



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES

" ACATLAN "

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE Y SU TITUBEANTE
ACTUACION EN EL PROCESO LABORAL.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO,

P R E S E N T A

SALVADOR BECERRIL RUBI



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.

INDICE GENERAL

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y SU TITUBEANTE ACTUACION
EN EL PROCESO LABORAL.

INTRODUCCION 3

CAPITULO I.

DERECHO DEL TRABAJO 4

- a) Antecedentes Históricos.
- b) Legislación Mexicana.
- c) Tribunales Laborales.

CAPITULO II

CONFLICTOS DE TRABAJO 14

- a) Concepto.
- b) Método para resolverlos.

CAPITULO III.

LAS PARTES PROCESALES 31

- a) Definición y generalidades.
- b) La parte obrera.
- c) La parte patronal.

CAPITULO IV.

LAS DESIGUALDADES DE LAS PARTES EN EL PROCESO42

- a) En la demanda y contestación.
- b) En la Audiencia de Conciliación demandada, excepciones y ofrecimiento de pruebas.
- c) En la Audiencia de desahogo de pruebas.
- d) En los alegatos.
- e) En el dictamen.
- f) En el laudo.

CAPITULO V.

LA TITUBEANTE ACTUACION DE LAS JUNTAS EN EL PROCESO ...62

- a) Al apreciar las pruebas.
- b) Al formular el dictamen.
- c) Al dictar el laudo.

CONCLUSIONES68

BIBLIOGRAFIA74

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene por objeto, llevar a cabo un análisis de la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos laborales; teoría y realidad en el Derecho Mexicano de 1980 que rompe con los principios de paridad procesal y de la carga de la prueba, y que permite así que la propia Junta de Conciliación y Arbitraje intervenga directamente en los planteamientos del trabajador; hicieron nacer en mi una inquietud por tan interesante análisis. Por sus funciones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje es un tema de importancia social, porque ante ellas las partes en conflicto llegan a ofrecer sus demandas laborales, y conforme a los procedimientos de ley, esperan que sus resoluciones sean de una absoluta imparcialidad, honestidad y honradez. Teniendo como fin este trabajo al emprenderlo, el satisfacer mi deseo de conocimiento y a la vez colaborar, dentro de mis posibilidades, aportando los criterios que considero sean los correctos y cuyo único mérito es tener la esperanza de haber servido al Derecho y al país.

C A P I T U L O I
DERECHO DEL TRABAJO

A) ANTECEDENTES HISTORICOS

La Constitución de 1917 fijó las bases de un nuevo Derecho: el del Trabajo; la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución Mexicana, establece nuestros Tribunales de Trabajo, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad es de resolver los conflictos del capital y el trabajo. En varios países, con anterioridad a la Constitución de 1917, la que estableció en nuestro país las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya se habían establecido tribunales de trabajo, con el objeto de resolver los conflictos obrero-patronales.

Surgió este estatuto jurídico en Europa en el siglo XIX; su nacimiento y evolución estuvieron necesariamente determinados por el pensamiento social, político, económico y jurídico y por las condiciones reales en que se desarrolló la vida de los hombres.

Los tratadistas y legisladores entendieron la necesidad de elaborar un derecho del trabajo, encontrando su primer brote en Inglaterra en el año 1824, creando un ordenamiento jurídico frecuentemente disperso, pero que englobó a la mayor parte de las constituciones que hoy integran en el Derecho del Trabajo.

Fue un Derecho del Trabajo enmarcado dentro del campo del Derecho Civil y regido en sus principios fundamentales por el pensamiento individualista y liberal; y por eso es que y no sin razón, se nombra a aquellas instituciones el derecho del trabajo de corte liberal e individualista.

La época que corre de las revoluciones europeas del siglo XIX a la primera guerra mundial no es una época uniforme. La primera gue-

rra mundial detuvo momentáneamente la evolución del derecho del trabajo, pero fue testigo y provocó dos grandes acontecimientos:

Primeramente, la aparición de la Organización Internacional del Trabajo, creada en la parte XIII del Tratado de Versalles y como consecuencia directa, las primeras del derecho internacional del trabajo.

En segundo término, las Constituciones de México de 1917 y de -- Weimar de 1919, que operaron una transformación radical en el estatuto laboral, al elevarlo a la categoría de garantías constitucionales en defensa del trabajador.

"Las Constituciones de México y de Weimar marcan el nacimiento de los derechos individuales del hombre. La primera de estas Constituciones ha sido rectora en la evolución legislativa de América; la de Weimar fue el modelo de las Constituciones europeas y todavía, en estos años de la segunda postguerra mundial, ha vuelto a tener actualidad." 1/

El derecho del trabajo mexicano propiamente dicho, nació con el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917, como ya nos referimos anteriormente, y tiene como resultado una lenta gestación social organizada bajo los regímenes de principios de siglo y convertida en realidad al amparo de la Revolución.

Sin embargo, para analizar con toda amplitud la génesis y el desarrollo de nuestros tribunales de trabajo, es necesario recordar someramente sus antecedentes históricos y jurídicos, así como sus raíces.

1/ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II 1966. Pág. 325.

En la época colonial, aparecen dos aspectos: Por una parte, el ansia de riqueza de los conquistadores que aún con las ideas propias de la edad media, aspiran a crear un sistema feudal en las nuevas tierras y se sirven de los indios para su desempeño; por otra parte, las disposiciones de los reyes españoles, que tratando de mejorar las condiciones de los indígenas, emiten las disposiciones tales como las Ordenanzas, principalmente debidas a las gestiones realizadas por algunos religiosos como Fray Bartolomé de las Casas.

En la época de la Colonia, dos códigos rigieron en la vida de la Nueva España:

La recopilación de las Leyes de Indias, iniciadas en el año de 1570 bajo el reinado de Felipe II y concluidas en el tiempo de Carlos IV, quien la sancionó en 1680; y la Real Ordenanza de Intendentes, expedida por Carlos II en 1786.

Las Leyes de Indias eminentemente protectoras de los indios, se originaron en el testamento de Isabel la Católica, quien les dio a los indios la calidad de súbditos y no la de esclavos.

Respecto a las Leyes de Indias, nos dice el Maestro De la Cueva: "Las partes más importantes de la legislación de esa época se encuentran en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios; en estas leyes se contenían muchas disposiciones sobre el trabajo, salario mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de la tienda de raya". 2/

2/ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 1966. Pág. 93.

B) LEGISLACION MEXICANA

En las postrimerías del régimen porfirista, cuando día a día se acentuaban más las diferencias surgidas entre obreros y patronos, se llevaron a cabo intentos de legislación sobre trabajo y se expidieron diversas leyes con un manifiesto deseo de simplificar y hacer más rápida la solución de los conflictos obrero-patronales.

Las principales leyes expedidas durante esa época, fueron las siguientes: La Ley de Villada, promulgada el 30 de abril de 1904, siendo esta ley sobre accidentes y enfermedades profesionales; en esta ley se desecha la teoría del riesgo profesional, disponiendo en su Artículo 8 las acciones derivadas de los accidentes de trabajo se ventilarían en juicio sumario.

Vemos que en esta ley el objeto fundamental era de proteger y beneficiar a los trabajadores con la solución del conflicto en breve tiempo. El 9 de noviembre de 1906 el Congreso de Nuevo León, a iniciativa del general Bernardo Reyes, entonces gobernador de ese Estado, expidió una ley sobre accidentes de trabajo, la que denominó Ley de Reyes, imponiendo o estableciendo dicha ley la obligación de los patronos de la empresa, de indemnizar a los trabajadores por los accidentes que éstos sufren durante el desempeño de su trabajo, fijándose un procedimiento rápido para obtener el pago de la indemnización correspondiente.

El profesor Alfredo Sánchez Alvarado, al comentar las leyes antes enunciadas, nos dice: "Las anteriores legislaciones sobre riesgos profesionales es indudable que denotan un gran adelanto al anotar la teoría del riesgo profesional, el principio de la irrenunciabilidad y de la responsabilidad patronal, con la consecuente obligación -

de pagar la indemnización correspondiente". 3/

En la época Preconstitucional, podemos decir que se estaba gestando un derecho protector de la clase trabajadora y así encontramos que en varios Estados se expidieron leyes sobre trabajo, en las cuales se encuentran disposiciones procesales que animan la idea de indemnizar la justicia obrera de la civil.

Una de estas leyes fue promulgada el 19 de octubre de 1914 en el Estado de Veracruz por el gobernador de esa época Cándido Aguilar, - quien marcó un derrotero de los conflictos obrero-patronales y sirvió para preparar la legislación actual. En esta ley nos encontramos con estipulaciones sobre jornada de trabajo, descanso semanal y días festivos que deberán conceder los patronos, señalándose también el salario mínimo que deberían de percibir los trabajadores, así como también un capítulo destinado a la previsión social, la que imponía la obligación de proporcionar asistencia médica a los obreros.

Uno de los aspectos más interesantes de esta ley, es el establecimiento de las Juntas de Administración Civil, que vinieron a sustituir a las Jefaturas Políticas, con el fin de transmitir las quejas de patronos y obreros y dirimir las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y en caso necesario, al inspector de gobierno.

En el Estado de Yucatán, en el año de 1915, por decreto número 59 que fue promulgado por el entonces gobernador de esa Entidad, el general Salvador Alvarado, se crearon el Tribunal de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Meses más tarde, en el mismo año de 1915,

3/ Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano de Trabajo.- Tomo I, 1967. Pág. 77.

el propio general Salvador Alvarado expidió la ley del trabajo para el mismo Estado de Yucatán, por medio de la cual estableció las Juntas de Conciliación compuestas por representantes de los grupos sociales, para procurar las aveniencias de obreros y empresarios, con facultades de investigación. Las Juntas de Conciliación estaban integradas por cinco personas:

Dos representantes de los trabajadores, dos representantes de los patronos y uno como presidente, designado tanto por los trabajadores como por los patronos, el cual no debería pertenecer a ninguna de las dos ocupaciones. En el caso de que no se pusiera de acuerdo en la designación del presidente, el gobierno del Estado lo nombraba.

Estas Juntas realizaban la función conciliatoria en los conflictos de trabajo, contando con el término de un mes para terminar el conflicto que le era sometido a su conocimiento. En el caso que durante ese término no se llegase a ninguna solución, pasaba el conflicto al Tribunal de Arbitraje que estaba establecido en la ciudad de Mérida; éste estaba integrado por tres personas:

Un representante de los trabajadores.

Un representante de los patronos.

Un presidente; que era designado por las Juntas de Conciliación cuando funcionaban en pleno.

Cuando no se ponían de acuerdo el pleno de las Juntas de Conciliación; tal designación recaía en el gobernador del Estado.

