciliación y el arbitraje.

Las partes en una convención colectiva pueden, por acuerdo expreso, substituir la jurisdicción del trabajo por un organismo de conciliación y arbitraje, para la solución de todas las controversias de carácter colectivo que oca-

sionen la interpretación o aplicación de la convención.

El procedimiento que rige ante los tribunales de trabajo, es el mismo que se aplica ante los tribunales civiles, con algunas modificaciones que se proponen hacerlo más ágil y rápido. (1).

2.- BELGICA.- La ley de 9 de julio de 1926, que instituyó la jurisdicción del trabajo en Bélgica, tiene como base el colegio de los PRUD^oHOMMES, todo consejo de Prud^o Hommes está dividido en dos cámaras, una para los obreros y otra para los empleados.- Cada cámara comprende un número igual de empleados y de trabajadores asalariados.- Los consejeros de los colegios son nombrados por el rey que los elige entre dos listas de candidatos de los empleados y trabajadores respectivamente.- En los consejos de segunda instancia los Presidentes deben ser doctores en jurisprudencia.

En cada cámara de primera instancia existe un asesor-jurídico, doctor en derecho.- Este toma parte en las de liberaciones y eventualmente desempata las votaciones.

En los consejos de Prud^o Hommes, cada una de las cáma

(1) Stafforini Eduardo; Derecho Procesal Social. Buenos Aires. Tipográfica Editora. Buenos Aires Argentina, 1955. Pág. 95.

ras forma en su seno una oficina que tiene por misión conciliar a las partes, la oficina de conciliación se compone de un empleador que según el caso, de un obrero o de un empleado.- Ningún asunto puede ser llevado a la cámara competente sin que las partes hayan sido llamadas previamente a la oficina de conciliación.

Las partes pueden siempre, de común acuerdo, presentarse ante una de las cámaras de un consejo de Prud' Hommes para ser conciliados por ella, aún sobre las diferencias que no sean de la competencia del consejo.

A pedido del Presidente, declaran expresamente que, en caso de no lograrse una conciliación considerarán a los Prud' Hommes como árbitros.- Si las partes no han podido ser conciliadas, la cámara puede intervenir como árbitro, pero en éste caso hay que respetar la disposición del Código de Procedimientos Civiles. (2).

3.- BRASIL.- La legislación Brasilena incorporada en la consolidación de las leyes del trabajo, (Decreto - Ley 1237, del 2 de mayo de 1939), que solo ha sufrido pequeñas modificaciones posteriores, contempla separadamente las controversias individuales y las colectivas pero no de una definición exacta de las mismas.

(2) Stafforini Eduardo: Derecho Procesal Social.- Buenos Aires. Argentina, Tipográfico Editora 1955, Página 96.

Según el artículo 674 de la consolidación, son órganos de la justicia del trabajo;

- 1.- El Tribunal del Trabajo.
- 2.- Los Tribunales Regionales del Trabajo.
- 3.- Las Juntas de Conciliación y Juicio de los Jueces - del Derecho.

Corresponde a los tribunales regionales decidir en única instancia, los conflictos colectivos que se producen dentro de las respectivas jurisdicciones territoriales y juzgar en segunda y última instancia los recursos contra decisiones individuales.

En dos regiones los tribunales regionales, se componen de siete jueces, de los cuales son dos representantes de partes "CLASISTAS" uno de los empleadores y otro de los empleados.- En las otras su número es de cinco.

Los representantes de los empleadores y de los trabajadores son nombrados por el Presidente de la República entre los propuestos por las asociaciones sindicales de grado superior de cada región.

El Tribunal Superior del Trabajo, es la instancia suprema de la Justicia del Trabajo.- Está constituido por 17 jueces; 11 "TOGADOS", nombrados por el Presidente de la República, de los cuales por lo menos nueve han de ser doctores en derecho, y seis clasistas, de -

los cuales tres representan a los trabajadores y tres a los empleadores.- En relación con el juicio se establece la obligatoriedad de la Conciliación. (3) .

4.- COLOMBIA.- La jurisdicción del trabajo decide los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo; además, conoce de los asuntos sobre fueros sindicales, legalidad de las huelgas, conciliación de personerías, disolución de asociaciones profesionales, seguro social y homologación de laudos arbitrales.

El juez tiene la obligación de intentar la conciliación y puede dar su fallo.

Existe un recurso de cesación, al que se llega por vía ordinaria, pasando por la primera instancia en la cesación sin pasar por la segunda instancia.- Este recurso se substancia en audiencia pública, en la cual el tribunal dicta su fallo.

En lo que se refiere al arbitraje, los patrones y los trabajadores podrán someterse voluntariamente al mismo mediante una cláusula compromisoria, por la cual se designarán los arbitros.

Cuando en una convención colectiva las partes estipulen el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje, se estará a los términos de la convención en todo lo relacionado con su constitución, competencia y procedimiento.

El Código Sustantivo de Trabajo, dispone la obligación de la tentativa de conciliación como medida previa a la huelga o al Lock-out.- Si la conciliación resulta imposible, impone el arbitraje en los conflictos que afecten los servicios públicos, mientras que en los otros casos los conflictos pueden ser remitidos al arbitraje solo por acuerdo de las partes.

5.- ESPAÑA.- En España el sistema usado, es el de la duplicidad de jurisdicciones en los tribunales de instancia, con un recurso de suplicación ante el tribunal central del trabajo para asuntos de determinada cuantía un recurso de cesación, ante el tribunal supremo para los de cuantía superior al de suplicación y de otras determinadas materias, quedando asegurada la unidad jurisdiccional por medio de un recurso de intereses de ley que se tramitan en dicho tribunal supremo a petición de su fiscalía.

La jurisdicción en materia social que la magistratura del trabajo ejerce, es indudablemente una función estatal, al resolver los conflictos individuales entre -

los elementos de la producción de una manera privativa.

Los organismos estatales por los que se manifiesta és ta jurisdicción, o en otros términos los órganos que la poseen, son las magistraturas del trabajo, el Tribunal Central del Trabajo y el Tribunal Supremo de Justicia - por medio de su sala de lo social y sala especial del - mismo para la resolución de las competencias con la ju - risdicción ordinaria (Art. 1o. de la Ley Orgánica del 17 de octubre de 1940; Art. 2o. de la Ley del 17 de julio - de 1948; Art. 3o. del Decreto del 13 de mayo de 1943; so bre conflictos jurisdiccionales y Art. 1o. de la Ley del - 22 de diciembre de 1949).

También son órganos estatales de ésta jurisdicción - los juzgados municipales, siquiera lo sean de una manera delegada a la Magistratura del Trabajo, y solo para diri - gir el proceso, recogiendo las pruebas, pero conservando - aquella la facultad de sentenciar, en los asuntos referen - tes a reclamaciones de cuantía baja, según decreto del 11 de julio de 1941.

6.- ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.- En Estados Uni - dos durante los últimos años del siglo pasado se ha gene - ralizado la práctica de la conciliación y el arbitraje en las diferencias del trabajo, al estilo de Inglaterra, ade más se han organizado Comités Arbitrales de Obreros que - se han desarrollado en un gran número de industrias bajo-

el nombre de los "CABALLEROS DEL TRABAJO" y de la "FEDERATION OF LABOUR" pero no son verdaderos órganos de conciliación toda vez que, están formados únicamente por obreros, merecen el contrapeso del elemento patronal' y más bien estudian las reclamaciones de los grupos obreros y constituyen por medio de investigaciones previas a prevenir los conflictos colectivos.

