

301809

3
2y



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

**"LOS AVANCES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
LABORAL EN LAS REFORMAS A LA LEY DE 1980"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE ANTONIO ARAMBURO CASTILLO

MEXICO, D. F.

1987

FALLA EN ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION.....I

CAPITULO PRIMERO.

EL DERECHO SOCIAL Y SU INFLUENCIA GENERICA EN EL AMBITO JURIDICO -
INDIVIDUALISTA.

I.- Concepto, importancia y clases del Derecho Social.	2
II.- Influencia del Derecho Social en el Derecho Civil.	10
III.- Influencia del Derecho Social en el Derecho Mercantil.	22
IV.- Influencia del Derecho Social en el Juicio de Amparo.	24

CAPITULO SEGUNDO.

FASE CONCILIATORIA.

I.- Concepto General de Conciliación.	28
II.- La Conciliación en el campo doctrinario del Derecho del Trabajo.	31
III.-La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.	36
IV.- La Conciliación en las Reformas Procesales de 1980.	42

CAPITULO TERCERO.

LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

	PAG.
I.- Presentación y Perfeccionamiento de la Demanda.	53
II.- Desarrollo de esta Fase procesal.	58
III.- Problemática de la incomparecencia de la parte demandada.	61
IV.- Controversia Jurisprudencial en orden a tal problemática.	63

CAPITULO CUARTO

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

I.- El desplazamiento de la carga de la prueba.	74
II.- Exención de la carga de la prueba.	82
III.- La prueba confesional y la representación legal.	84
IV.- Orientación General de las Reformas Procesales de 1980.	90
CONCLUSIONES	94
BIBLIOGRAFIA.	97

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

Los juslaboralistas modernos están acordes en una afirmación esencial; la problemática obrera suscitada especialmente a la aparición del maquinismo industrial, ha constituido, desde mediados del siglo pasado, un elemento determinante en la gestación de un nuevo derecho, más equitativo, de mayor humanismo; el Derecho Social, tutelador de los grandes núcleos sociales de escasas o nulas posibilidades económicas.

Esa calidad proteccionista de dicho complejo jurídico envuelve un rico contenido de posibilidades de mejoramiento para los integrantes de esos sectores, entre las cuales destaca precisamente el obrero; y en razón de ello, me ha resultado de sumo interés contemplar inicialmente en mi tesis un somero examen del propio Derecho citado, así como la influencia que ha tenido y sigue teniendo en las principales ramas del Derecho individualista, de corte clásico, integrando así el primer capítulo de mi modesto trabajo.

Paso en seguida a hacer el estudio de los períodos procesales en el procedimiento laboral, obviamente en vinculación con las reformas de 1980 a la Ley de la Materia. Así, se destina un capítulo, el segundo, a la Fase Conciliatoria, en que primeramente se examina el concepto general de la conciliación, y a renglón seguido la propia institución en el ámbito doctrinario del Derecho del Trabajo, siguiendo el tema de la conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1970, para concluir con el de la Conciliación en las Reformas de 1980, destacando entonces el problema de la comparecencia personal de las partes.

El capítulo tercero se ocupa de la etapa de Demanda y Excepciones

y en el mismo destacamos las novedades consistentes en el perfeccionamiento de la demanda, los efectos de la incomparecencia personal del demandado y la controversia jurisprudencial en orden a tal problema.

Es materia del capítulo cuarto, y final de este trabajo la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en que sucesivamente analizamos la carga de la prueba, con sus nuevos desplazamientos y exenciones, y el problema de la prueba confesional en relación con la representación legal; y terminamos la exposición con un resumen de la orientación general de las Reformas Procesales de 1980, en que se procura destacar la serie de principios jurídico-sociales que modelaron las innovaciones legales examinadas, poniéndose de relieve sus ligámenes con el espíritu proteccionista del Derecho Social.