Esta legislación de trabajo establecida por el General Alvarado, fue el adelanto más importante que se conoció en la República y que, sobre todo, vino a establecer Tribunales de Trabajos muy distintos a los de orden común que estaban establecidos en los demás Estados de la República y que conocían de los conflictos obrero-patronales.

El proyecto de Constitución presentado por el primer jefe del - ejército constitucionalista, Don Venustiano Carranza, para su discu-- sión por el Congreso de Querétaro, no contuvo disposiciones especia-- les de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos pa-- ra conseguir la revocación del orden social en que vivía la Nación.

El Maestro de la Cueva nos comenta: "Hubiera tenido Carranza la idea de incluir su título sobre trabajo en la Constitución". 4/

Don Venustiano Carranza expuso en su memorable decreto del 16 de diciembre de 1915, sus ideas fundamentales sobre las reformas que de-- bería: implantar el gobierno revolucionario para corregir esos resul-- tados, y al convocar al Congreso Constituyente, dejó a los diputados el campo abierto para que desarrollaran tan importante tarea con los lineamientos generales que había mandado; sin embargo, en lo referen-- te a trabajo y a la clase obrera, hizo pública la declaración de esos propósitos en el informe o exposición de motivos que precedió a su -- precepto de Constitución Política, que fue presentada al Congreso en sesión de 1º de diciembre de 1916.

Como ya se mencionó, Carranza dejó a los diputados las puertas - abiertas para que empezaran a trabajar y entendiéndolo así los diputa-- dos, entraron de lleno a realizar su misión, dejando ampliamente sa-- tisfechas las esperanzas que el pueblo había cifrado en ellos, desde que fue presentado a debate el primer ordenamiento de la Carta Magna, y ofreciéndose una oportunidad así para dar cumplimiento a las ideas revolucionarias de renovar la organización social de la nación mexica-- na, especialmente al tratar el Art. 5o. de la Constitución, referente a los derechos de los ciudadanos en los escritos de trabajo.

Días antes se había desarrollado un vigoroso y apasionado debate

4/ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 177.

al presentarse y discutirse el Art. 3o. que trataba de la enseñanza, el que los elementos radicales lanzaron su ofensiva contra los moderados, al sostener principios ya avanzado el liberalismo, prohibiendo expresamente la intervención del clero en la educación primaria; pero este asunto aún cuando tenía gran importancia en el porvenir del ciudadano liberándolo de tutelas y fanatismos, no entrañaba propiamente una reforma en la organización social del conglomerado mexicano.

Sin embargo, fue claro que el triunfo que se obtuvo, puso de manifiesto las convicciones radicales de la mayoría y dio nuevos alicientes a los anhelos de innovación en procedimiento y principios.

El Art. 5o. venía redactado de la siguiente manera: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial!"

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, de los jurados y los cargos de elección popular, obligatorias y gratuitas las comisiones electorales.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por otro efecto, el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, y sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento cualquiera que sea la denominación u objeto que pretenda erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre preste su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente la de ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio conve

nido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse ni con un caso la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

La primera comisión constitucional formada por los diputados -- Francisco J. Mújica, Dr. Alberto Román, Profesor Luis G. Monzón, Lic. Enrique Recio y Enrique Colunga, rindió dictamen favorable al proyecto, aumentando las garantías de trabajo con nuevas adiciones.

Posteriormente, los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Héctor Victoria Góngora, presentaron una iniciativa que fue en realidad el primer esbozo del Art. 123, pues dicha iniciativa proponía para el Art. 5o. una nueva redacción que por su importancia y trascendencia, creemos reproducir:

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar servicios profesionales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

La jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias, aun cuando se trate de una pena impuesta por la citada autoridad. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas; el de las armas, de los jurados y los de elección popular obligatoria y gratuita y las funciones electorales".

C) TRIBUNALES LABORALES

En esa época de la Colonia no existían tribunales o procedimientos que vinieran a resolver los conflictos que surgieran entre aprendices, oficiales, artesanos, maestros o patronos, sino como único tribunal funcionaba la Junta General de Comercio, que fue creada y regulada por diversas cédulas reales en el año de 1685, así como en los años de 1707, 1770 y 1777, la Junta General de Comercio conoció de los conflictos que se originaban entre aprendices, oficiales y maestros, en segunda instancia, ya que la primera le tocaba conocer a un subdelegado de la Junta General de Comercio, establecido en cada ciudad. La aplicación práctica de las disposiciones protectoras de las Leyes de Indias, debemos concluir que fue ineficaz, ya que entre los conquistadores no se obedecieron.

En la época del México Independiente, los conflictos surgidos entre los trabajadores y patronos eran sometidos para su conocimiento y resolución a la jurisdicción común, por no existir tribunales con una jurisdicción específica que viniese a resolver los conflictos obrero patronales.

Por lo tanto, al someter sus diferencias a los tribunales ordinarios, se regían por las disposiciones del derecho civil, ya que la antigua legislación mexicana no estableció ningún sistema procesal particular para la solución de las diferencias del capital y el trabajo.

CAPITULO II
CONFLICTOS DE TRABAJO

A) CONCEPTO

Las relaciones de carácter laboral que existen entre los distintos sujetos del derecho de trabajo, pueden alterarse como consecuencia de que una de las partes haya lesionado el derecho de la otra o cuando entre ambas se produzca una divergencia acerca de la interpretación de una norma legal convencional o también en el caso en que una de las partes pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo vigentes.

Diversos autores consideran que los términos "Controversia" y "Conflictos" tienen una distinta acepción, tanto en el sentido técnico como en el gramatical.

Cabanelas establecē que el término conflicto debe ser aplicado para designar las pugnas que se producen en Derecho Laboral y reveladas de posiciones antagónicas, que teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa posición de lucha. De ahí que la adopción de la voz conflicto para indicar los de trabajo, provengan de los caracteres violados que revistieron las primeras manifestaciones de las luchas de clases". 5/

Por otra parte, la expresión controversia de trabajo es admisible, pero como indicadora de una fase distinta del conflicto, pues mientras en éste la pugna existe, en las controversias hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagóni --

5/ Cabanelas Guillermo, Tratado del Derecho del Trabajo. Pag.260, Tomo III.

cas entran en discusión. El autor citado reserva la denominación conflictos de trabajo para indicar la existencia de una intrincada solución de cualquier clase, que se da entre partes sujetas a diversas relaciones de trabajo.

Mariano Tissembaun y Juan Ramírez Gronda, respecto al conflicto y controversia de trabajo, recuerdan una distinción de dos definiciones de Francesco Carnelutti: "Conflicto de trabajo es el contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital y el que tiene el capital pero no tiene la fuerza de trabajo. - Controversia de trabajo existe cuando alguien pretende la tutela de su interés relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, y ahí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos".

6/

El profesor Tissembaun concluye diciendo que la distinción entre conflicto y controversia es producto de una conjunción: Por conflicto de trabajo se entendería la pugna de intereses o de derecho, en tanto la controversia se manifiesta como un estado del conflicto de trabajo, cuando la causa originaria que la determina, se encuentra vinculada con la relación laboral y ella es sometida al proceso para su solución. Solamente puede existir conflicto o controversia de trabajo cuando uno y otro están vinculados con la relación laboral, por lo que no puede entenderse que el vínculo exista para la controversia y no para el conflicto de trabajo.

Los conflictos de trabajo han adquirido una sustantividad propia, la cual se ha desarrollado y robustecido como una consecuencia de la misma evolución del derecho del trabajo. Mientras el derecho a la --

6/ Mariano R. Tissembaun. "Las contiendas del trabajo y el régimen jurídico para su solución. 1941. Págs. 910 y sigs.

asociación profesional no fue reconocido por la legislación, la organización sindical debió vivir al margen del derecho y no se admitieron otros conflictos de carácter laboral de aquellos de que se suscitaban sobre la interpretación o aplicación de un conflicto individual de trabajo.

Pero la imposición progresiva de las sesiones de trabajadores - por medio de las coaliciones y de las asociaciones profesionales, trajo el reconocimiento de las mismas por la legislación, y ese reconocimiento produjo a su vez la aceptación de los medios de lucha utilizados por esas instituciones, o sea la huelga y el paro de trabajo, apareció entonces un nuevo tipo de conflictos de trabajo, en los que ya no jugaban únicamente los intereses individuales de las partes sujetas a una relación contractual de trabajo, sino que implicaban la inspiración de obtener mejores condiciones de trabajo para el grupo profesional que la asociación representaba; tales conflictos adquieren - así un carácter colectivo, cuya solución debe estar sujeta a reglas - particulares ajenas a las normas aplicables a las controversias de carácter individual.

Hasta que el derecho a la asociación profesional y la utilización de sus medios de lucha fueron reconocidos por la legislación, el conflicto colectivo de trabajo tuvo inclusive un carácter delictuoso, por cuya razón muchas veces caía bajo la sanción del código penal, pero cuando el estado se vio obligado a reconocer el derecho a la asociación profesional, nació consecuentemente la necesidad de reconocer la licitud de los conflictos que se pudieren suscitar entre las asociaciones de trabajadores con los patronos, conflictos que por su carácter colectivo, revisten un carácter distinto de los que pueden suscitarse entre las partes ligadas por un contrato individual de trabajo. Debióse pues, reconocer la existencia de dos tipos de conflictos en materia laboral:

Los conflictos individuales de trabajo, nacidos de un particular

entre el patrón y trabajador, y los conflictos colectivos que se manifiestan entre grupos profesionales antagónicos en defensa de sus respectivos intereses.

La legislación reconoció la sustantividad e importancia de los conflictos de trabajo, aún los de carácter individual. Por más que en éstas exista una divergencia de intereses particulares al igual -- que en las demás relaciones contractuales regidas por el derecho común, se comprendió que los medios de solución de aquéllos, debían ser distintos de los que rigen el proceso civil, y se terminaron creando los tribunales del trabajo y un procedimiento laboral especial, simplificado y de mayor celeridad y economía e implicando una protección a los intereses del trabajador.

Los conflictos colectivos de trabajo producen por lo tanto consecuencias de mayor trascendencia que los individuales, puesto que tienen por efecto la alteración de la paz entre grupos opuestos, alteración que usualmente llega a afectar la paz social por consiguiente en razón de la pluralidad de sujetos comprendidos, de los intereses afectados y de los medios de lucha empleados por las partes en conflicto, la solución de los mismos no puede librarse a las formas del proceso clásico que no conoció esta clase de conflictos.

Es indudable que los conflictos de trabajo presenten características propias que lo diferencian de aquellos que se producen como derivación de las relaciones civiles de los individuos.