Los organismos de conciliación y arbitraje en los Estados Unidos son de dos clases; Tribunales Voluntarios y Consejos de Arbitraje, los primeros son jurisdicciones arbitrales organizados por los interesados pero reconocidos por el Estado.- En Pensylvania, según la Ley del 26 de abril de 1893, para que el estado reconozca la institución, necesita una petición firmada, cuando menos, por cincuenta obreros, y cinco jefes de manufacturas, dirigidos por la autoridad judicial.- Pueden fallar sobre conflictos colectivos e individuales, pero sus resoluciones solo son obligatorias cuando han sido registradas y aprobadas por el Tribunal Ordinario.

Los consejos de arbitraje están organizados por la Ley y existen en más de 20 entidades de la Federación Americana, siendo los más antiguos y los que han servido de modelo a los demás, los de Massachusetts (Ley del 2 de junio de 1886), y Nueva York (Ley del 18 de marzo de 1886) reformados por Leyes de 1909.- Están formados por tres miembros nombrados por el gobierno: un obrero, un patrón,

y un tercer arbitro designado por éstos.

7.- FRANCIA.- En Francia existen los consejos de Prud' Hommes que están compuestos por un número igual de obreros y empleados, por cada categoría de comercio o industria, - pero su número total no puede ser impar ni inferior a 12.- Son elegidos por seis años renovándose por mitades cada tres.- La Ley contiene disposiciones especiales relativas a la elección de miembros debiendo el Poder Ejecutivo consultar a las Cámaras de Comercio, artes, manufacturas, y agricultura, y a los Consejos Municipales radicados en sus respectivas jurisdicciones.- Los informes pasan al Poder Ejecutivo y por medio del ministerio de trabajo, se dicta el decreto respectivo, teniendo aquél, amplia libertad en todo lo que se refiere a la creación del consejo.

Los consejos de Prud' Hommes están divididos en varias secciones y entre ellas se elige a un Presidente General quién se en carga de las funciones administrativas.- Cada sección comprende dos oficinas, la de conciliación y la de sentencia.- La primera está formada por un Prud' Hommes obrero o empleado y otro patrón, ante los cuales las partes deben comparecer obligatoriamente, y en caso de no arribarse a un avenimiento, los mismos Prud' Hommes formarán parte del tribunal.- Las sesiones de conciliación son privadas y se celebran por lo general en la noche, a fin de facilitar la concurrencia de los interesados, así,

como también de los consejeros.

Cuando fracasa la conciliación, interviene la oficina de sentencia, cuyo número mínimo para sesionar es el de dos Prud' Hommes patronales y dos Prud' Hommes obreros o empleados, quienes deciden los litigios por mayoría absoluta de los miembros, y en caso de empate, en una nueva audiencia interviene el juez de paz de la circunscripción, resolviendo definitivamente.

8.- INGLATERRA.- En este País nacieron las instituciones de conciliación y arbitraje, creadas por trabajadores e industriales bajo la forma de consejos, generalmente permanentes encargados de resolver conflictos del trabajo.- En el año de 1800 se expidió una ley para solucionar los conflictos entre obreros y patrones que autorizaba a éstos para nombrar arbitros; si no se ponían de acuerdo, el negocio pasaba al juez de paz.- En 1836 los alfareros de Glasow celebraron una audiencia en la cual firmaron un convenio por virtud del cual se obligaban a someter toda contienda sobre sala a un consejo de arbitraje compuesto por tres patrones y tres obreros.- En 1919 una ley creó el Consejo Industrial integrado por 27 personas seleccionando por mitad entre las organizaciones de obreros y patrones y cuyo presidente era un comisionario; un comité de producción funcionó durante la primera guerra mundial.- La Ley de 1919 estructuró los comités Whitley, para conciliar y prevenir los conflic -

tos; el tribunal industrial compuesto por un presidente y los representantes de las clases sociales, dictaba resoluciones que carecían de fuerza ejecutiva, y las comisiones de encuestas solo tenían funciones de investigación e informativas.- La Ley de 1919 organizó:

- a).- Los Comités Whitley, con organismos de conciliación y prevención de conflictos.
- b).- El tribunal industrial compuesto por un número indeterminado de trabajadores y patrones escogidos por el Ministerio del Trabajo, y cuyos laudos carecían de fuerza ejecutiva.
- c).- Las comisiones de encuestas cuya función era de investigación informativa. (4).

9.- NUEVA ZELANDA Y AUSTRALIA.- Estos países, han sido los primeros en organizar el arbitraje obligatorio para los conflictos colectivos que las partes no hayan podido terminar por medio de una convención industrial o contrato colectivo de trabajo.- El tribunal de arbitraje está formado por un número impar de miembros (dos o cuatro nombrados por las uniones registradas de patrones y obreros y un presidente extraño elegido por ellos).

El consejo procede auxiliado de un agente especial nombrado por el gobierno llamado receptor de sentencias, a una investigación profunda de los elementos de litigio y después emite su opinión (recomendación).- Si las par

tes no se conforman con ésa opinión, el asunto es llevado ante la corte central de arbitraje, compuesta de tres miembros, nombrados por tres años, dos designados por el gobernador sobre las propuestas de las uniones patronales y obreras, y un presidente escogido entre los miembros de la suprema corte.

Mientras dure el litigio está prohibida toda huelga o paro bajo fuertes multas .- La sentencia de la corte de arbitraje es inapelable y rigurosamente obligatoria, su violación es un delito castigado por multas que fija la corte.

En Australia existía el arbitraje facultativo instituido por la Ley del 31 de marzo de 1892 en la Nueva Gales, en 1891 el Estado Sud-Australiano instituía un sistema mixto imponiendo multas a las partes que se negaban a comparecer ante los consejos de conciliación, pero sin dictar medidas coercitivas para hacer ejecutar las sentencias de la corte de arbitraje.

10.- COMENTARIOS.- Una vez que citamos las principales legislaciones extranjeras, procedemos a hacer un análisis de las mismas, los organismos encargados de resolver con conflictos obrero-patronales, en las diferentes partes del mundo, han creado una jurisdicción de trabajo, encargada de resolver los conflictos jurídicos, particularmente los-

individuales y, organismos de Conciliación y arbitraje para los conflictos colectivos.

Australia junto con Nueva Zelanda son los países que en mayor medida han experimentado el arbitraje como medio de solución de las controversias obrero patronales.

En relación a los demás países, vemos que casi todos establecen la conciliación voluntaria, con organismos especiales que siguen para su integración la forma tripartita (obreros, patronos, estado).- También establecen el arbitraje voluntario y no el obligatorio, la conciliación se establece como necesaria, ya que si no se ha intentado ésta, no puede pasarse al arbitraje.

La mayoría de las características mencionadas, coinciden con las de nuestro legislador, que le dió a las juntas de conciliación y arbitraje; claro está, existiendo algunas diferencias.

FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE.

1.- FUNCION DE JURISDICCION.

a).- DEFINICION DE VARIOS AUTORES.

La palabra jurisdicción significa, decir o declarar el derecho.- Desde un punto de vista más general la jurisdicción se refiere al poder que tiene el estado para impartir justicia por medio de los tribunales que él ha establecido, en los asuntos que lleguen a su conocimiento. (1).

ESCRICHE, citado por Eduardo Pallares en uno de sus textos, define la jurisdicción, como el poder o autoridad que tiene alguien para gobernar y poner en ejecución las leyes, y especialmente, la potestad de que se hayan investidos los jueces para administrar justicia, o sea para conocer de los asuntos civiles y criminales, ya sea de los primeros o de los segundos y sentenciarlos de acuerdo a las leyes.

EDUARDO EICHMAN, también citado por Eduardo Pallares en una de sus obras, nos dice que jurisdicción en su sentido objetivo es una parte integrante del poder y posee la facultad de juzgar.

(1) Diccionario del Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallares; Editorial Porrúa, México 1960. 3o. Edición. Pág. 441.

HUGO ROCCO citado por el mismo autor, nos dice: La función jurisdiccional es la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, y procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara.