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO SOCIAL Y SU INFLUENCIA GENERICA EN EL AMBITO
JURIDICO INDIVIDUALISTA

- I.- Concepto, importancia y clases del Derecho Social
- II.- Influencia del Derecho Social en el Derecho Civil
- III.- Influencia del Derecho Social en el Derecho Mercantil
- IV.- Influencia del Derecho Social en el Juicio de Amparo

I.- CONCEPTO, IMPORTANCIA Y CLASES DEL DERECHO SOCIAL.

Surgido como una reacción respecto al Derecho Individualista, imperante desde la antigua Roma, el Derecho Social moderno tiene como objetivo fundamental, no la protección de los intereses de los particulares, sino de los integrantes de los sectores sociales de escasos recursos económicos.

Es por ello que empieza a surgir por causa de la explotación de la clase obrera, que se acentúa notablemente a fines del siglo XVIII y sobre todo en el curso del siglo XIX, precisamente cuando la Revolución Industrial agrava aún más la situación de los grandes conglomerados de obreros.

Obviamente, es en el seno de tales grupos donde empiezan a brotar las manifestaciones de descontento y, poco después, ya abiertamente, la lucha por el mejoramiento de los trabajadores en general, en tanto costáneamente, los pensadores sociales pugnan por nuevas normas, más equitativas, que regularan la prestación del servicio personal y paliarian la miseria de los núcleos laborantes.

Coincidiendo pues, la lucha obrera y las ideas humanistas, se promulgaron las primeras leyes laborales, no sin antes prolongada resistencia de los detentadores del poder y la economía. Fué entonces que llegó a admitirse la necesaria intervención del Estado para defender, contra los abusos del trabajo industrial a los hombres, mujeres y niños. Así, frente a los Códigos Civiles, y con derogación a veces de sus reglas con

sagradas, nació una serie de disposiciones nuevas para regular las relaciones recíprocas entre el Estado, los patrones y los asalariados. Una a una y en consonancia con la evolución Industrial, se impuso la promulgación de leyes que debían regular sus relaciones nuevas (1).

Se infiere de lo anterior, que las primeras normas protectoras del trabajo anteceden a las que habrán de conformar el complejo jurídico del que ellas integrarán una rama. Pero la historia del Derecho Social, en cuanto tutelador no sólo de los trabajadores sino de todos los hombres -- desvalidos, no principia a individualizarse antes del proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del ciudadano, expuesto ante la sociedad de los jacobinos el 21 de Abril de 1793 por Robespierre, ya que este proyecto en su artículo 11, proponía la primera norma jurídico-social de índole genérica, al preceptuar lo siguiente:

"La sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no estén en condiciones de trabajar".

También se dejaba traslucir la tendencia proteccionista del Estado en el aspecto educacional, al prever en el artículo 14 del Proyecto aludido que:

"La sociedad debe favorecer por todos sus medios el progreso de la

(1) Saavedra Lamas, Código Nacional Del Trabajo, Buenos Aires, 1933, p. - VI., Editorial Bibliográfica Argentina, S.A.

inteligencia, colocando a la instrucción pública al alcance de todos los ciudadanos",

En la declaración constitucional de Derechos de 24 de Junio de -- 1793, también se contemplan dos normas de Derecho Social (aunque no se le dió aplicación), siendo las contenidas en los artículos que en seguida se transcriben:

"Art. 18.- Los ahorros públicos son una deuda sagrada. La sociedad debe subsistencia a los ciudadanos desgraciados, sea procurándoles - trabajo o sea asegurándoles los medios de existir a los que no estén en aptitud de trabajar".

"Art. 21.- La instrucción es necesaria a todos. La sociedad debe favorecer vigorosamente la cultura pública y colocar la instrucción al - alcance de todos los ciudadanos".

Otro paso de gran trascendencia dado en la materia jurídico-social, fué el decreto de 5 de Febrero de 1848, resultado fructífero de la revolución francesa de ese año, pues consideró como obligación del Estado el -- proporcionar trabajo a toda persona que careciera de él, y a tal efecto se fundaron los Talleres Nacionales, destinados precisamente a dar ocupación a los desempleados.