Tissembaun señala la diferencia entre unos y otros. En primer lugar, en las contiendas de derecho privado el objeto se concreta a una órbita de carácter patrimonial que afecta esencialmente al interés de las partes. En cambio, en las contiendas de trabajo, por la posición que en el mismo toma el derecho del trabajo como noción jurídica social, actúa este concepto último de modo predominante, tanto en la forma de las relaciones contractuales como en el planteamiento

y solución de las cuestiones o divergencias que se derivan de las mismas. También este autor contribuye a destacar las diferencias entre los conflictos de derecho privado y los de trabajador propiamente." 7/

Por lo que toca a estas últimas se observa una despersonalización de las partes. Generalmente por su valor potencial se considera que la contienda sea producida entre el capital y el trabajo, nociones que importa asignar a las partes, una función y un sentido dentro de la contienda. Por último, el Profesor Tissembaun nos dice que la trascendencia o repercusión del conflicto creada en el medio social, difiere objetivamente de la que promoviere los conflictos de derecho privado, creando tal circunstancia precisamente en que no actúan como se ha dicho anteriormente dentro de la órbita limitada para el interés profesional.

El Art. 123 de nuestra Constitución Política Mexicana tal vez para confirmar esta despersonalización, no nos hable de las contiendas entre trabajadores y patronos, sino las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo. Estimamos que no existe contradicción en lo anterior sino por el contrario, en las contiendas de trabajo se ponen en juego un valor universal, que la persona humana, porque el derecho del trabajo tiene un sentido y connotación eminentemente social, a diferencia de lo que ocurre en el derecho privado, en donde la lucha de intereses es meramente individual y de carácter patrimonial.

Tissembaun agrega que este carácter universal de los conflictos de trabajo justifica la intervención de las asociaciones de los trabajadores en ocasión de cada contienda, y es exacta la observación, porque entre otras explicaciones, la modificación de los contratos colectivos de trabajo es asunto que afecta a toda la colectividad obrera.

7/ Mariano R. Tissembaun. Obra citada. Pág. 962.

El maestro Juan D. Ramírez Gronda nos dice que "existirá contro--versia de trabajo, cuando alguno pretenda la tutela de su interés relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro, de ahí donde éste oponga mediante la lesión del interés o mediante contestación de los pretendidos." 8/

Krotoschin define con más precisión los conflictos de trabajo entendiendo por tales, las controversias de cualquier clase que nacen - de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (Contrato Individual de Trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (Convencción colectiva de trabajo) y también cuando la relación pertinente al derecho laboral, existe entre un empleador y un trabajador y el estado." Agrega Krotoschin que en sentido más estricto sólo las dos primeras categorías constituyen el concepto de los conflictos de trabajo, mientras que los que puedan originarse en la relación entre un sujeto del derecho laboral y el estado (Poder Público) por ejemplo, por inobservancia de alguna norma judicial, forman un grupo aparte, gracias - al carácter de derecho público que tienen aquellas relaciones y que - hace situar a estos últimos conflictos en la órbita del derecho administrativo, con los procedimientos típicos de éste." 9/

Cabanelas considera como conflicto de trabajo, "todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrón al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esta causa, como son distintos los hechos que pueden darle su origen bien por la calidad del objeto que le sirven de motivación, bien por el número de sujetos particulares en lo mismo. Pero el hecho es que el conflicto común de orden igualmente jurídico, es igual a aquellas posiciones de antagonismos cuya solución se encuentra en el derecho común." 10/

8/ Juan D. Ramírez Gronda. "Los conflictos de Trabajo". 1942. Pág 20.

9/ Krotoschin. "Instituciones de Trabajo". Tomo II. Pág.379.

10/ Cabanelas "Tratado". Tomo III. Pág. 260.

Encontramos entre los autores mexicanos, la formulación de definiciones interesantes acerca de los conflictos de trabajo; el maestro Rodolfo Zepeda Villarreal nos señala que se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos dentro de la relación de trabajo, incapaces de ser ejecutado o cumplidas simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo.

El maestro J. Jesús Castorena nos dice que conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos de derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo.

La designación de los choques obrero-patronales con el término de conflictos no carece de intención, ya que expresa al mismo tiempo la idea de combate y de dificultad, a veces casi insuperable para la solución de las diferencias.

El doctor Mario de la Cueva por su parte, nos dice que los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia que deriva de la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica o social; es pues, de estas nociones que debe buscarse la definición perfecta, sino sólo aproximada. Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

"Esta definición en nuestro concepto, es la mejor elaborada, siendo más precisa porque abarca los diferentes conflictos de trabajo, - sí como sus formas de manifestación." 11/

1/ De la Cueva, Mario. Ob.Cit. Pág. 729.

B) METODOS PARA RESOLVERLOS

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

"Una clasificación de los conflictos de trabajo debe de tomar como base en primer lugar, a los objetos que participan en ellos. Un exámen de la cuestión no se muestra si bien la mayoría de los conflictos se producen entre los patrones y trabajadores, existe un buen número de controversias entre los mismos sindicatos, suscitados por lo general para determinar a cuál de ellos corresponde el derecho de llevar adelante una negociación colectiva o conflictos producidos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella o conflictos entre obreros y grupos de obreros o conflictos entre patrones. En este último caso, tales conflictos no son propiamente de trabajo, aún cuando la controversia tenga su origen en el trabajo." 12/

La clasificación de los conflictos de trabajo es muy variada, ya que existen tantas clasificaciones cuanto son los puntos de vista que se tomen como base para la propia clasificación. En efecto, existen clasificaciones según el tratadista que escribe o en atención a los sujetos que intervienen en los conflictos, o desde el punto de vista que se persiga en atención de los aspectos jurídico-económicos-sociales.

Clasificación de Juan Ramírez Gronda.-"El criterio que sirve a la división de los conflictos de trabajo, se apoya en la naturaleza de los sujetos que participan en el mismo, lo que produce los siguientes grupos: "13

- A) Conflictos obrero-patronales.
- B) Conflictos Intersindicales.

12/ De la Cueva, Mario. Ob.Cit. Pág. 729.

13/ Ramírez Gronda. Ob. Cit. Pág. 729.

- C) Conflictos entre el sindicato y sus agremiados
- D) Conflictos Interobreros

Los conflictos obrero-patronales se subdividen a su vez, según la categoría de los intereses, en conflictos individuales o colectivos y de acuerdo con la naturaleza intrínseca de los conflictos en conflictos de derecho, conflictos de intereses; los conflictos intersindicales.

Clasificación de Mariano R. Tissembaun.- "En su primera clasificación tomó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos" 14/ de donde resultan los siguientes:

A) Conflictos Individuales o de derecho, a los cuales define siguiendo la organización internacional de trabajo, diciendo que son los que afectan la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importante que tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.

B) Conflictos/Colectivos, que pueden ser de tres especies, a saber:

I.- El que relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y otras normas existentes.

II.- El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

III.- La tercera categoría de conflictos es la intersindicales - colectivos.

La segunda clasificación del profesor Tissembaun se funda en primer término en la diferencia que surge por la naturaleza de las partes que intervienen en la contienda, en cuanto caracterizan sujetos - distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda.

Combinando estos dos criterios, nos da la siguiente clasificación:

1.- Controversia de derechos que pueden ser individuales y son las relativas a una posición completa de orden personal y colectiva, y son las que se refieren a una categoría profesional.

2.- Controversia de interés que son colectivos y también se refieren a una categoría profesional.

3.- Controversias inter-sindicales, que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.

4.- Controversias entre la asociación gremial y sus agremiados, que pueden suscitarse tanto en el medio patronal como en el obrero.

5.- Controversias entre sindicatos y patronos y obreros y el estado.

El maestro J. Jesús Castorena, clasifica los conflictos de trabajo de la siguiente manera:

"Tomo como criterio para su clasificación, en primer término, a los sujetos que intervienen en ellos y después la naturaleza de los -

mismos conflictos presentándonos la siguiente clasificación:" 15/

A) Conflictos obrero-patronales que son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patronos y los que se pueden subdividir, entendiéndose ahora la naturaleza de los conflictos individuales o colectivos, según sea el interés individual o colectivo que está en juego o en conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquéllos los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos, los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

B) El segundo grupo está constituido por los conflictos inter-obreros, que ocurre frecuentemente que los derechos de los trabajadores entren en oposición.

C) La tercera es la de los conflictos inter-patronales o inter-gremiales. Se entiende que el motivo de dificultad de estas tres -- últimas especies de conflictos, es el contrato colectivo de trabajo o alguna cuestión íntimamente relacionada con él.

El doctor Alberto Trueba Urbina "propone una clasificación de los conflictos de trabajo, en la que incluye cinco grupos, a saber:" 16/

- A) Obrero-patronales: individuales jurídicos.
- B) Obrero-patronales: colectivos jurídicos.
- C) Obrero-patronales: Colectivos económicos.
- D) Inter-obreros: individuales colectivos.
- E) Inter-patronales: individuales y colectivos.

15/ Castorena J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero, citado por Mario de la Cueva.

16/ Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 51. Editorial Porrúa, S. A., México, D. F. 1971.

En el primer congreso industrial celebrado en México en 1934, - los licenciados Mario de la Cueva y Antonio C. Sánchez, en las ponencias que presentaron, clasificaban a los conflictos de trabajo de la siguiente manera:

Jurídicos,
Económicos y
Sociales.

Los primeros son individuales o colectivos, puramente económicos, los segundos, englobando en el tercer punto las controversias entre diferentes agrupaciones o entre éstos trabajadores individualmente considerados, que obedezcan a factores sociales del momento.

Combinar nuestros diferentes criterios, resultan estos, diferentes tipos de conflictos de trabajo:

A) Conflictos obrero-patronales que pueden ser:

Individuales jurídicos,
Colectivos jurídicos y
Colectivos económicos.

B) Los conflictos inter-obreros, inter-patronales e inter-sindicales son siempre de naturaleza jurídica, pero pueden ser individuales o colectivos.

La organización internacional del trabajo estudió la competencia de los tribunales de trabajo y de los cuerpos de conciliadores y arbitraje, y clasificó los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, y éstos en jurídicos y económicos.

A los conflictos colectivos y económicos los denominó conflictos de intereses o conflictos políticos y los comparó con los conflictos

de derecho internacional, pues en el fondo nos dice, los dos son de fuerza.

Posteriormente, la mencionada organización caracterizó a estos conflictos en la siguiente forma:

El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual y colectivo; la decisión corresponde normalmente a un juez y en particular a un juez de trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en una ley o en un contrato, es una reivindicación que tiende a modificar a un derecho existente, creando un derecho nuevo: Estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro.

" Nos indica la O.I.T. (Organización Internacional de Trabajo) que la gran mayoría de las legislaciones no utilizan su terminología y que generalmente confunden a los conflictos colectivos con los conflictos de intereses ". 17/

La clasificación más general de los conflictos de trabajo, es la que toma de base a los sujetos que intervienen en ellos y que también es el criterio que encontramos en las clasificaciones anteriores. Combinando los siguientes sujetos resulta la siguiente clasificación:

A) Conflictos obrero-patronales que son los que tienen como contraparte a un trabajador y a un patrón, pero que puede ser también una asociación profesional obrera o una empresarial.