CERVANTES, abundando en las ideas de ESCRICHE nos dice: La palabra jurisdicción se forma de JUZ Y DICERE - que significa aplicar o declarar el derecho.- Es pues la potestad pública de conocer de los asuntos civiles y de los criminales, y de sentenciarlos de acuerdo a las leyes.- Se dice que es pública, ya por razones de su causa eficiente, porque emana de la autoridad pública, o ya sea por la razón del fin que persigue, y es la conservación del orden y de la utilidad pública.- Se dice que consiste en conocer y sentenciar los pleitos, porque éstos son los de dos elementos que constituyen la jurisdicción.- NOTIO ET JUDICION NOTION, es decir, el derecho de disponer que se practiquen todas las pruebas y demás diligencias que sean necesarias para ilustrar el entendimiento y la inteligencia del magistrado, sobre los puntos de hechos y de derecho que las partes han aportado, lo que comprende también el llamamiento a juicio de las personas que pueden ser útiles para la recta administración de la justicia.- VOCARIO JUDICIUM, ésto es, la facultad de pronunciar sentencia con arreglo a las leyes, declarando el derecho que corresponde a las partes, y de

que tengan cumplimiento sus prescripciones, pues sin esto serían decisiones falsas. (2) .

ALCANCE DE LA DEFINICION.

La jurisdicción ante todo, es una función, sus definiciones que la conciben como potestad solo señalan uno - de los aspectos de ella.- No se trata de un conjunto de poderes y facultades sino también, un conjunto de DEBERES de los órganos del poder público.

Esa función se realiza mediante órganos competentes. El orden jurídico que regula la organización estatal, - crea órganos adecuados para el ejercicio de cada una de - las funciones públicas.- Normalmente los órganos de la jurisdicción son del Poder Judicial, pero esta circunstancia no excluye que funciones jurisdiccionales pueden ser asignadas a otros órganos.

La función se realiza, en el estado democrático, por institución del orden público.- La justicia no se emite en nombre del rey o del Presidente de la República, sino se emite en nombre de la Nación organizada como tal.

b) .- CARACTERES DE LA JURISDICCION DEL TRABAJO.

(2) Dicc. del Derecho Procesal Civil; Eduardo Pallares. Editorial Porrúa. México 1960. Pág. 442.

I.- La jurisdicción del trabajo es formalmente administrativa, es decir, los órganos encargados de encausar la dependencia del poder ejecutivo, debiendo, al menos en nuestro país, a que el pueblo mexicano NO sienta poca FE - por la justicia.

II.- La jurisdicción del trabajo, desde el punto de vista material, ejecuta actos de la misma naturaleza que las ejecutadas por el Poder Judicial, ya que el desarrollo del proceso laboral tiene analogía con el desarrollo del proceso civil, aunque claro, con caracteres especiales que diferencian a ambos procedimientos.

III.- La jurisdicción del trabajo tiene la finalidad predominante pública, en tanto que el fin de la jurisdicción civil es privada.

IV.- La jurisdicción del trabajo es francamente protectora de la clase débil, que se dice es la trabajadora.

V.- La jurisdicción del trabajo se determina por la naturaleza de los conflictos del trabajo, aunque puede ser por su cuantía o por su materia.

2.- FUNCION DE EQUIDAD.

Aristóteles dijo que si bien la equidad y la justicia-

son distintas, pertenecen sin embargo al mismo género, -
siendo la equidad superior a la justicia: "lo equitativo y
lo justo son una misma cosa", y siendo ambos buenos, la ú
nica diferencia es que lo equitativo es mejor aún.- En -
ocasiones la ley es muy general, por consiguiente, en ca -
sos particulares donde la ley calla o es obscura, es im -
prescindible corregirle y suplir su silencio y hablar en -
su lugar, como si el mismo legislador estuviera presente.
(3).

Por lo tanto la equidad consiste en contemplar el ri -
gor de la ley al aplicarla, tomando en cuenta las circuns -
tancias excepcionales del caso concreto, que el legisla -
dos no previó al dictar la ley.- Puede ser definida como
"La justicia aplicada al caso concreto ".

ESCRICHE dice: la palabra equidad tiene dos acepciones
en jurisprudencia: la primera significa la moderación de -
rigor de las leyes atendiendo más a la intención del le -
gislador que a la letra de ellas; la segunda se toma como
aquel punto de rectitud del Juez, que a falta de ley escri -
ta, consulta en sus decisiones las máximas del buen senti -
do y de la razón, o sea la ley natural,

a).- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, TRIBUNA -
LES DE EQUIDAD.

Las juntas de conciliación y arbitraje, no son tribunales de derecho, sino de equidad, una primera preocupación, condición para su buen funcionamiento, era su integración, y se hizo figurar en ellas a representantes de trabajadores y patrones, porque son quienes mejor conocen sus problemas y porque los trabajadores habían perdido la fe en los juristas y querían jueces que vieran con mejor simpatía sus procesos.- Los jueces del pasado eran esclavos de sus códigos y la vida social e individual les era desconocida.- Las juntas de conciliación y arbitraje nacieron en la Constitución de 1917 para restaurar el vínculo entre la justicia y la vida, y para obligar a los jueces a salir de sus torres sin ventanas que eran sus códigos.- Los representantes del capital y del trabajo cumplen esa misión, esto es, su deber consiste en llevar el procedimiento a la realidad de la empresa y la industria.- En la administración de la justicia obrera intervienen representantes de los mismos interesados, y éstos gozan de gran libertad en el desarrollo proceso y pueden interrogar a las partes y a los testigos, carear a unos y otros y sugerir lo que convenga para el descubrimiento de la verdad.

Finalmente la idea de justicia del caso concreto se revela en uno de los artículos de la ley, donde dispone, Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo-

crean debido, y al dictarlo no pueden inventar ni falsear el contenido de lo que obre en el expediente.

b).- OPINION NUESTRA.

Nosotros hemos observado que las juntas de conciliación y arbitraje no cumplen con ésta función de equidad - ya que los juicios laborales son innumerables y se caracterizan por ser juicios rápidos y en los cuales los representantes clasistas no se profundizan en cada caso concreto, no se preocupan por buscar la verdad en el proceso, - ni nunca carean ni hacen preguntas a las partes, no obstante habiendo disposición para ello.

3).- FUNCION DE CONCILIACION.

El diccionario la define como "La avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar el desistimiento acerca de sus derechos y en los cuales no trata de entablar un pleito contra el otro". - La definición no es exacta, porque puede haber conciliación cuando las dos partes quieran demandarse y no solo una de ellas.- - En nuestro derecho la conciliación se exige en el aspecto laboral, estableciéndolo en el artículo 123 Constitucional. (4).

a).- FUNDAMENTO DE LA CONCILIACION.

(4) Diccionario de Derecho Procesal Civil. Eduardo Pa
llares. Editorial Porrúa. México 1960. Pág. 150.

El fundamento de ella es la conveniencia moral y material de cuidar de los pleitos, y en el orden de los principios debe convenirse.- La conciliación debe tener lugar reconociéndose íntegramente el derecho que asiste a las partes, y que por temor a un litigio no debe cederse nada del derecho propio, pero es cierto que si el que tiene derecho quiere ceder una parte de él, libre es de hacerlo, con tal de que proceda voluntaria y libremente, y que en el orden práctico dado lo eficiente de la administración de justicia, es mucho mejor, en la mayoría de los casos, es mejor ceder en algo que sostener un juicio.

b).- OPINION DE VARIOS AUTORES.