Poco después, en la Constitución de ese mismo año, fueron incorporadas las normas que a continuación se expresan, claras muestras del incipiente pero ya bien delineado Derecho Social.

"Art. 2.- La constitución garantiza a todos los ciudadanos; la libertad, la igualdad, la seguridad, el trabajo, la propiedad, la asistencia";

"Art. 7.- El derecho al trabajo es el que tiene todo hombre de vivir trabajando, la sociedad debe, por medios productivos y generosos de que disponga, y que serán organizados ulteriormente, proporcionar trabajo a los hombres válidos que no puedan procurárselo de otro modo"

También en Alemania se emitieron disposiciones con los mismos objetivos tutelares de mérito, destacando la contenida en un proyecto de 1860, presentado por el canciller Bismarck, y que fué aprobado en Junio de 1869, al tenor siguiente:

El estado debe cuidar de la subsistencia y del sostenimiento de los ciudadanos que no puedan procurarse a sí mismos medios de existencia, ni obtenerlos de otras personas privadas, obligadas a ello por leyes especiales. A aquellos a quienes no faltan más que los medios y la ocasión de ganar por sí su propia subsistencia y la de su familia, debe proporcionarseles trabajo conforme a sus fuerzas y a su capacidad (2).

Con estos antecedentes, entre otros muchos, la doctrina fué sistematizando el estudio de la nueva rama del derecho en general, siendo pionero en tal empeño Georges Gurvitch, afirmando que el nuevo derecho es un derecho de integración social, contrapuesto en razón de su estructura ju+

(2) Lucio Mendieta y Nuñez, El Derecho Social, México 1967, Editorial Porrúa, S.A., p. 96 y sigs.

rídica a las demás especies del derecho; así mismo, un derecho de comunión, de colaboración y de cooperación, distinguiéndose del derecho de coordinación de carácter individual y del derecho de subordinación correspondiente.

A ello agrega el citado autor que el Derecho Social tiene su origen en los hechos normativos de comunión, contrastando con el derecho individual, ya que este encarna los valores personales, en tanto que aquél activa los valores morales transpersonales, y siendo estatal pero autónomo (3).

Otro autor muy destacado, Gustavo Raebuch, está reconocido como el espositor más claro y preciso del Derecho Social, y sus conceptos esenciales pueden resumirse expresando que nacen recientemente dos estatutos-jurídicos, resultados de la quiebra de la concepción individualista y liberal, de la intervención más o menos amplia del Estado en la economía y de la fuerza creciente de la clase trabajadora; el Derecho Económico, que se integra por las normas que regulan la acción del Estado sobre la economía, y el Derecho del Trabajo, que determina el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo.

En el primero de los estatutos, el Estado se ha impuesto o se está imponiendo a la antigua relación privada de la producción, sin desconocer no obstante las exigencias del capital y los intereses del empresario, a los cuales otorga su protección y ayuda; y en el segundo, la clase traba

(3). Alberto Trueba Urbina, *Derecho Social Mexicano*, México 1978, Editorial Porrúa, S.A., p. 321.

jadora, después de más de un siglo de lucha, se ha impuesto a la burguesía y al Estado para plantear un mínimo de derechos sociales. Así, si el Derecho Económico contempla el problema desde el mirador de la economía y del empresario, el Derecho del Trabajo lo centra en la persona humana y en su energía de trabajo, de lo que se sigue que se inspiran en propósitos diversos, al grado de que frecuentemente entran en colisión; pero la vida los está aproximando, pues cada vez penetran más uno en el otro, para producir una relación nueva, que no puede ser atribuida ni al Derecho Público ni al Privado, sino que representa un derecho nuevo, de un tercer tipo; el Derecho Social del porvenir (4).

Ya con las referencias precitadas, podemos transcribir las definiciones más conocidas del nuevo Derecho en nuestro medio:

Al respecto el maestro Francisco González Lombardo afirma que: "El Derecho Social es una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social, de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social" (5).