B) Conflictos inter-sindicales que son controversia entre dos asociaciones sindicales.

C) Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados.

D) Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella.

E) Conflicto entre obreros.

Clasificación de los conflictos obrero-patronales.

Los conflictos obrero-patronales constituyen el grupo principal de los dos conflictos de trabajo, en razón de que todo derecho laboral se construye sobre relaciones de trabajo. Las contiendas de obrero-patronales se pueden clasificar de la siguiente manera:

Conflictos individuales y colectivos.

Conflictos económicos y jurídicos.

Conflictos individuales y colectivos.

Sostiene Krotoschin que según intervengan en los conflictos partes individuales o partes colectivas, se habla de conflictos individuales y conflictos colectivos de trabajo.

Los primeros son conflictos cuyo objeto es la interpretación o el cumplimiento de una relación inter-individual del trabajo, a veces también su modificación. En cambio, los conflictos colectivos son aquellos que surgen entre los grupos organizados como tales (asociaciones sindicales); por lo menos, una asociación profesional obrera o un grupo organizado de trabajadores debe de ser parte en el conflicto.

" Los conflictos colectivos de trabajo pueden también versar -- sobre derechos subjetivos discutidos entre una asociación profesional obrera y otra patronal, en base a convención colectiva existente, o -- bien, conflictos relativos a la interpretación o al incumplimiento de las obligaciones contractuales que hayan asumido ambos grupos en su -- relación recíproca. Pueden tener también en vista la creación de de-- rechos nuevos, ya sean de orden contractual o normativo ". 18/

Debe aclararse en cuanto se refiere a esta clasificación, que -- la terminología de conflictos individuales y colectivos no deben rela-- cionarse con el de personas que intervienen en la litis. El hecho de que participen varios trabajadores en un proceso contra el mismo pa-- trón, no cambia la naturaleza del conflicto, pues como afirma Tissembaun, esta clasificación no responde motivos de carácter numérico en-- relación a las personas que actúan en la contienda, pues ellas surgen de la fundamental diferencia que existen en los fines de la reclama-- ción y por consecuencia, de los modos de la acción.

Para Paul Pik Peaser, los conflictos individuales son aquellas-- diferencias susceptibles de presentarse entre los trabajadores y sus-- empleadores, nacida en ocasión del contrato de trabajo o el aprendiza-- je.

Los conflictos colectivos son más graves que los anteriores, a causa de sus repercusiones sobre la producción y sobre las luchas a -- que dan lugar. Los conflictos colectivos ponen en pugna a un patron con todos los obreros de su industria determinada del país o aún a va-- rias industrias a nivel nacional.

Para Scelle, la distinción entre las diferencias individuales y los conflictos colectivos, consisten en que los primeros se limitan a

las relaciones entre el empleador y uno de los trabajadores versa sobre un salario, una multa, un despido, etc. en los conflictos colectivos la empresa entra en lucha con todo o en parte de su personal a menudo con el sindicato obrero, sobre una cuestión de orden profesional, frecuentemente agrega Scelle, las diferencias individuales se generan en conflictos colectivos, sea porque los interesados vean en ellos un problema de honor. Scelle caracteriza a la idea de lucha, situación que no puede aplicarse a las controversias individuales; pero la principal diferencia para el autor citado, radica en la naturaleza de las cuestiones debatidas de los conflictos colectivos, los cuales deben ser de orden profesional.

Carlelutti, analizando el problema del proceso individual, y el proceso colectivo de trabajo, establece en este último, que no se deduce una litis determinada, sino una serie indeterminada de litis; indica esto es, todas las litis idénticas que implican a los componentes de las categorías y que sirven en la composición de las "litis; tipo " o "litis de categoría". En el proceso colectivo, el sindicato confirma la función que le compete de tutelar los intereses correspondientes de la categoría que presenta.

En cuanto a la finalidad, el proceso colectivo deriva de la calidad de la litis o sea de los intereses que se contraviertan, los que deben ser intereses de categoría, interés fijo para cualquier miembro de la categoría, asociado o no asociado, presente o futuro distinto; por lo tanto, de los intereses particulares de los miembros de la asociación distintos también de los intereses particulares del sindicato.

La calidad de las partes, en sentido formal, no es el elemento suficiente y ni siquiera necesario, pues bien el proceso colectivo se desenvuelve normalmente entre sindicatos, puede ocurrir como demandado el jurador de la categoría.

No debe confundirse el proceso colectivo con proceso acumulado, pues en éste se tiene una suma y no el tipo de intereses de los miembros de la asociación.

Consecuentemente, no puede concebirse un proceso colectivo de -- condena ni siquiera entre los sindicatos, pues en tal hipótesis, no -- están en conflicto los intereses de categoría, sino los intereses par-- ticulares de los sindicatos; por consiguiente, para Carnelutti la na-- turaleza del proceso colectivo que es expresión del conflicto colecti-- vo en el cual se afectan los intereses propios de la categoría, o sea un interés fijo que como tal, vale para cualquier miembro de la cate-- goría. "El conflicto colectivo es aquel que afecta a los intereses de la categoría profesional."

19/

" En los conflictos laborales y colectivos de intereses, existe -- una institución de abolengo que se propone hallar dentro del proceso una solución amistosa y justa de los conflictos de tal naturaleza, di-- cha institución como la llama el maestro Trueba Urbina, es la conci-- liación, que se presenta unas veces como voluntaria y otras forzosa."

20_/

19/Carnelutti Francesco. Teoría Dichi Reglamento Colectivo. (Dei Ra-- pporti Caboro).

20/ Trueba Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, obs. cit. Pág. 62

CAPITULO TERCERO

PARTES PROCESALES

1) DEFINICION Y GENERALIDADES

Generalmente por parte entendemos como una "porción indeterminada de un todo" (21) y por parte procesal, según la Enciclopedia Esparza: "parte es la persona interesada en el juicio y que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo personalmente o por medio de un representante real o presuntivo" (22) en general las partes que intervienen en un juicio son dos: Actor quien presenta la demanda, ejercitando la acción y reo es a quien se exige el cumplimiento de la obligación que se persigue, mediante el ejercicio de la acción.

Para nosotros parte procesal es, todo trabajador o patrón quien demanda o es demandado y quien en el juicio laboral correspondiente hace valer sus acciones o defensas con el fin de conseguir la tutela de sus intereses mediante la aplicación de la ley laboral al caso concreto.

En principio vemos que en todo proceso se requiere de la existencia de dos partes por lo menos, a saber: el demandante y el demandado, que puede ser un trabajador o un conjunto de patronos; los primeros son casi siempre personas físicas determinadas, y los segundos - unas veces son personas físicas y otras veces son personas morales. Estas partes ocurren ante los Tribunales del Trabajo hacer valer su derecho a defenderse de una demanda en su contra.

20/ Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Edit. Madrid, 1970.

21/ Pallares Eduardo, Diccionario del Der. Procesal Civil, 4a. Edición Edit. Purrúa, ob. cit. Pág. 180.

Según D'Onofrio, "parte en sentido material es aquella en cuyo interés o en contra de la cual se provoca la intervención del poder jurisdiccional, y parte en sentido formal, es aquella que actúa en juicio, pero sin que recaiga en ella, en lo personal los efectos de la sentencia" (23) Por lo que deducimos que la parte material es siempre en el proceso laboral, ya sea el trabajador(s), o el patron(s), ya que en última instancia son los que sufren los efectos de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, por otro lado vemos que parte formal pueden ser los representantes o apoderados de las partes, --- quienes en ningún momento sufren o pueden ser afectados por las resoluciones que se dictan en los laudos.

Eduardo Pallares interpretando a Chovenda, nos dice:

a).- Son partes, las personas que directamente o por medio de un representante piden la aplicación de la ley y no son representantes o apoderados que de hecho intervengan en el juicio.

b).- El Juez es parte de los incidentes de recusación o excusa: por esta circunstancia, puede pedírsele que rinda prueba confesional en ellos.

c).- Los representantes son partes en los incidentes en que se discuta sus representación o poder.

d).- El Ministerio Público sólo es parte "cuando procede en vía de acción". No siempre que la ley lo llama a intervenir tiene el carácter de parte.

e).- El concepto de parte se determina por la naturaleza del in

23/ Becerra Bautista José, El Proceso Civil en México, 2a. Edición Edit. Purrúa, ob. Pág. 230.

terés definido, que puede ser económico, moral individual, social.

f).- Lo esencial en dicho concepto consiste en ser el sujeto activo o pasivo de la demanda judicial.

g).- El concepto de parte es procesal y no de orden sustancial. No debe tomarse de las relaciones sustanciales que provoquen el jui--cio. Se determina por la demanda, y no se debe buscar fuera del jui--cio.

h).- Personas que no son titulares de los derechos controverti--dos, pueden figurar como partes del pleito. Tal sucede en los casos de sustitución procesal, acreedores concurrentes en los juicios de --quiebra, el Ministerio Público, etc.

i).- Tampoco el interés determina quienes son partes. "Puede suce--der que personas interesadas directamente en una controversia judicial no figuren sin embargo en ella"(24).

De lo expuesto en los incisos que anteceden podemos decir: que - la persona o personas para ser partes en el juicio necesitan tener un interés y ponerlo en práctica, ya sea por razones personales, pecunia--rias o por razón del cargo que ocupan en determinado momento. Ya que la personas pueden en un momento, demandar, defenderse de una demanda, acreditar su personalidad, resolver una recusación o una excusa, ejer--citar la acción en caso del Ministerio Público y en general actuar co--mo sujeto activo o pasivo de los actos jurídicos por diversas razones.

El Maestro Tapia Aranda Enrique, enumera a los sujetos en los - procesos laborales diciendo: son sujetos en un proceso laboral las siguientes personas:

24/ Tapia Aranda Enrique, Der. Procesal del Trabajo, Ed. Saber Ob. cit. Pág. 148 Méx. 1959.

- a).- Los menores de edad, mayores de 16 años.
- b).- Los mayores de edad en pleno uso de sus derechos civiles.
- c).- La mujer casada, sin que para ello deba de tener consentimiento de su marido.
- d).- Los Sindicatos obreros y patronales y
- e).- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo

En la anterior clasificación de sujetos del proceso laboral, notamos que el maestro Tapia Aranda, no toma como criterio de clasificación el de personas que tienen derecho a ejercitar acciones y oponer defensas propias en los procesos del trabajo a excepción de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo la cual ejercita sus funciones pero como representante de los trabajadores y viendo que dicha clasificación es enunciativa y no limitativa, por lo que agregaríamos a la anterior clasificación los siguientes sujetos.

f).- Los patronos, son personas físicas o morales, estos últimos representados por personas que tengan suficiente poder para ello.

g). Los mayores de 14 y menores de 16 años de acuerdo con lo --
consignado en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a los sujetos imparciales Rafael de Pina afirma lo siguiente: "los sujetos procesales son los sujetos de la relación jurídica procesal". 25

"Han sido clasificados en sujetos imparciales de la relación jurídica laboral las partes"(26) Que en el caso particular que nos ocupa serían sujetos imparciales los miembros de las juntas y miembros parciales los trabajadores y patronos, debido a que los primeros deben de juzgar con imparcialidad y los segundos son parciales ya que

25/ Pina Rafael, Curso del Derecho Procesal del Trabajo Ediciones -
Botas ob. cit. Pág. 89 Méx. 1965.