Según Menendez Pidad, nos dice, que la conciliación se encuentra en un estado intermedio entre la jurisdicción y la mediación con ondas raíces incrustadas en ambas en lo social, la conciliación se manifiesta como una forma más destacada de la naturaleza de la equidad, adelantándose inclusive a las reformas legislativas que la realidad de la vida vaya imponiendo.- No es un instrumento inútil o simplemente formulatorio para pasar al juicio, sino que debe funcionar con gran intensidad, procurando, los magistrados del trabajo el mayor número de conciliaciones, y precisamente ahí la diferencia con la conciliación civil, pues se dice que ésta ha fracasado, pero esto no puede decirse de la conciliación laboral, que reviste caracteres propios, puesto que el magistrado tiene facul-

tades de intervención, es decir, que toma parte en la misma, advirtiéndole a las partes de sus posibles derechos y obligaciones e inclusive para denegar la conciliación ordenando la continuación del juicio en caso de existir lesiones graves para alguna de las partes, exigiendo que no sea contraria a la ley.

PIENO CALAMANDREI, ha dicho, en la conciliación aparece también el concepto fundamental del sistema de legalidad según el cual, el estado considera como normal y deseable que los mismos ciudadanos sepan entender por sí solos el derecho que regula sus relaciones.

La función conciliatoria debe pues, ayudar a los particulares, no a prescindir del derecho, sino a encontrar por sí solos el propio derecho.- De este párrafo se puede desprender el concepto de conciliación que sería: "La actividad que sirve para ayudar a los particulares a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones jurídicas".

La naturaleza de la conciliación establecida en nuestra carta magna de 1917, y que fué fijada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria del 25 de noviembre de 1936 y la cual dice: "En la función conciliatoria debe procurarse ante todo, que las partes directamente, lleguen a un arreglo de diferencias; a éste efecto, la jun

ta debe hacerlo notar, mencionando la conveniencia de poner fin al pleito; pero si ésto no es posible, están obligados los conciliadores a proponer una fórmula transaccional".- Se dice en la citada ejecutoria que la función del conciliador no es meramente pasivo sino activo, ésto es, no se limita a escuchar las proposiciones de los litigantes, pues ha de presentarle la solución que sea justa; por ésto, es que los conciliadores no son jueces sujetos al derecho, sino una especie de amigables compositores, los cuales, como queda dicho, deben ofrecer una fórmula fundada en la equidad.

Vemos pues que los preceptos vertidos por nuestras juntas de conciliación, como su nombre lo indica, son juntas encargadas para resolver los conflictos obrero patronales, en forma amistosa tratando de que las partes lleguen a un arreglo satisfactorio, y para tal efecto deben de procurar formular soluciones justas, y, haciéndole saber a las partes la equidad de dicha solución, así lo consigna el artículo 600 fracción I de nuestra Ley Federal del Trabajo.

4.- FUNCION DE ARBITRAJE.

El Lic. Rafael de Pina en su diccionario de derecho nos dice: "Que el arbitraje es la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los in

teresados.

El arbitraje se presenta como un medio de resolver los conflictos del trabajo, cuando la conciliación ha fracasado.- En nuestro medio se pensó si el arbitraje debía ofrecerse a las partes interesadas en los conflictos, como un medio del que libremente podrían apropiarse las partes, o si era preciso imponerlo como algo obligatorio a las partes, y se llegó a la conclusión que el arbitraje debía ser obligatorio para los problemas individuales.

Es conveniente pensar que las diferencias entre particulares, solo se trata de juzgar la exactitud de una demanda aplicando las cláusulas de un contrato, a los preceptos de la ley, ya que las diferencias que nacen de una huelga se trata de resolver sobre una árdua cuestión de reglamentación de trabajo, que por lo general es el aumento de salario.

Por lo que respecta a la naturaleza del arbitraje establecidos por las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución,.- Tenemos en ella, el más bello de los tribunales teóricos para resolver conflictos entre el capital y el trabajo. (5).

(5) Juntas de Conciliación y Arbitraje; Antonio Bello.

Editorial UNAM. Tomo II.

Efectivamente la ley establece que las diferencias laborales se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patrones, y uno del gobierno.- Agregando que si el patrón se negara a someterse al arbitraje, o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar a los obreros con el importe de tres meses de salario, y que si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo, sin ninguna obligación por parte del patrón.- Por lo que se ve la constitución crea organismos de conciliación y arbitraje, y aunque no lo establece como obligatorios, tampoco demuestra lo contrario, - por lo que concluimos que el arbitraje de las juntas es ineludible.

OFRECIMIENTO DE PRUEBAS ANTE LAS
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

1.- ASPECTO GENERAL SOBRE EL OFRECIMIENTO
DE PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL.

No es el estado quién en determinado conflicto pide intervenir para solucionarlo, sino son las partes quienes provocan dicha intervención, y lo hacen para que el Estado sea un mediador e integrar así la relación trilateral (actor, estado, demandado). (1).- Pero el Estado al querer impartir justicia (siendo éste su fin), no puede dejarse guiar por lo que le manifiestan las partes, sino que éstos tendrán que hacer uso de un arma que es un derecho para ellos, siendo ésta la PRUEBA, y que además es una necesidad para las partes, pero no una obligación, ya que éstas no están obligadas a hacer uso de la prueba si no quieren pero el estado tampoco puede obligar a las partes a probar, porque si lo hiciera, estaría violando el principio de libertad.- Pero si las partes optan por usar las pruebas tendrán que ofrecerlas al juzgador para acreditar que sus pretensiones son verdaderas, ya que si las partes no ofrecen ni rinden pruebas, el juzgador no puede ir más allá de lo pedido por las partes. (2)

(1) Becerra Bautista. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa. 1975. Pág. 49. México.

(2) Obra citada. Página 83.

En el procedimiento laboral las partes en conflicto, (actor, demandado), tendrán que recurrir a lo que establece su legislación en materia de pruebas, y en el artículo 776 nos menciona cuales son los medios de prueba de que pueden valerse las partes, y entre las cuales se encuentran las siguientes :

- a).- Confesional.
- b).- Testimonial.
- c).- Documental.
- d).- Inspección.
- e).- Pericial.
- f).- Presuncional.
- g).- Instrumental.
- h).- Fotografías y, en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Cabe aclarar que éstos medios de prueba están clasificados tal y como se mencionan, en la legislación vigente, ya que en las disposiciones legales anteriores a la reforma de 1980, no las clasificaba de ésta manera.

Las partes al ofrecer sus pruebas tienen como motivo el de lograr con ellas la convicción del juzgador que deberá complementarse con el desahogo.- Además tienen un fin, que es el mismo juez, ya que lo que se pretende es que él por medio del razonamiento encuentre la verdad aplicando el método deductivo, también tienen un objeto que son los hechos que se mencionan en la demanda y en -

su contestación, siendo éstos los que necesariamente deben probarse.

Las partes además de sujetarse a los medios de prueba también la ley les da un término para ofrecerlas.- Conforme al artículo 873 de la Ley vigente, el demandado a partir de la notificación cuenta con diez días, por lo menos para recabar sus pruebas, en cambio el actor por ser el que inicia el litigio, desde el mismo momento de plantear la demanda sabe con que pruebas cuenta, por lo que ha llegado el momento de la audiencia cada uno ofrecerá las que considere convenientes.

Las pruebas que ofrezcan las partes tendrán que ir acompañadas de todo lo necesario para su desahogo, además deberán referirse a los hechos aludidos por las partes en sus escritos iniciales, teniendo la opción de ofrecerlas ya sea en forma verbal o por escrito.- La idea de ofrecer pruebas, es demostrar la verdad sobre hechos controvertidos y dudosos, para darles así una certeza y hacerlos del conocimiento del juzgador.

Todos los medios de prueba y que son ofrecidos por las partes, dice Becerra Bautista en la obra ya mencionada, son fuentes de donde va a emanar la verdad.