García Ramírez dice que: "El Derecho Social es una nueva concepción del hombre sobre el derecho, que busca la adecuación de éste a su -

(4) Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*, México 1972, Editorial Porrúa, S.A., p. 70.

(5) Francisco González Díaz Lombardo, *El Derecho Social y la Seguridad Social Integral*, México, 1973, Textos Universitarios, UNAM, p. 51.

realidad social, de clase, de necesidad y de perfeccionamiento en la vida comunitaria, como derecho de creación autónoma, de orientación" (6).

Por otra parte el maestro Alberto Trueba Urbina manifiesta que: --
"El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles" (7).

Lucio Mendieta y Nuñez afirma que: "El Derecho Social es el conjunto de Leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo" (8).

Coincidentes en lo esencial, de las anteriores definiciones se desprende que son características medulares del Derecho Social las siguientes:

1.- No se refieren a los individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales o de sectores de la sociedad bien definidos:

(6) Alberto Trueba Urbina, Derecho Social Mexicano. México 1978, Editorial Porrúa, S.A. p.308

(7) Opus Cit, p. 309

(8) Lucio Mendieta y Nuñez, El Derecho Social, México 1967, Editorial Porrúa, S.A. p. 66-67

obreros, campesinos, proletarios, desvalidos, trabajadores independientes;

2.- Tales leyes tienen un marcado carácter protector de las personas, grupos y sectores mencionados;

3.- Todas las normas son de fondo económico, pues principalmente regulan intereses materiales, como base del mejoramiento ético;

4.- Las propias normas tienden a establecer instituciones y controles que faciliten la colaboración justa y pacífica de las clases sociales.

Es precisamente debido a este objetivo de alcanzar mayor equidad en las relaciones jurídico sociales, que el nuevo derecho ha expandido su influencia prácticamente a todas las ramas tradicionales del derecho, si bien muy especialmente en las tres a que a continuación nos referiremos, no sin antes conceptuar brevemente las diversas clases o ramas del propio Derecho Social.

a).- Derecho del Trabajo, que es el regulador de las relaciones obrero patronales, tendiendo a la protección de la parte débil de esa vinculación, o sea, el trabajador.

b).- Derecho Agrario, que es el conjunto de normas que reglamentan el reparto equitativo de la tierra y los medios de mejoramiento de la clase campesina.

c) Derecho Social Económico, consistente en el conjunto de leyes que principalmente buscan la justa distribución de satisfactores y medios materiales de vida, procurando la ayuda en tal sentido a las clases marginadas.

d) Derecho de Seguridad Social, que protege a los trabajadores en la enfermedad, la invalidez, la desocupación y la vejez.

e).- Derecho de Asistencia Social, que consiste en la congerie de normas que tienen como objetivo la protección de las necesidades de incapacitados para trabajar.

II.- INFLUENCIA DEL DERECHO SOCIAL EN EL DERECHO CIVIL.

En su rama del Derecho del Trabajo, el Social proyectó sus primeras influencias precisamente en el Derecho Civil, con el que nació contrapuesto, dado que éste ha representado la mejor protección del interés individual, en tanto que el Social constituye la normativa tutelar de las clases desposeídas.

El Derecho Civil, cimentado en la concepción individualista, sostenía principalmente, entre otros varios axiomas, los consistentes en que: - la ley civil es igual para todos; la libertad en las contrataciones; la --responsabilidad por los daños causados a otra persona, y la intocabilidad de la propiedad privada. Veamos en cada uno de esos puntos la influencia del Derecho Social.

a).- La Ley Civil es igual para todos.- El ordenamiento civil partía de una igualdad y libertad teóricas, constituyendo así una reglamentación formal de la coexistencia de las libertades, impersonal y abstracta, a la que faltaba únicamente un elemento:

"El hombre real, el que se consumía en las fábricas el que moría - por la acción de las máquinas, y a quien la miseria de su hogar le envolvía en las sombras de la tristeza y la desesperanza" (9).

Ese hombre desvalido era equiparado por la ley civil al patrón, al económicamente poderoso, al que, por su dinero e influencias, podía - - comprar las sentencias de los tribunales; de modo que, en la vida real, - era éste un privilegiado de la ley civil, impersonal y abstracta.