26/ Pallares Eduardo, Der. Procesal Civil, Segunda Edición, Ed. Pu-
ma Pág. 242 Méx. 1965.

deben de pugnar porque triunfe su pretensión.

Para que las partes puedan actuar en juicio deben tener: capacidad y personalidad; la capacidad entendida como "el poder jurídico - que otorgan las leyes a determinados entes del derecho para que ejerciten el derecho de acción procesal ante los Tribunales" (27), y la personalidad entendida como el "de ser persona en derecho" (28). La Ley Federal del Trabajo a propósito de la capacidad y personalidad procesales, menciona lo siguiente:

"Artículo 23.- Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones que establece la ley. Los mayores de 14 y menores de 16 necesitan el consentimiento de sus padres, tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o autoridad política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

Del anterior ordenamiento concluimos que :

La capacidad para ejercitar las acciones de trabajo se adquiere desde los 14 años.

Artículo 709.- La personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones siguientes:

1.- Los trabajadores, los patronos y las organizaciones sindicales, pueden otorgar poder ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad de trabajo. La personali-

27/ Pallares Eduardo, Ob. cit. Pág. 243.

28/ Guerrero Eugenio, Manual del Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Pág. 189. Edi. Porrúa.

dad se acreditará con copia certificada correspondiente.

2.- Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato; y

3.- Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada".

Acorde con lo que prescribe el precepto antes anunciado, deducimos lo siguiente:

a).- La personalidad puede acreditarse por medio de carta poder suscrita por dos testigos, si el que otorga el mandato es una persona física.

b).- Las personas morales acreditan su personalidad con la copia de la escritura correspondiente.

c).- Los representantes de los Sindicatos acreditan su personalidad con la copia certificada expedida por la autoridad que corresponda y;

d).- La última fracción del precepto que mencionamos en renglones anteriores, faculta a la Junta para tener por reconocida la personalidad de las partes, por medio de la deducción indubitable que la misma junta haga de los documentos exhibidos.

Por otro lado el Maestro Euquerio Guerrero afirma lo siguiente: los hombres llamense trabajadores o patronos, actúan en el desempeño de sus labores y sus titulares de derecho garantizados por la ley y, en su caso, por los contratos colectivos existentes.

Hemos visto que individualmente, tanto el trabajador como el patrón son objeto de diversas prevenciones por parte de la Ley cuyo cumplimiento es indispensable para mantener una relación armónica entre ambos.

"Estudiamos como nacen así los derechos y las obligaciones de las dos partes y tratamos de precisar que ellos son correlativos o sea, que al establecer la Ley una obligación para el patrón en favor de sus trabajadores, estos tienen el derecho de exigir su cumplimiento, y a la inversa las obligaciones de los trabajadores en relación con el empleador crean, para este último, otros tantos derechos." (29)

En general estamos de acuerdo con lo que dice el Lic. Guerrero en el párrafo anterior, en el sentido de que la Ley del Trabajo tutela los derechos y obligaciones recíprocos entre los trabajadores y patronos, nada más que en la vida diaria la clase patronal no cumple con sus obligaciones o las cumple a medias y si exige sus derechos es -- por lo mismo que el Lic. Euquerio agrega: "Si suponemos teóricamente, que todos los componentes de una sociedad 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..." (30). Ya que como no hay cumplimiento espontáneo de obligaciones y deberes, principalmente por lo que se refiere a la parte patronal, es necesaria la actuación de --

29/ Guerrero Euquerio ob. cit. Pág. 405.

30/ Guerrero Euquerio ob. cit. Pág. 406.

las Juntas de Conciliación y Arbitraje; lo anterior con el fin de tutelar los intereses de la clase trabajadora, puesto que es la que necesita dicha actuación.

Es por lo que el tratadista sostiene: "desgraciadamente la condición hace que, intencionalmente o no una de las partes desconozca -- los derechos que sostiene la otra y nazcan así conflictos obrero patronales que alguien tiene que resolver"(31). Lo cual nosotros aceptamos, nada más que insistimos que dichos conflictos son propiciados, la mayoría de las veces, por la clase patronal con sus constantes incumplimientos a lo que prescribe la Ley Federal del Trabajo.

Como vemos hay una gran diversidad de criterios de orden doctrinario para clasificar a las partes en juicio pero tradicionalmente se aceptan como partes al actor y al demandado.

En conclusión decimos; "capital y trabajo, rivales o amigos, son dos poderes o factores de igual importancia, que al sentarse al banquete de la ganancia o el beneficio, exigen de igual la misma porción" (32). Nada más que en la realidad no sucede tal cosa, ya que la clase patronal obtiene la mayor parte de las ganancias.

a).- La parte obrera.- Uno de los sujetos de interés en los procesos laborales lo constituye la parte trabajadora y es por ésta que dichos procesos tienen razón de ser, puesto que se crearon para tutelarle sus derechos, el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, no nos dice que es la parte trabajadora, pero si nos afirma que es un trabajador, al prescribir: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado".

31/ De la Cueva Mario, Der. Mexicano del Trabajo, Tomo I, Seg. Edición, Pág. 689, Ed. Porrúa.

32/ De la Cueva Mario, ob. Cit. Pág. 867.

El Doctor Mario de la Cueva afirma: "por clase trabajadora se entiende la totalidad de los hombres que ocupan una posición especial - en el fenómeno de la producción, que consiste precisamente, en la necesidad, por carecer de los elementos que proporciona el capital, de prestar sus servicios en beneficio de otro..." (33). Como vemos, la parte obrera debido a que carece de los medios económicos necesarios, que gran parte posee el capital, se ve en la necesidad de prestar - sus servicios a los detentadores de la riqueza, con el fin de allegar se los medios necesarios para poder subsistir. Y debido a que la clase patronal no le cumple al trabajador, con los derechos mínimos que le garantiza la Ley del Trabajo, este último tiene que ocurrir ante los Tribunales del Trabajo a exigir el cumplimiento de las prestaciones a que tiene derecho y se convierte por lo mismo en parte del proceso laboral.

La parte obrera es un sujeto de derecho, que concurre ante los Tribunales del Trabajo, unas veces como ente singular, o sea como persona físicamente determinada y otras veces como ente plural, puesto que a veces dicha parte se compone de un grupo de trabajadores.

En este mismo orden de ideas, notamos que la parte trabajadora acude a los Tribunales del Trabajo a solicitar la tutela de intereses de tipo jurídico, por ejemplo: cuando solicitan se les pague indemnización o prestaciones que le corresponden por mandato de la Ley Federal del Trabajo.

La mayoría de las veces, la parte obrera es la que solicita la actuación de los Tribunales del Trabajo, ya que es, a la que a diario se les viene violando sus derechos por la clase patronal, ya que por

33/ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Ob. cit. Pag. 788, México, D. F.

otro lado constituye la parte más débil de las relaciones en los procesos de la producción; por este motivo el maestro Trueba Urbina dice: "quienes recurrirán a las Juntas en defensa de sus derechos no son los -- empresarios, sino obreros despedidos, vejados y ultrajados!" (34)

Cuando hay una Asociación profesional (Sindicato), esta puede actuar como parte obrera principalmente cuando se solicita la revisión -- del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley, y es en este caso cuando la parte trabajadora actúa colectivamente ya que dicha revisión es solicitada por la directiva del Sindicato.

La parte Patronal

El otro sujeto de interés en los juicios laborales es el denomi-- nado parte patronal; es la parte económicamente hablando, que actúa -- en los procesos laborales, ya que en las relaciones de la producción -- es la que lleva el control de las ganancias que se obtienen y es por -- lo anterior, que como es la que de hecho fija y paga los salarios mas bajos que es posible, generalmente se queda con una cantidad excesiva que no le corresponde, por lo que dicha parte, en cuanto el trabajador le requiere el cumplimiento y pago de las prestaciones otorgadas por -- la Ley, prefiere comparecer en juicio personalmente o por medio de un apoderado, y como no tiene necesidades económicas apremiantes no le -- interesa si el juicio se alarga o se acorta.

Si acudimos a los Tribunales del Trabajo y por pura curiosidad -- preguntamos que porcentaje de demandas interponen los patrones, la res-- puesta que obtenemos es de un mínimo de demandas por la parte patronal.

Ya que los patrones debido a su posición de desahogo económico, -- no resienten las pequeñas violaciones de la Ley laboral que a veces -- cometen sus trabajadores, puesto que es casi nulo el efecto que les --

causan y es debido a lo anterior que notamos que a la parte patronal - casi no le hace falta la actuación de los Tribunales del Trabajo.

Concluyendo, aclaramos que la parte patronal es la persona física o moral que acude a las Juntas de Conciliación y Arbitraje generalmente a defenderse de la demanda que le fue hecha por alguno de sus - trabajadores.

CAPITULO CUARTO

LA DESIGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO

1.- EN LA DEMANDA Y CONTESTACION.

Por demanda entendemos el escrito inicial de todo proceso, "es la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correlativa". (35)

En materia laboral no se exige forma determinada, pero las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos, de acuerdo con lo ordenado por el Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo vigente: que debe ser por escrito y tener los requisitos de toda demanda, tal como se estila en todos nuestros juicios en general.

Por lo que la demanda debe de contener:

a).- La denominación de la Junta de Conciliación y Arbitraje ante quien se promueve

b).- El nombre de quien promueve y domicilio para oír notificaciones y, en su caso, el nombre y domicilio de quien en nombre del actor promueve.

c).- Nombre y domicilio del demandado.

35/ Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, tercera Edición .Pág. 448, Editorial Purrúa.

- d).- La ennumeración de las prestaciones que reclama.
- e).- Una relación pormenorizada en lo que se fundan los hechos reclamados.
- f).- Los puntos petitorios y;
- g).- La fecha, nombre y firma del promovente.

Desde un punto de vista práctico, la demanda con respecto al trabajador, debería de ser más simple o sea, que se le debería exigir que expusiera su demanda oralmente, ya que por lo general el trabajador vive al día y no tiene los medios económicos para pagar un especialista en Derecho Laboral.