Una vez abierta la etapa de ofrecimiento de pruebas, tanto el actor como el demandado ofrecerán las que así e

llos crean pertinentes.- Primero el actor ofrecerá las suyas y posteriormente lo hará el demandado, pero una vez cerrada la etapa, no podrán ofrecer otras salvo que se refieran a tachas o hechos supervinientes.

El artículo 880 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, nos establece que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas; así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar a la junta, que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de éste plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

En lo personal creemos que si se suspende la audiencia, las dos partes se benefician, por lo siguiente: el actor no sabe que pruebas va a ofrecer la contraparte y, en el supuesto que ésta ofreciera una o varias pruebas de hechos desconocidos para él, la ley le da la oportunidad de suspender la audiencia, para que en éste lapso pueda preparar pruebas a las que se refirió el demandado y él desconocía.- Por otro lado también beneficia a la parte demandada en el sentido que éste cuenta con solo diez días para preparar y ofrecer pruebas cuando contesta la demanda y, si la audiencia se suspendiera, contaría con otros diez días para ofrecer otras pruebas.

Una vez ofrecidas las pruebas por las partes, la junta procederá a calificarlas y, decidirá en la misma au - diencia cuales de ellas son admitidas y cuales son rechazadas, aclarando el motivo que tuvo para hacerlo.

Al concluir la etapa de ofrecimiento de pruebas, la - junta dictará auto de admisión, asentando todo lo que a - porten las partes, todo lo que objeten, manifestando las - pruebas que fueron ofrecidas y señalando las que fueron - admitidas y las rechazadas.

Las pruebas que son ofrecidas por las partes y que - son desechadas por la junta, no pueden ser desahogadas, - porque los acuerdos que toman las juntas no deben ser re - vocadas.

Antes de dar por terminada la etapa de ofrecimiento - de pruebas, la junta les dará el uso de la voz a cada una de las partes para que objeten las pruebas de su contra - parte, si así lo desean.- En la mayoría de los casos, al objetar aducen que éstas no están conforme a derecho o que se refieren a la litis, pero hay que aclarar que la - única que decide si una prueba está bien o mal ofrecida - es la junta.- Una vez cerrada la etapa, se señalará - día y hora para el desahogo de las mismas.

En caso de que el demandado no concurriera a la audiencia no obstante haber sido notificado en los términos de ley, el actor podrá ofrecer sus pruebas, y la junta dará por cerrada la etapa de ofrecimiento.- Igualmente sucederá si el actor es quién no comparece.- Ahora si ninguno de los dos comparece a la audiencia, la ley vigente en los artículos 771, 772, y 773, nos dicen, que si dejara de promover el litigio, el presidente de la junta mandará citar al trabajador para que continúe el proceso (si han pasado tres meses), apercibiéndolo de que en caso de que no lo hiciera caducaran sus acciones intentadas si pasan seis meses de no promoverlo, y que se tendrán por desistidas todas sus acciones.

Si bien es cierto que las partes son las únicas que pueden ofrecer pruebas en un juicio, la junta si así lo cree conveniente, para mejor proveer requerirá a las partes para que exhiban objetos o documentos y que se presenten personas al juicio que conozcan los hechos, para que contribuyan al esclarecimiento de la verdad, y dar luz a hechos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión.

El derecho procesal laboral seguía el principio tradicional que dice: EL QUE AFIRMA TIENE LA OBLIGACION DE PROBAR, principio que quedó restringido con las reformas que entraron en vigor el 1.º de mayo de 1980 y, más concretamente en el artículo 784 en el cual dicho principio ya no se recoge plenamente, dado que antes cada parte que afirma

ra una cosa en el litigio, tenían que probarla ante la -
- junta, ésta era una carga para ambas partes, pero ahora-
- la Ley establece que la junta eximirá de la carga de la-
- prueba al trabajador cuando por otros medios esté en po-
- sibilidad de llegar al conocimiento de hechos, y para -
- tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los docu-
- mentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación
- de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de -
- que de no presentarlos, se presumirá ciertos los hechos
- alegados por el trabajador y por ende corresponde al pa-
- trón probar su dicho cuando exista controversia sobre :

- 1.- Fecha de ingreso del trabajador.
- 2.- Antigüedad del trabajador.
- 3.- Faltas de asistencias del trabajador.
- 4.- Causas de rescisión del contrato.
- 5.- Terminación de las relaciones en contrato por tiempo
determinado.
- 6.- Constancia de aviso por escrito de la baja y causa-
del despido del trabajador.

Y algunas otras que el artículo ya citado establece -
que en total son 14 puntos.

Si analizamos todos los puntos en que la ley exime -
de la carga de la prueba al trabajador, observaremos que-
el principio ya antes citado, ya no se lleva a cabo en un
100%, ya que en la mayoría de los juicios laborales, el -
trabajador al ejercitar ante la junta acciones a que cree

tener derecho por un despido injustificado, alude en su escrito al sueldo, antigüedad, categoría, motivo de separación, etc., por lo que la controversia sobre las cuestiones traslada la carga de la prueba al patrón.

2.- ASPECTOS ESPECIFICOS DE LAS PRUEBAS EN PARTICULAR.

El título catorce del capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece las normas a las cuales deberán sujetarse las partes en un conflicto al ofrecer las pruebas en el litigio, siendo éstas las siguientes:

a).- CONFESIONAL.

Ninguna prueba es mejor que la confesión de boca propia, a ésta prueba se le ha considerado como la mejor de todas, llamándosele LA REYNA DE LAS PRUEBAS, el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo menciona que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones mediante comparecencia personal; pero no solo las partes pueden ser absolventes, ya que si se tratara de una persona moral, podrá solicitar se cite a los directores, administradores, gerentes, y así como los que ejerzan funciones de dirección y administración para que éstos se presenten a absolver posiciones si los hechos a que dieron origen

al conflicto le sean propios.

Esta prueba debe ofrecerse en la audiencia a que se refiere el artículo 880 de la Ley Laboral, y podrá ofrecerse oralmente, y las posiciones se podrán formular en forma verbal o por escrito.- Estas deberán concretarse a los hechos controvertidos, las cuales serán formuladas libremente por las partes y que previamente deberán ser calificadas por la junta.

Si la persona que deba absolver posiciones tuviere su residencia fuera del lugar donde se encuentra la junta, ésta librará exhorto y las partes al ofrecer la prueba deberán exhibir el pliego de posiciones en sobre cerrado y la junta mandará sacar copia de las posiciones y la sellará.

b).- TESTIMONIAL.

Porras López en su libro Derecho Procesal del Trabajo nos dice, que algunos juristas como Benthah, Borrier, Weisman, consideran que el declarar como testigo es una obligación de orden público y que es un deber de todo ciudadano, la Ley Federal del Trabajo nos dice, que la parte que ofrezca ésta prueba podrá ofrecer como máximo tres testigos por cada hecho controvertido, además que deberá indicar con toda precisión sus nombres y domicilios cuando exista algún impedimento para presentarlos directamen-

te por la parte oferente, podrá pedir a la junta que los cite, previo el señalamiento de las razones que le impiden presentarlos personalmente.

Esta prueba podrá ofrecerse oralmente pero el interrogatorio se podrá ofrecer oralmente o por escrito y éste deberá referirse a la litis, y será libremente formulado por las partes y la junta tendrá que calificarlas ya sea admitiéndolas o rechazandolas.

Si los testigos no residen en el lugar donde se encuentra la junta, ésta girará exhorto a la autoridad que deba practicarla, y en éste caso la prueba se podrá ofrecer oralmente, pero el interrogatorio deberá ofrecerse por escrito, entregándole una copia a la contraparte, para que ésta formule las repreguntas que así considere necesarias.