La lucha obrera y los pensadores sociales principiaron por buscar la atenuación de este axioma consistente en que la ley civil es igual para todos, y la solución no se hizo esperar; surgieron nuevas normas, especialmente destinadas a proteger al trabajador de esa supuesta igualdad, y partiendo de la base de la desigualdad entre los sujetos. Tratábase, pues, de compensar la primacía de los poderosos, facilitada por la ley civil, con el apoyo jurídico a los de pocos recursos. Devino entonces la consideración importantísima de que la regla jurídica, que se impone a -- los hombres, no tiene por fundamento el respeto y la protección de derechos individuales, de una manifestación de voluntad individual que por si misma no puede producir ningun efecto social; sino que dicha regla descansa en el fundamento de la estructura social, en la necesidad de mantener coherentes entre sí los diferentes elementos sociales por el cumplimiento de la función que incumbe a cada individuo, a cada grupo (10).

(9) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México 1972, Editorial Porrúa, S.A., p. 9

(10) León Duguit, Las Transformaciones Generales del Derecho Privado Desde el Código de Napoleón, Madrid, 1920 2a. Edición, p. 28., Editorial - Francisco Beltrán, Librería Española y Extranjera.

En atención a lo anterior, cada vez más, se fueron integrando nuevas disposiciones, tuteladoras de las clases trabajadoras, para aglutinarse en el Derecho del Trabajo, que trata de compensar la desigualdad económica de aquéllas, otorgándoles una atención jurídica preferente. Así - pues no operó ya en este ámbito el axioma de la igualdad de la ley para todos.

Pero, ya en el mismo seno del Derecho Civil, recayó el influjo del Social, siendo buena prueba de ello la exposición de motivos de nuestro Código Civil, misma en la que se resumen los diversos aspectos en que el Derecho Social mostró su influencia en la legislación Civil. Es por ello conveniente transcribir los puntos medulares al respecto.

"...Las revoluciones sociales del presente siglo has provocado una revisión completa de los principios básicos de la organización social, y han echado por tierra dogmas tradicionales consagrados por el respeto secular..."

Para transformar un Código Civil en que predomina el criterio individualista, en un Código Privado Social, es preciso reformarlo substancialmente, derogando todo cuando favorece exclusivamente al interés particular con perjuicio de la colectividad, e introduciendo nuevas disposiciones que se armonicen con el concepto de solidaridad...

Es completamente infundada la opinión de los que sostienen que el Derecho Civil debe ocuparse exclusivamente de las relaciones entre particulares que no afecten directamente a la sociedad, y que, por tanto, dichas relaciones deben ser reguladas únicamente en interés de quienes las -

contraen. Son poquisímas las relaciones entre particulares que no tienen repercusión en el interés social y que, por lo mismo al reglamentarlas no debe tenerse en cuenta este interés. Al individuo, sea que obre en interés propio, o como miembro de la sociedad y en interés común, no puede de jar de considerársele como miembro de una colectividad; sus relaciones - jurídicas deben reglamentarse armónicamente y el derecho de ninguna manera puede prescindir de su fase social..."

A continuación, el párrafo en que se aprecia la influencia más - - diáfana del Derecho Social:

"La necesidad de cuidar de la mejor distribución de la riqueza; la protección que merecen los débiles y los ignorantes en sus relaciones con los fuertes y los ilustrados; la desenfrenada competencia originada por - la introducción del maquinismo y el gigantesco desarrollo de la gran in - dustria que directamente afecta a la clase obrera, han hecho indispensable que el Estado intervenga para regular las relaciones jurídico económi - cas..." (11).

Se sigue de lo anterior que, como sucedió en otras latitudes y practicamente en todas las legislaciones, el principio de que la ley civil es igual para todos, ha perdido vigencia, ocurriendo, por contra, que la propia ley civil contempla numerosísimas situaciones en que brinda protección, pudiera decirse que especial a las personas económicamente débiles: incultas.