Se dice que los trabajadores cuentan con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es muy cierto lo anterior, pero se da el caso, que cuando el trabajador concurre a dicha Procuraduría para que lo defienda, ésta le asigna un Asesor de Oficio el cual le redacta una demanda de machote, que la mayoría de ocasiones queda incompleta y es por lo que al final de los juicios laborales, si el laudo resulta a favor del trabajador, no se le pagan las prestaciones a que realmente tenía derecho, debido, a que la demanda en su origen no estaba completa, por lo general en lo que se refiere al capítulo de las prestaciones reclamadas.

Como lo hemos venido repitiendo, en la vida diaria de nuestros -- Tribunales del Trabajo, la parte que por lo regular acude a nuestros -- Tribunales a pedir que se le tutelen sus derechos es la trabajadora, ya que la parte patronal es quien mas violaciones comete a lo que ordenan los preceptos del Derecho Laboral.

Por lo que se refiere a las prestaciones que reclama el trabajador, son por lo general las que ya se había ganado, siendo por esto que no se le debería de poner tanta traba para su liquidación.

En cuanto a la contestación de la demanda, es el escrito con el cual se defiende la persona que es demandada, ya que es: "la respuesta que da la persona que es afectada por dicha demanda para aceptarla, para negarla o para pretender modificaciones, para élllo expondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada uno..." (36). La contestación debe formularse en los mismos términos que la demanda, en lo que respecta a aquéllas enunciaciones que son comunes a los dos escritos, haciendo valer en élla todas las excepciones dilatorias y perentorias, que el demandado tenga o pretenda se decidan en juicio, así como la reconvencción.

En el caso de la contestación el Artículo 753 fracción V de la Ley Federal del Trabajo describe: En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando lo que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crean que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos en los cuales el demandado no haga controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del Derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestarla demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara

competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en los términos de las fracciones siguientes:

Fracción VI.- Las partes podrán replicar y contrareplicar brevemente y

Fracción VII.- Si se opone reconvencción, se abrirá un período conciliatorio, y terminado podrá el reconvenido estructurar su contestación o solicitar nuevo día y hora para hacerlo.

Por lo que vemos los puntos de la contestación de la demanda, deben ser acordes con lo dicho en la demanda, nada mas hay que agregarle las particularidades propias del caso de que se trate.

En la realidad notamos que las personas que generalmente contestan las demandas son los patrones, debido a que constantemente son demandados por sus trabajadores, por no respetar sus derechos conforme a la Ley.

Los patrones al contestar las demandas de tipo laboral que les interponen sus trabajadores, por lo general lo hacen por medio de uno o varios abogados especialistas en Derecho Laboral, los cuales tratan por todos los medios a su alcance, de liberar a sus defendidos del pago o cumplimiento de las prestaciones que se les reclama; siendo que en un alto porcentaje alcanzan su propósito.

En lo que se refiere a la etapa procesal que nos ocupa en este capítulo referente a la demanda y su contestación, la parte patronal tiene mejores medios para interponerlas, puesto que en todos sus puntos tiene una buena estructuración y por lo mismo, al final se consigue mejor el efecto deseado y no así por lo que se refiere al trabajador, ya

que este no cuenta con los medios defensivos a su alcance y al final - consigue su objetivo a medias.

Por lo mencionado anteriormente, vemos una gran desigualdad, provocada por los disímiles medios que tienen de interponer una demanda o defenderse de la misma por medio de la contestación, ambos factores de la producción.

2.- EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES Y OFRECIMIEN TO DE PRUEBAS.

En esta etapa procesal, las partes se reúnen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el fin de ver si hay una conciliación, si - no la hay se pasa a la etapa de demanda y excepciones.

Por lo que se refiere a este acto procesal la Ley Federal del Tra - bajo, enuncia lo siguiente: Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial dentro de las veinticuatro horas contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, - excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes del recibimiento del escrito de - demanda.

La audiencia a que se refiere el Artículo 873 constará de tres -- etapas:

a).- De conciliación.

b).- De demanda y excepciones.

c).- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

Y serán celebradas de conformidad con las normas siguientes:

I.- La Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegatos ,, podrán preparar la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto.

II.- Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

III.- Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Las fracciones antes citadas se refieren al período conciliatorio ya en su oportunidad citaremos las etapas de demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de la conciliación la Junta concede a las partes un cuarto período de tiempo para que puedan llegar a un arreglo, tal arreglo en caso de llevarse a cabo, implica un beneficio pecuniario para el trabajador, ya que mas que un convenio se celebra una transacción, la que de acuerdo con lo que dispone el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales en vigor en su Artículo 2994 enuncia lo siguiente: "La transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia o previenen una futura."

Por lo anterior deducimos que de llevarse a cabo dicho convenio el trabajador tiene que sacrificar algo, este sacrificio es una renuncia de derechos lo que es completamente ilegal puesto que la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe. En el artículo 33 nos enuncia: Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

De todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos comprendidos en él. Será notificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

A pesar de que dichos convenios implican sacrificios para el trabajador, diariamente se celebran y es por lo que afirma el Maestro -- Trueba Urbina: "que muchas veces es conveniente al trabajador tranzar que seguir un buen pleito por lo tardado y costoso que resulta en la actualidad el proceso laboral." (37) Otra de las razones es la frecuente celebración de convenios. El Maestro Trueba la señala... "en la práctica se observa que los procesos de trabajo se eternizan las mas de -- las veces, y no se resuelven dentro de los términos perentorios que se señala la Ley..." (38)

Dichos convenios sirven para concluir el litigio obrero patronal; nada más que como implican una renuncia de derechos del trabajador, -- son nulos de pleno derecho. Por lo que en justicia el trabajador debiera demandar por el faltante que no se le liquidó; a este respecto, sos

37/ Trueba Urbina Alberto ob. cit. Pág. 349.

38/ ob. cit. Pág. 358.

tiene Santoro Passareli, "que el llamado finiquito es, en sí válido, - pero nulo en la medida que contenga una renuncia o transacción," (39) debido a que las renunciaciones a los derechos que tutela la Ley Federal -- del Trabajo, no valen porque como dicho ordenamiento es de orden públi- co social y por lo tanto son irrenunciables.

El artículo antes citado en su parte final nos enuncia: que los - miembros de las Juntas no deben aprobar los convenios que impliquen -- una renuncia por parte de los trabajadores y sin embargo lo hacen día con día violando dicho precepto.

En caso de que haya convenio, las partes acorde con lo que pres- criben las fracción IV y V del Artículo 875 de la Ley Federal del Tra- bajo, proceden por lo que se refiere al actor, a reproducir su demanda original y al demandado a contestar, pudiendo en seguida replicar y -- contrarreplicar brevemente.

Para el caso de que haya reconvencción (contrademanda) se abre un nuevo período conciliatorio el cual el reconvenido (contrademandado), producirá su contestación o solicitará nuevo día y hora para hacerla (Artículo 873 Ley Federal del Trabajo).

Si no concurre el actor, se tiene por reproducida su demanda y si no lo hace el demandado, se le tiene por contestada la demanda en sen- tido afirmativo salvo que sean contrarias a la Ley (Artículo 894 de - la Ley Federal del Trabajo). Este último sólo podrá posteriormente -- rendir pruebas en contrario para demostrar que el actor no era su tra- bajador o su patrón, que no existió el despido o que no son ciertos - los hechos de la demanda (Artículo 879) finalmente si no concurren.-

39/ De la Cueva Mario, Der. Mexicano del Trabajo, Tomo I Segunda Edi. ob. cit. Pág. 742 Ed. Porrúa.

las dos partes, se archiva el expediente hasta nueva promoción.

El ofrecimiento y admisión de pruebas.

Son admisibles todos los medios probatorios siempre y cuando no vayan en contra de la moral o del Derecho. En el ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes. Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las del demandante

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III.- Las partes deben de ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo.

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba como son:

a).- Confesional

b).- Documental

- c).- Testimonial
- d).- Pericial
- e).- Inspección
- f).- Presuncional
- g).- Instrumental de actuaciones
- h).- Fotografía y todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte.

Las pruebas se ofrecieran acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

Cada parte exhibirá desde luego, los documentos y objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar a la Junta que los pida, indicando los motivos por los que no puede obtenerlos directamente.

Si se ofrece prueba confesional, cada parte podrá solicitar que su contraparte concorra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.

La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá el pliego de preguntas, la contraparte podrá exhibir sus preguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada o formularlas directamente ante ésa.

Si se ofrece prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que debe versar el peritaje. Admitida la prueba la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la etapa de ofrecimiento de pruebas.

El Trabajador podrá solicitar de la Junta que se designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir sus honorarios.

Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles.

En la etapa procesal anterior vemos que se les exige igualitariamente las pruebas tanto a los patrones como a los trabajadores a excepción de que cuando los trabajadores no puedan presentar sus peritos, - deben solicitar que la Junta se los asigne exponiendo las causas por las que no pueden presentarlos personalmente, o sea, que se les exige a ambas partes en general que ofrezcan las pruebas como si tuvieran -- los mismos medios para su desahogo, lo cual es ilógico ya que en dicha etapa procesal, se pueden ofrecer un sinfin de pruebas por ambas partes, pero a la hora de desahogarlas tiene mejor forma de hacerlo la parte -- patronal en razón de su ventaja económica y de la desventaja de su contraparte, y en esta fase del procedimiento se pone de manifiesto la notoria desigualdad de las partes.

B.- EN LA AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

En esta etapa procesal, las partes desahogan todas las pruebas que ofrecieron en la etapa procesal anterior, empezando por las que ofreció la parte actora y posteriormente las ofrecidas por la parte demandada.

En materia de trabajo son admisibles todos los medios probatorios (Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo) por lo mismo las partes pueden desahogar todas las pruebas que hayan ofrecido.

En la cuestión laboral podemos echar mano a un sinnúmero de pruebas con las cuales podemos acreditar el derecho a las prestaciones que en un momento dado hagamos valer.

Sólo haremos el desahogo de las pruebas mas usuales en materia laboral.

Prueba Confesional.- "Confesión es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican" (40). Con respecto a la prueba el Maestro Euquerio Guerrero afirma: para obtener la confesión de la contraparte, debe pedirse al Tribunal que la cite ante su presencia sin estar auxiliada por abogado o consejero alguno responda las preguntas (posiciones) que le articule el promovente.

En el desahogo de esta prueba es donde se pone de manifiesto la desigualdad de las partes puesto que el patron por regla general tiene como mínimo una mediana cultura y un adecuado asesoramiento legal que hacen falsear los hechos en su beneficio y no así el trabajador que por regla general carece de cultura y hasta de instrucción elemental.

/ Pallares Eduardo, Der. Procesal Civil, Segunda Edic.ob. cit. Pág. 612 Edi. Purrúa.

y a quien aunque se quisiera, no es posible preparar para mentir en su beneficio, no es por lo que decimos en el párrafo anterior afirmamos - que miente en su perjuicio presionado por el enredoso interrogatorio, a que se ve sometido por el abogado patronal.