El artículo 820 de la Ley Laboral nos manifiesta que un solo testigo podrá formar convicción, si en él mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad y lo hagan insospechable de falsedad, con la condición que él sea el único que se percató de los hechos.

c).- DOCUMENTAL.

El término significa enseñar, y un documento es el testimonio humano consignado gráficamente en un instru -

mento material. (3).

Los documentos materia de la prueba pueden ser de dos maneras: PUBLICOS Y PRIVADOS.- El artículo 795 de la Ley Laboral vigente nos establece que son documentos públicos, aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones ya sea federal, estatal o municipal, y el artículo 796 nos dice que son documentos privados, los que no reúnen las condiciones antes previstas, o sea que se refiere a documentos que surgen de actos celebrados entre particulares.

Cuando las partes ofrezcan ésta prueba deberán precisar que tipo de documento se trata, y que es lo que se va a acreditar una fecha de alta o baja del Instituto Mexicano del Seguro Social, se llevará copia del documento a la etapa de ofrecimiento, manifestando que se pretende probar lo antes dicho por el trabajador, pidiendo que en caso de que se objete como falsa se compulse con su original, que se encuentra en poder de la institución ya mencionada.

Si se trata de documentos privados, al ofrecer la prueba

(3) Porras López. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Manuel Porrúa. 1971. Pág. 106, México, D.F. - Pág. 276.

ba se deberá presentar el original, si el documento lo tiene en su poder la contraparte, se solicitará que lo presente.

Ahora que si se tratara de documentos que tenga que expedir alguna autoridad, se solicitará, para que la junta lo haga directamente.

d).- PERICIAL.

El artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta que la prueba tendrá que versar sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.- En ocasiones éste tipo de prueba se debe ofrecer, cuando se objete como falsa una firma en un documento o una huella digital.

Los peritos que vayan a intervenir en éste tipo de prueba deberán tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual va a versar su dictámen.- Si la profesión estuviera legalmente reglamentada, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Al ofrecer ésta prueba, la parte deberá incluir el cuestionario al que se sujetará el perito para rendir su dictámen.

Existen tres casos en que la junta nombrará perito al trabajador: PRIMERA, cuando éste no nombre a ninguno; SEGUNDO, cuando lo nombra, pero el perito no se presenta a rendir su dictámen; y TERCERA, cuando el trabajador carece de medios económicos para cubrir los gastos correspondientes, pero en éste caso, deberá mediar solicitud del actor.

e).- INSPECCION.

El artículo 827 de la Ley Laboral, nos menciona que la parte que ofrezca la prueba de inspección, deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los períodos que abarcarán, y los objetos y documentos que deban ser examinados, al ofrecer ésta prueba, se hará en sentido afirmativo fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar.

Una vez admitida la prueba, si la contraparte tiene en su poder el documento materia de la prueba, la junta lo apercibirá que en caso de no exhibir el documento en el día, hora y lugar fijados, se tendrán por ciertos los hechos que se tratan de probar.- Si los documentos u objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Este tipo de prueba podrá referirse a los puntos si-

guientes:

- 1.- Lista de raya.
- 2.- Contratos de trabajo.
- 3.- Controles de asistencia.
- 4.- Comprobantes de pago, etc.

La prueba de inspección está íntimamente relacionada con la documental.

El procedimiento laboral vigente establece también como medios de prueba los siguientes:

- 1.- Presuncional.
- 2.- Instrumental de actuaciones.
- 3.- Fotografías y, en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En el artículo 762 del procedimiento anterior a la reforma de 1980, ya se mencionaban éstos tipos de prueba incluyendo la legal y humana, pero ahora con las reformas se les dá más importancia en el sentido que las explica en varios artículos.

La prueba que debe tomarse más en cuenta es la tercera, ya que en ella pueden incluirse las cintas gravadas-las fotografías, etc., que pueden ser ofrecidas para el esclarecimiento de la verdad.

a).- CIVIL.

En el procedimiento civil, una vez admitida la demanda y su contestación, se da por iniciado el periodo de ofrecimiento de pruebas, que tiene un término de diez días que empezarán a contarse desde la notificación del auto que tuvo por contestada la demanda.

Las pruebas deben ser ofrecidas relacionándolas con cada uno de los puntos controvertidos.

El artículo 289 del Código de Procedimientos Civiles reconoce como medios de prueba los siguientes:

- 1.- Confesión.
- 2.- Documentos Públicos.
- 3.- Documentos Privados.
- 4.- Dictámenes Periciales.
- 5.- Inspección Judicial.
- 6.- Testigos.
- 7.- Fama Pública.
- 8.- Presunciones.
- 9.- Fotostáticas, Fotografías.
- 10.- Y demás medios de prueba que produzcan convicción en el juzgador.

Las partes en el término referido, podrán ofrecer las pruebas que crean convenientes, debiéndose hacer una relación en forma precisa.

La prueba confesional deberá ofrecerse por escrito y las posiciones se podrán formular oralmente o por escrito, y el juez estudiará las pruebas.- Si se debe girar exhorto, el ofrecimiento y el pliego de posiciones deberán ir por escrito.

Los documentos deben ser presentados al ofrecer la prueba, después de éste período no podrán admitirse, - sino las que dentro del término hubieran sido pedidas.

Las partes tendrán la obligación de presentar a sus testigos, salvo cuando tengan justa causa para no hacerlo, y en éste supuesto, el juez lo hará directamente, ésta prueba se ofrece por escrito y podrá hacerse sin interrogatorio, ya que las preguntas se pueden hacer directamente en la audiencia.- Y solo cuando el testigo resida fuera del lugar del juicio se deberá girar exhorto, - y el interrogatorio deberá presentarse por escrito al ofrecerse la prueba.

Al día siguiente en que termine el período de ofrecimiento de pruebas, el juez dictará resolución en la que determina que pruebas fueron admitidas y cuales fueron rechazadas.

Si relacionamos el procedimiento civil, con el laboral en cuánto al ofrecimiento de pruebas, observaremos - que existen algunas semejanzas y también algunas diferencias.- En cuánto a las primeras encontramos que en -

los procedimientos son admisibles todos los medios de prueba.- En cuanto a la confesional vemos que el pliego de posiciones en los dos, se puede formular oralmente o por escrito.- En cuanto a la testimonial se observa que las preguntas del interrogatorio se pueden formular oralmente o por escrito.- Otra de las semejanzas es que si el absolvente o los testigos residen fuera del lugar del juicio, en ambos procedimientos se debe girar exhorto, y, otra es que en ambos, el juzgador es quién califica las pruebas.

En cuanto a sus diferencias vemos que en lo civil existe un término de diez días para ofrecer pruebas y, en el procedimiento laboral no existe plaza, ya que las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.- Otra, es que en lo civil el juez no notifica a las partes cuales pruebas fueron admitidas, un día después de cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas, y, en lo laboral, tal decisión la toma la junta en la misma audiencia.

b).- PENAL.

El procedimiento penal se inicia cuando el Ministerio Público tiene conocimiento de la comisión de un delito, ya sea por denuncia o por querrela, quién tomará las declaraciones de quienes tengan a su disposición,-

(ya sea del presunto responsable, del ofendido o testigos) y asegurando los objetos o documentos que se le entreguen. Así el Agente del Ministerio Público remite el expediente al Juez en materia penal, quién a su vez tiene adscrito otro Agente del Ministerio Público, el cual se encargará de reunir todas las pruebas que considere pertinentes y ofrecerlas al juez, quién tiene un término de 72 horas para estudiarlas y así poder dictar el auto de formal prisión o dar la libertad por falta de elementos.- Con esto se da por terminada la primera posibilidad de ofrecer pruebas.

Como se observa, la persona que se encarga de ofrecer pruebas en materia penal, es el Agente del Ministerio Público (ante el juez), quién es ayudado por la Policía Judicial y el Coadyuvante.