Prueba Testimonial.- "Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que es parte en el juicio respectivo" (41).

Por lo que se refiere al desahogo de esta prueba, en su recepción se observarán las siguientes normas:

a).- No podrán presentarse mas de tres testigos por cada hecho -- que se pretenda probar.

b).- Indicará los nombres y domicilios de los testigos, cuando -- exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente.

Ya en el desahogo de esta prueba diremos que esta es muy difícil para la parte trabajadora ya que los testigos idoneos por lo regular -- son compañeros de trabajo del oferente y por lo mismo tiene temor, dichos testigos, de que si van a atestiguar en contra de su patron, corren el riesgo de ser despedidos de su trabajo; es por lo cual que no -- acuden a pesar del apercibimiento, es por lo que la parte trabajadora algunas veces echa mano de testigos falsos, los cuales a fin de cuentas de nada le sirven, y los testigos que mas le pueden ser útiles son sus compañeros de trabajo, los que voluntariamente no quieren presentarse --

a declarar y se les cita apercibidos acudirán, pero a decir falsedades en perjuicio de su compañero de trabajo, ya que temen a las represalias.

La Prueba Pericial.- "Alsina sostiene que los peritos colaboradores del Juez para conocer mejor los hechos cuya comprobación y calificación requieren conocimientos científicos y técnicos. Agrega que la prueba pericial no es una verdadera prueba, sino un procedimiento para obtener pruebas." (42).

El trabajador pedirá a la Junta le designe perito experto en la materia para que lo auxilie, ya que es bien sabido que el trabajador vive al día y por lo mismo no puede pagar los honorarios de un perito.

Por lo que se refiere a la parte patronal, esta no tiene problema con el desahogo de la prueba pericial, ya que por su misma posición de solvencia económica, puede no sólo pagar un perito sino los que sean necesarios. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

El desahogo de la Prueba de Inspección Judicial.-"Es el exámen directo por el Tribunal de los objetos, documentos, libros, lugares e inmuebles para formar su convicción, se denomina reconocimiento o inspección judicial." (43)

El Maestro Euquerio Guerrero, con respecto al desahogo de la inspección judicial, nos dice lo siguiente: Existen determinados hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por la simple vista o por otros sentidos.

42/ Pallares Eduardo, ob. cit. Pág 718.

43/ ob. cit. pág. 556.

En la práctica vemos que generalmente el encargado del desahogo de esta prueba es el actuario de la Junta que corresponda, quien se traslada al lugar señalado por el oferente de la prueba, con el fin de cerciorarse de que ahí existen el o los objetos en los cuales se va a desahogar la misma.

En realidad la parte que mas hace uso de la prueba de Inspección Judicial, es la trabajadora y el desahogo de dicha prueba principalmente se practica sobre si existe el inmueble donde el actor prestaba sus servicios o los papeles de la empresa demandada.

Los anteriores medios probatorios que hemos ennumerado, necesitan de un acto concreto para desahogarse, pero hay otros medios probatorios que también son de uso corriente por las partes en los procesos laborales y son los que tradicional y legalmente se desahogan por su propia naturaleza ya que no necesitan de actos concretos para su desahogo, dichas pruebas son:

De las diligencias; se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos (Artículo 829 Fracción IV).

Prueba Presuncional.- Consiste en la elucubración mental que realiza el Juzgador, por la cual, partiendo de hechos conocidos se llega al conocimiento de hechos desconocidos, esta prueba como sabemos tra-

dicionalmente se divide en legal y humana; legal es la que realiza el Juzgador con base en los mandatos de la Ley, y la humana la que realiza el mismo Juzgador con base en su criterio.

Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario .

Las partes ofrecen la prueba presuncional, indican en que consiste y lo que se acredita con ella.

El Maestro Euquerio Guerrero, afirma: Esta prueba es la mas difícil y al mismo tiempo la que requiere mayor agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea, que al juzgar determinadas circunstancias el Tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar. Es en esta prueba donde el trabajador tiene una gran igualdad de circunstancias con relación a la parte patronal.

4.- EN LOS ALEGATOS.

Una vez desarrollada la etapa de desahogo de todas y cada una de las pruebas, la Junta concede a ambas partes lapso de tiempo para que presenten sus alegatos por escrito, los cuales según Eduardo Pallares son: "La exposición razonada, verbal y escrita, que hace el abogado - para demostrar conforme a derecho que la justicia asiste a su cliente".

(44)

En la práctica vemos y nos percatamos que por lo que se refiere al abogado del trabajador, quien en la mayoría de las veces es un defensor de oficio, que tiene gran cantidad de asuntos que atender por

lo que muchas veces no presenta alegatos y si acaso lo hace no quedan bien razonados.

Por lo que se refiere a los alegatos que presenta el patrón por medio de su abogado representante, éste pone mejor cuidado a elaborar los y por lo mismo quedan mejor razonados que los de su contraparte, por lo que al final tienen mayor efectividad, al influenciar en su favor el criterio de los juzgadores laborales; debido a lo anterior -- afirmamos que en la formulación de los alegatos la parte trabajadora se encuentra en desventaja a lado de su contraparte.

5.- EN EL DICTAMEN

"Por dictamen entendemos el documento o la declaración verbal que el perito (auxiliar dictaminador) produce ante el Juez (en este caso - los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje) que conocen el litigio y en el que consta su juicio sobre los puntos que le fueron sometidos". (45)

Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes, formulará un dictamen, que deberá contener:

- I.- Un extracto de la demanda y la contestación.
- II.- El señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes.
- III.- Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen recibido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y - su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse aprobados.

IV.- Un extracto de los alegatos y

V.- Las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

En la elaboración del dictamen, debe intervenir el auxiliar de la Junta que conoce el juicio pero en la realidad no sucede así sino que el dictamen es elaborado por un dictaminador que no conoce el juicio o asunto, éste no intervino para nada en las etapas procesales anteriores, es por eso que no conoce a fondo el expediente que va a dictaminar y por consecuencia no dictaminará con pleno conocimiento de causa, sino que se dejará llevar por criterios de tipo civilista, lo cual al final del dictamen no haga un análisis en conciencia y por lo tanto perjudica a la parte mas débil del proceso.

Los dictámenes los hacen con criterios muy formalistas por parte de los dictaminadores, siendo que en la realidad se deben elaborar en conciencia con el fin de que se haga justicia de tipo social ya que esa es la meta que se persigue al aplicarse la Ley Federal del Trabajo.

6.- EN EL LAUDO.

Después de formulado el dictamen se agrega al expediente y se entrega una copia del mismo a los representantes de los obreros y los patrones (Artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo); hecho lo anterior, el Presidente de la Junta correspondiente, cita a una audiencia de discusión y votación, diez días después de que se les entregue la copia del dictamen a los representantes.

La Junta a petición de sus miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes.

Podrá también ordenar, señalando hora y día para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo por causas no imputables al oferente.

La discusión y votación del proyecto de laudo, se llavará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con lo siguiente.

- a).- Se dará lectura al proyecto de resolución de los alegatos y observaciones formuladas por las partes.
- b).- El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicables.
- c).- Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente dictará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones o modificaciones se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta (Artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo).

Si hubiere adiciones o modificaciones se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado. En este caso el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y una vez recabadas turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el resultado a las partes. (Artículo 890 de la Ley Federal del Trabajo).

Y, si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fé, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta, la misma multa podrá imponérsele a los representantes de las partes.

Para nulificar las desigualdades por lo que se refiere a las cualidades y calidades de las partes al votarse y discutirse los laudos. El Maestro y Lic. Armando Corona Boza, quien expresa:

"El próximo paso en la evolución del Derecho Laboral, debe consistir en la creación de Tribunales unitarios a cargo de jueces profesionales en lugar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje" (46), el argumento en que apoya su propuesta es: "porque ambos representantes (obrero y Patrón) se neutralizan recíprocamente el votar cada uno de ellos por los intereses de la parte que representan de modo que quien en realidad resuelve es el representante del gobierno." - (47).

Por otro lado hacemos notar que, cuando se dicta un laudo en contra del trabajador, éste normalmente se conforma, salvo raras excepciones, ya que si no tenía los medios económicos para pagar una especialista en Derecho Laboral, que lo defendiera ante las Juntas, menos aun tendrá o resistirá los trámites del amparo. En cambio la parte patronal cuando sabe que el laudo se dictó en su contra, por lo regular solicita el amparo, ya que cuenta con los medios necesarios para pagar uno o varios abogados especialistas en amparos laborales, los que tratarán por todos los medios posibles de que se revoque en lo sustancial, la resolución que le va a afectar a su cliente.

46/ Pallares Eduardo, ob. cit. Pág. 239.

47/ Corona Boza Armando, folleto titulado: "Algunos pecados capitales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje". D.F., - Pág. 2

CAPITULO QUINTO

LA TITUBEANTE ACTUACION DE LAS JUNTAS EN EL PROCESO

- AL APRECIAR LAS PRUEBAS.

Normalmente en la apreciación de las pruebas en los procesos laborales, intervienen las siguientes personas: el Auxiliar de la Junta Especial, el que hace el dictamen, el representante obrero, el representante patronal y el Presidente de la Junta Especial que corresponda. Como las partes pueden ofrecer todo tipo de prueba, se les reciben todas las que ofrezcan, nada más que al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la Junta resuelve cuáles son las que admite y desecha las que estima improcedentes e inútiles, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción IV del Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; por lo general que admite o desecha las pruebas es el auxiliar de la Junta Especial, que es el funcionario que conoce directamente el litigio obrero patronal, puesto que actúa directamente en la audiencia de ofrecimiento de pruebas ofrecidas por las partes; por lo que se refiere a los representantes obrero-patronales y el Presidente de la Junta Especial, a éstos sólo les pasa el expediente para que firmen el acuerdo dictado por el auxiliar de la Junta y por lo mismo no intervienen directamente en la admisión o rechazo de las pruebas ofrecidas, con raras excepciones.

Con posterioridad al acto anterior y mas específicamente al formularse el dictamen, el encargado de hacerlo, debe ennumerar las pruebas rendidas y las que se hubiesen aceptado por la Junta, las que debe de apreciar en conciencia y señalar los hechos que se hubiesen probado por medio de las pruebas rendidas.

Pero volvemos a repetir que el auxiliar que se encarga de elaborar el dictamen, para nada intervino en las anteriores etapas procesales, por lo que no conoce a fondo lo actuado en el expediente -- que va a dictaminar y por tal razón no puede apreciar las pruebas -- que se presentaron en conciencia.