Posteriormente de dictado el auto de formal prisión o dada la libertad por falta de elementos, se inicia la instrucción, donde se puede ofrecer nuevas pruebas, ésta es una segunda posibilidad para que se ofrezcan pruebas, que concluye con el cierre de la misma.

Por lo antes expuesto vemos que en el procedimiento penal existen dos posibilidades para ofrecer pruebas.

En el procedimiento penal son admisibles los medios de prueba que a continuación se mencionan:

- 1.- Confesional.
- 2.- Inspección.
- 3.- Pericial.
- 4.- Testimonial.
- 5.- Documental.
- 6.- Confrontación.
- 7.- Careos.

El ofrecerse cualquiera de las pruebas mencionadas con anterioridad, se dicta auto de admisión, procediendo el Juez a calificarlas.

Si relacionamos el procedimiento penal con el laboral, encontramos que existen diferencias y también algunas semejanzas.- En cuanto a las primeras, se observa que en lo penal existen dos posibilidades de ofrecer pruebas, en cambio en lo laboral solo existe uno.- Otra es que en materia penal es el Agente del Ministerio Público quién se encarga de ofrecer las pruebas, en cambio en lo laboral es la parte demandada y el actor quién ofrece las pruebas.

En cuanto a sus semejanzas, observamos, que en los dos procedimientos son admisibles todos los medios de prueba.- Otra es que el juzgador es quién se encarga de calificar las pruebas, y, otra es que ambos procedimientos se dicta auto de admisión.

4.- SITUACION QUE GUARDAN LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE, ANTE LAS PRUEBAS OFRECIDAS ANTE -
LAS JUNTAS DE CONCILIACION.

Si en un determinado lugar solo existiera junta de conciliación, y a ésta se le presentarán conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, tendrán competencia para acordar y señalar fecha para la celebración de una audiencia de conciliación demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda.- En dicha audiencia cada parte expondrá lo que juzgue conveniente, formulando sus peticiones, ofrecerán y rendirán pruebas que hayan sido admitidas.

La junta dictará resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las partes, tal resolución es de carácter definitivo.

Pero en el caso de que la Junta de Conciliación conozca de un conflicto que tenga por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto exceda de tres meses de salario dicha junta admitirá la demanda y mandará citar a las partes a una audiencia de conciliación, pero si en ésta etapa el actor y el demandado no llegasen a un arreglo, la junta remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.- Y en el supuesto caso que las partes hayan ofrecido pruebas en la etapa de conciliación

y la junta las haya recibido, también serán remitidas a la de arbitraje.

La junta de conciliación y arbitraje que reciba un expediente de la de conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por lo anteriormente expuesto observamos que las juntas de conciliación, solo tienen competencia para cierto tipo de conflictos, pero cuando se le presenten casos que están fuera de su competencia, solo podrá citar a las partes a una etapa de conciliación, pero si en ésta etapa no se diera por terminado el conflicto, dicha junta ya NO DEBERA conocer del asunto, sino que tendrá que remitir el expediente ante la de arbitraje según la competencia jurisdiccional y territorial.- Si por alguna razón las partes ofrecieron pruebas y la junta de conciliación las recibió, también serán remitidas junto con el expediente.

Ahora, basándonos en lo que establece el artículo 877, de la Ley Federal del Trabajo vigente, la junta de conciliación y arbitraje, al recibir un expediente de la de conciliación, mandará citar a las partes a la etapa de "Demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas", a qui podemos desprender dos cuestiones, primera, que las partes al ir a la audiencia citada, tendrán que volver a ofrecer sus pruebas, o bien tendrán simplemente que ratifi

carlas.

Cabe mencionar que la Ley Laboral antes de la reforma de 1980, y más concretamente en el artículo 748 fracción V, establecía que una vez concluida la recepción de pruebas, el presidente de la junta de conciliación remitirá el expediente a la de arbitraje correspondiente.- Esto nos da a entender que las juntas de conciliación tienen competencia para recibir pruebas y, decimos que la tienen por lo siguiente: En el artículo 600 fracción II, (aún vigente), a la letra dice:

"Las juntas de conciliación tienen facultades para recibir pruebas que los trabajadores y patrones pretendan deducir ante la de conciliación y arbitraje" y esto lo reafirma el artículo 603 de la Ley, también todavía vigente.

Si relacionamos el artículo 877 de la Ley actual y los artículos 600 fracción II y el 603 también vigentes, observamos que existe cierta incongruencia, ya que en el primer artículo citado, nos dice que al recibir un expediente la junta de conciliación y arbitraje de la de conciliación, mandará citar a las partes a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero si las partes ya ofrecieron sus pruebas en la de conciliación, dicha etapa no tiene razón de ser.- Claro está que si las partes se presentan a la audiencia solo ra-

tificarán sus pruebas, y, podrán ofrecer nuevas si ellos lo desean ya que la etapa no se ha cerrado.

Pero ahora, Que pasaría si una de las dos partes - no se presentara a la audiencia?- Que tendría que hacer la junta?.- Creemos en lo personal que lo más aceptable sería que la junta le tenga por presentadas u ofrecidas las pruebas que se hayan ofrecido en la junta de conciliación, y lo fundaríamos en los artículos 600 y 603 de la Ley Laboral vigente.

En el artículo 882 de la Ley Laboral, establece, - que si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes un término para alegar y se dictará laudo.- Pero éste artículo está en contradicción con el 878 fracción VIII que dice: Que si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia quedará reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.- Las dudas que surgen son: A cual de los dos artículos le hacemos caso?.- Se dictará inmediatamente laudo?, esto realmente no lo sabemos.

5.- CRITERIO JURISPRUDENCIAL EN RELACION

AL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho nos dice que la jurisprudencia son decisiones de carácter definitivo, por personas que están embestidas de poder.- Añadiendo que es el arte de interpretar el derecho y de llenar ciertas lagunas de nuestra ley y, siendo la jurisprudencia una de las fuentes del derecho en general, se recurrió a ella para analizar que criterio ha tomado la Suprema Corte de Justicia de la Nación del ofrecimiento de pruebas.

Observando los informes que la institución ya mencionada edita año con año, se encontró que son pocas las tesis-jurisprudenciales que se han dictado respecto al punto en estudio, igualmente pasa con las ejecutorias y, esto se debe a que poco ha cambiado la manera en que las partes en un conflicto han de ofrecer sus pruebas ante las juntas en que se ventile el asunto.

Entre las ejecutorias que se encontraron podemos mencionar las siguientes:

- a).- AUDIENCIA RESPECTIVA, mientras la junta no declare mediante acuerdo, cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas, las partes están facultadas durante el desarrollo de la audiencia respectiva; para ofrecer las que considere pertinentes, siempre que se relacionen con los puntos controvertidos, de manera que, concurriendo dichas circunstancias, las nuevas pruebas propuestas deben estimarse como oportunamente ofrecidas

das. (4).

b).- PRUEBAS INDEBIDAMENTE ADMITIDAS.- Si una prueba se admite indebidamente y fué desahogada también contra texto expreso de la nueva Ley Federal del Trabajo, - dicha probanza no debe otorgársele valor probatorio alguno. (5)

c).- PRUEBA CONFESIONAL Y TESTIMONIAL.- Si las diligencias respectivas a la recepción de pruebas confesional y testimonial deben diligenciarse por exhorto, - el oferente al ofrecerlas está obligado a exhibir el pliego de posiciones e interrogatorio respectivamente; ya que en caso de exhibirlos la parte que la ofrece es responsable de su derecho. (6)

d).- PRUEBA PERICIAL.- Si se ofreció prueba pericial y el perito no rinde su informe o dictámen respectivo la junta no está facultada para declararla desierta ya que en caso de hacerlo estaría violando el procedimiento. (7).