Por lo que se refiere a los integrantes de la Junta, por lo regular aprecian las pruebas hasta que se dicute y se vota el laudo nada mas que creemos que están tan cargados de trabajo que lo hacen en una forma muy a la ligera y es por lo que dichas pruebas no se estudian en una forma técnica, sin o con criterio práctico de manera que al apreciar las pruebas lo hagan con un criterio demasiado titubeante y no en conciencia como lo deben de hacer, conforme a derecho laboral. Es por lo que el Doctor Alberto Trueba Urbina con respecto a la prueba en los procesos de trabajo nos dice: "la prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso. En efecto las pruebas en las jurisdicción de trabajo no estan sujetas a ninguna arquitectura jurídica ni con formación especial para producir eficacia, mas que su valoración en conciencia, implica inobservancia de formulismos legales". (48)

De todo lo anterior expuesto concluimos, que de la titubeante apreciación de las pruebas por parte de los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se provoca la desnaturalización en la forma de valorar las mismas y por lo mismo no se respetan los criterios de apreciación que ordena la Ley Federal del Trabajo.

2.- AL FORMULAR EL DICTAMEN.

En la formación del dictamen, como ya lo habíamos dicho interviene un auxiliar muy diferente del que conoció del asunto en sus etapas anteriores; y es debido a lo anterior que dicho auxiliar no conoce a fondo el meollo de la cuestión, puesto que no intervino para nada en las etapas del proceso que preceden a la formulación del dictamen. Dicho dictaminador, acorde con lo que se ordena, debe proceder a hacer lo siguiente:

- a).- Formular un extracto de la demanda y de la contestación.
- b).- Debe señalar los hechos controvertidos y los que aceptaron las partes.
- c).- Tiene que enumerar las pruebas admitidas y desahogadas que se hayan rendido y apreciado en conciencia, haciendo el señalamiento de los hechos que se consideren probados.
- d).- Las consideraciones que fundadas y motivadas se derivan en su caso de lo alegado y probado.
- e).- Los puntos resolutivos.

En esta etapa procesal, por lo que se refiere a los señalamientos y los extractos no hay ningún titubeo, sino que esto ocurre cuando dicho dictaminador tiene que apreciar las pruebas en conciencia y sacar conclusiones y máxime, si según su criterio, hay cierto equilibrio en los hechos probados por medio de las pruebas rendidas y es por lo que en tal caso aconsejaríamos que tomara como camino a seguir el que ordena el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"ARTICULO 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2o. y 3o. En caso de duda prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador".

Lo que debe ser así, puesto que la Ley Federal del Trabajo, debe de servir en forma principal para tutelarle sus derechos a los trabajadores.

3.- AL DICTAR EL LAUDO.

Por lo que se refiere a esta etapa procesal el Artículo 888 nos menciona: que en la discusión y votación del laudo se llevará una sesión de la Junta de conformidad con las normas siguientes:

- 1.- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes.

- 2.- El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas, y
- 3.- Terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

En la formulación del laudo, creemos que los miembros de las Juntas se dejan llevar por el criterio sustentado por el auxiliar que hizo el dictamen, lo que quizá sea por exceso de trabajo cosa que no debería de ser así, sino cuando dicho criterio coincida con el que ellos sustentan, ya que hay jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que prescribe lo que a continuación transcribimos.

"DICTAMENES EN MATERIA LABORAL, SON PROYECTOS. Los dictámenes constituyen proyectos de fallo que expresan la opinión de su autor y que los miembros de la Junta no están obligados a aceptar, por gozar de completa libertad para hacer todas las modificaciones que consideren pertinentes, de conformidad con lo establecido por la Ley de la materia".

Por lo que se refiere a los representantes de los obreros y de los patronos, obran con un criterio protector hacia la clase que representan y no en forma imparcial, como lo que son, o sea miembros de un Tribunal, por lo que debiera proceder en forma diferente a como lo hacen cotidianamente, dando en realidad su voto a quien efectivamente tenga derecho a ello. Con referencia a lo anterior Rafael de Pina nos dice lo siguiente; "hay que afirmar, sin embargo, que no obstante el origen de su designación, unos y otros, sin excepción, están obligados a proceder en el ejercicio de sus funciones con imparcialidad y probidad como verdaderos jueces" (49). O sea sin titubear en sus decisiones.

En la votación de los laudos, el miembro de la Junta que debe ser imparcial a toda prueba es el Presidente de la misma, puesto que

es el regulador de los procesos del trabajo y por lo mismo debe proceder con un criterio equitativo y en caso de que por lo que deduzca de la situación particular que se le presente, tuviera que titubear, es aconsejable que se acate a lo ordenado por el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que en los casos de duda, se debe hacer la interpretación mas favorable al trabajador, ya que como afirma el Maestro Trueba Urbina: "en los casos de duda, la Ley Federal del Trabajo, debe ser interpretada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en favor del trabajador, por ser el derecho del trabajo esencialmente protector de una clase social, la trabajadora" (50) .

Sobre todo los miembros de las Juntas, deben tener en cuenta la equitatividad de sus decisiones, con el fin de que se les de a cada quien lo que le corresponda y así no ser vulnerados los derechos que tutela la Ley Federal del Trabajo, principalmente por lo que se refiere a la clase trabajadora. Con respecto a lo anterior, el mismo Maestro Trueba Urbina, escribe lo siguiente: "la interpretación equitativa debe fundarse en la finalidad de las propias normas; pues como la legislación del trabajo es proteccionista del trabajador, las Juntas están obligadas a interpretarla con criterio equitativo para lograr ese objetivo dentro de un realismo jurídico y social, pero sin violar la norma misma, porque el propio legislador reconoce que no existe paridad de condiciones entre trabajadores y empresarios". (51)

En conclusión, notamos que: en la admisión y apreciación de las pruebas, en la consideración de los hechos probados, al formular el dictamen y al votar el laudo, los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje incurren en cierto titubeo, provocado por las siguientes razones:

- a) Por lo que respecta a los Auxiliares de las Juntas, éstos se dejan llevar en sus decisiones por un marcado criterio práctico de apreciación:

0/ Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit., Pág. 46

1/ Ob. Cit. Pág. 46.

- b) En cuanto a los representantes del trabajo del capital, estos deben de juzgar con criterio imparcial y no lo hacen, sino que juzgan las pruebas y los hechos con criterio parcial y en beneficio de la clase que representan.
- c) Los Presidentes de las Juntas, al igual que los Auxiliares, basan sus decisiones en criterios semejantes a los empleados ya en conflictos terminados, -- que por su naturaleza son resueltos de la misma forma.

CONCLUSIONES

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 establecido en una misma audiencia tres fases del procedimiento que alargaban el juicio, como lo son: La conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Es indispensable en todo litigio que las partes esten colocadas en condiciones igualmente equiparables, para 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 patron pertenece a la clase poderosa y fuerte.

En los procesos del trabajo existe una serie de desigualdades que perjudican a los trabajadores y por consecuencia benefician a los patrones.

En los mencionados procesos la Ley Federal del Trabajo supone la igualdad de las partes, siendo que en la realidad debería reconocer la desigualdad existente.

Por lo general quien demanda en los procesos del trabajo son los trabajadores y por lo contrario quien se defiende en los mismos son los patrones y de ahí que quien necesita de las

Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la clase laborante para que se les respeten sus derechos.

En los procesos del trabajo, se llevan a cabo convenios, (pero mas que convenios son transacciones) que perjudican a los trabajadores, porque en ellos no se respetan los términos procesales del trabajo por el personal de las Juntas retrasando el Proceso Laboral y perjudicando de esta forma a la clase trabajadora.

Los dictámenes laborales se deben formular en conciencia y sin tanto formulismo de tipo civilista con el fin de tutelar en forma efectiva los derechos de la clase laborante.

La desigualdad económica de las partes en los procesos del trabajo, es la principal generadora de las demás desigualdades y por tal razón es la que mas influye para que no se cumpla por parte de las autoridades laborales los derechos de los trabajadores.

Los representantes trabajo y del capital no juzgan con imparcialidad, sino que se dejan llevar en sus decisiones por criterios parciales y en beneficio de la clase que representan y por lo mismo su actuación es intrascendente ya que no cumplen con la obligación en violación a lo expresamente ordenado por los Artículos 5, 33 de la Ley Federal del Trabajo, y a pesar de lo anterior, dichos convenios son aprobados diariamente.

En materia probatoria los trabajadores se encuentran en desventaja al lado de sus patrones, debido a que los primeros tienen una serie de dificultades para comprobar las causales de sus pretenciones por medio de pruebas fehacientes; en cambio los segundos tienen mas facilidad para presentar pruebas, con las que se liberan, las mas de las veces del cumplimiento de las prestaciones que les reclama su contraparte.

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

Becerra Bautista José, "EL PROGRESO CIVIL EN MEXICO", Segunda edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1965.

Bello Antonio, "LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE", Tomo II, Editorial UNAM.

Cabanelas, "TRATADO", Tomo III.

Carnelutti Francesco "TEORIA DICI REGLEMENTO COLECTIVO", (Dei Rapporti Caboro).

Castorena J. Jesús, "TRATADO DE DERECHO OBRERO", citado por Mario de la Cueva.

Coroña Boza Armando, Folleto Titulado "ALGUNOS PECADOS CAPITALES DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE", D. F., 16 de Octubre de 1972.

De la Cueva Mario, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo I y II Segunda y cuarta edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1959.

De Pina Rafael, "CURSO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Ediciones Botas, México, D. F., 1952.

Guerrero Euquerio, "MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO", Tercera edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1967.

Krotoschin, "INSTITUCIONES DE TRABAJO", Tomo II.

Pallares Eduardo, "DERECHO PROCESAL CIVIL", Segunda edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1967.

- Pallares Eduardo, "DICCIONARIO DEL DERECHO PROCESAL CIVIL", Cuarta edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1963.
- Pallares Eduardo, Citando la Etica de NICOMANO en el capítulo XI -- del Derecho Procesal Civil, segunda edición.
- Porras López Antonio, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial -- Porrúa, México, D. F., 1975.
- Real Academia Española, "DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA", Decima Novena Edición, Editorial Madrid, 1970.
- Ramírez Granda Juan D. "LOS CONFLICTOS DE TRABAJO", México 1942.
- R. Tissembaun Mariano, "LAS CONTIENDAS DEL TRABAJO Y EL REGIMEN -- JURIDICO PARA SU SELECCION", México, 1941.
- Sánchez Alvarado Alfredo, "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DE TRA -- BAJO", Tomo I, México, 1967.
- Trueba Urbina Alberto, "TRATADO TEORICO PRACTICO DEL DERECHO PROCE -- SAL DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, México, 1972.
- Trueba Urbina Alberto, "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Edito -- rial Porrúa, S. A., México 1971.

LEGISLACION:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, -- México 1980.

Tomos XV, Pags. 508, 519 y 854; y XVI, Pag. 1317, "JURISPRUDENCIA".

REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE -
Departamento del Distrito Federal, México 1975.