(4) Ejecutoria, Informe 1975, 2a. Parte. 4a. Sala Pág.-
71. Yolanda Ramírez A. 25 de agosto de 1975.

(5) Ejecutoria Boletín 18 de Junio de 1975 Pág. 117. -
T.C. del Octavó Distrito Pedro Ramírez D.

(6) Ejecutoria Informe 1975, 2a. Parte 4a. Sala, Págs.-
74 y 75 Adriana Hernández V. 8 de agosto de 1975.

(7) Ejecutoria Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala Pág. -
73 I.M.S.S. lo. de agosto de 1975.

e).- PRUEBA DE INSPECCION.- Carece de eficacia la declaración inicial de la junta de tener por ciertos hechos que se pretendan probar mediante una inspección, si el ofrecimiento de dicha prueba no es categórico en el señalamiento de los hechos mismos a probar, pues esa declaración puede referirse a hechos que hipotéticamente se hubieran pretendido probar. (8).

En cuánto a las jurisprudencias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación encontramos las siguientes:

a).- TESTIMONIO SINGULAR.- Un solo testigo puede formar - convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, pues no es el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que puedan reunirse en el testigo. (9).

b).- TESTIGOS.- Es ilegal que una junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrón de mandado fundándose en que por estar ligados con la - negociación respectiva, exista la presunción de que se inclinan a favor de quién los presentó en la au -

(8) Ejecutoria informe 1976, 2a. Parte 4a. Sala. Pág.- 34. José Valencia M. 18 de Noviembre de 1976.

(9) Jurisprudencia. Apéndice 1975. 5a. Parte. 4a. Sala Tesis 263, Pág. 248.

diencia, ya que en la mayoría de los casos, no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores.-
(10).

Al revisarse los informes de los años de 1974, 1975,- 1976, 1977, 1978, y 1979, se observó que solo los tres primeros han dictado jurisprudencias y ejecutorias por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que en años recientes no se han dictado otros.

Pero creemos que con las reformas al procedimiento que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, en que la etapa de ofrecimiento de pruebas se lleva a cabo en la misma audiencia de demanda y excepciones, no pasará mucho tiempo en que se dicten ejecutorias y jurisprudencias al respecto para llenar ciertas lagunas y obscuridades que hay.

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

- PRIMERA.- Es un acierto por parte del legislador el haber clasificado y enunciado todos y cada uno de los medios de prueba que las partes en un litigio - pueden ofrecer ante las juntas, tal y como lo - establece el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.
- SEGUNDA.- Si uno de los principios estructurales del Derecho Procesal Laboral, es la economía procesal- y que la impartición de justicia sea rápida y - expedita, es de gran importancia el haber esta- blecido en una misma audiencia tres fases del - procedimiento que alargaban el juicio, como lo - son: la conciliación, demanda y excepciones y o frecimiento y admisión de pruebas.
- TERCERA.- De tal manera exime la ley de la carga de la - prueba al trabajador como lo enuncia el artícu- lo 784 y sus incisos, que prácticamente la jun- ta debe tener por ciertos todos los puntos que - enuncie el trabajador en su demanda y que estén enumerados en dicho artículo, con la frase SAL- VO PRUEBA EN CONTRARIO.
- CUARTA.- El patrón es el único que tiene la obligación- de probar sus puntos afirmados en su contesta- ción ya que el trabajador solo probará los -

puntos de su demanda que no estén enunciados en el artículo 784 de la Ley Laboral, de aquí - que el principio de que, el que afirma tiene la obligación de probar, ya no es del todo cierto- y verdadero.

QUINTA.- Aún es poco el tiempo en que la reforma procesal laboral entró en vigor, y por lo mismo es poco lo que han escrito los estudiosos del Derecho, observando sus beneficios y deficiencias - que nos ayuden a solucionarlas.- Y, además la Suprema Corte de Justicia de la Nación no ha dictado ejecutorias al respecto para saber cual es la posición que debemos tomar sobre el punto en estudio.

SEXTO.- Es indispensable en todo litigio que las partes estén colocadas en condiciones igualmente equiparables, ya que cada uno de ellos haga valer sus derechos ante el juzgador.- Pero con las reformas ha dejado de ser imparcial y se ha inclinado a proteger a determinado sector, con la idea de que el patrón pertenece a la clase poderosa y fuerte.

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

- 1.- Palvicino F. Félix..... Historia de la Constitu
ción.
- 2.- Bassols Narciso..... Las Juntas de Concilia
ción y Arbitraje.
- 3.- Porras López A..... Derecho Procesal del -
Trabajo.
- 4.- Castorena J. Jesús..... Manual de Derecho Obre-
ro.
- 5.- De Pina V. Rafael..... Curso de Derecho Proce-
sal del Trabajo.
- 6.- Trigo M. Octavio..... Derecho Procesal Mexica
no del Trabajo.
- 7.- Estaforine Eduardo..... Derecho Procesal Social.
- 8.- Pallares Eduardo..... Diccionario de Derecho -
Procesal Civil.
- 9.- De Buen Nestor..... Derecho del Trabajo.
- 10.- Guerrero Euquerio..... Manual del Derecho del -
Trabajo.
- 11.- De la Cueva Mario..... Nuevo Derecho Mexicano-
del Trabajo.
- 12.- Trueba Urbina
Trueba Barrera..... Nueva Ley Federal del -
Trabajo.
Reformas de 1980.

C A P I T U L A D O .

CAPITULO PRIMERO.

"ORIGEN HISTORICO DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO"

	PAGINA.
1.- Introducción.	1
2.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Constituyente de 1917.	2
3.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Doctrina.	7
a).- Opinión de Narciso Bassols.	7
b).- Opinión de Armando Porras.	9
c).- Opinión de J. Jesús Castorena.	10
d).- Opinión de R. Zepeda Villarreal.	11
e).- Opinión de Otros Autores.	12
4.- Pensamiento de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.	14

CAPITULO SEGUNDO.

"ORGANOS JURISDICCIONALES DEL TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO"

1.- Alemania.	17
2.- Bélgica.	18
3.- Brasil.	19
4.- Colombia.	21
5.- España.	22
6.- Estados Unidos de Norteamérica.	23

	PAGINA
7.- Francia.	25
8.- Inglaterra.	26
9.- Nueva Zelandia y Australia.	27
10.- Comentarios.	28

CAPITULO TERCERO

"FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE"

1.- Función de Jurisdicción.	30
a).- Definición de varios autores	30
b).- Caracteres de la Jurisdicción del trabajo.	32
2.- Función de Equidad.	33
a).- Las Juntas: Tribunales de Equidad	34
b).- Opinión nuestra	36
3.- Función de Conciliación	36
a).- Fundamento de la Conciliación.	36
b).- Opinión de varios autores.	37
4.- Función de Arbitraje.	39

CAPITULO CUARTO.

"OFRECIMIENTO DE PRUEBAS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE"

1.- Aspecto General sobre el Ofrecimiento de Pruebas en el derecho Laboral.	42
2.- Aspectos Especificos de las Pruebas en Particular.	49

	PAGINA
a).- Confesional.	49
b).- Testimonial.	50
c).- Documental.	51
d).- Pericial.	53
e).- Inspección.	54
3.- Ofrecimiento de Pruebas ante los Organos Jurisdiccionales en el Derecho Común.	55
a).- Civil.	56
b).- Penal.	58
4.- Situación que guardan las Juntas de Conci liación y Arbitraje, ante las Pruebas O - frecidas ante las Juntas de Conciliación.	61
5.- Criterio de la Jurisprudencia en relación al Ofrecimiento de Pruebas.	64
CONCLUSIONES	69

BIBLIOGRAFIA.

H- 003092