(11) Código Civil para el Distrito Federal, México, 1980.

b).- La libertad de las contrataciones. Este axioma del Derecho civil también ha venido a menos ante la influencia del social.

Basado tal principio en el de la autonomía de la voluntad, históricamente vino a ser superado con la aparición del Derecho del Trabajo, que reguló los aspectos contractuales que eran lesivos al trabajador, substituyendo, si cabe la expresión, la voluntad de éste. "La libertad de contratación dice Mario De la Cueva no existió nunca, porque el trabajador - apremiado por la miseria tenía que someterse a la voluntad del patrono, - quien si podía esperar que viniera otra persona a solicitar el empleo; y uso el poder de su voluntad con sentido utilitario y con refinada crueldad; se valió del trabajo de los niños, estableció jornadas de 14 o más horas y fijó como salario la cantidad de dinero estrictamente indispensable para la subsistencia del obrero en una vida más animal que humana -- (12).

Naturalmente, el contrato de trabajo se sustrajo de ese axioma civil, pues aquel quedaba ya regulado por las leyes laborales, en que se contemplaban disposiciones tutelares del Trabajador, a efecto de que la relación con el patrón se signara sin que se afectara el mínimo de derechos del propio trabajador, lo cual suponía que en aspectos substanciales de la contratación la voluntad de éste era suplida por la misma ley.

Ya en la legislación civil, ha quedado superado el principio de la libertad de contratación, expresando sobre este punto la exposición de mo

(12) Mario De la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1972 Editorial Porrúa, S. A. p. 10

tivos del Código Civil para el Distrito Federal lo siguiente:

... En nombre de la libertad de contratación han sido inicua-
mente explotadas las clases humildes, y con la declaración
teórica de igualdad se quiso borrar las diferencias que la -
naturaleza, la educación, una desigual distribución de la ri-
queza, etc., mantienen entre los componentes de la socie - -
dad..."

A no dudar es la influencia del Derecho Social la que suscitó la
redacción del artículo 17 del citado Código Civil del Distrito, expuesta
del modo siguiente:

"Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexpe - --
riencia o extrema miseria de otro, obtiene un lucro excesivo que sea evi-
dentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perju-
dicado tiene derecho de pedir la rescisión del contrato, y de ser ésta --
imposible, la reducción equitativa de la obligación".

Con esta disposición, "se dió a la clase desvalida e ignorante una
protección efectiva, modificándose las disposiciones inspiradas en los clá-
sicos prejuicios de la igualdad ante la ley y de la voluntad de las partes
es la suprema ley de los contratos. Se comprendió que los hombres, tan -
desigualmente dotados por la naturaleza y tan diferentemente tratados por
la sociedad en atención a su riqueza, cultura, etc., no pueden ser regidos
invariablemente por la misma ley y que la sociedad debe ir en auxilio del-
ignorante y del miserable cuando es vilmente explotado" (13).

(13) Ignacio García Téllez, cit. por Ernesto Gutiérrez y González, Derecho
de las obligaciones, Puebla, s/f, Editorial Cajica, S.A., p. 279

Que el derecho social ha venido aumentando su influencia, especialmente en el curso de este siglo, lo prueba el hecho de que la comisión redactora del código de 1928 extendió la aludida lesión a todos los contratos bilaterales, pues sólo estaba prevista en el de compraventa en los -- códigos de 1870 y 1884.

c).- La responsabilidad por los daños causados a otra persona.-

En el ámbito del naciente Derecho del Trabajo del siglo pasado, la responsabilidad civil por tales daños, es decir, la obligación de reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra, se convirtió en la responsabilidad por riesgos de trabajo, así como en los seguros sociales. Aquellos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivos del trabajo. Estos, los seguros establecidos por el Poder público, imperiosamente, para una determinada categoría de personas (14).

Pero, en el mismo campo del Derecho Civil, la influencia del Social determinó la previsión legal de una nueva responsabilidad: la objetiva, que representa una excepción al principio de que la producción de daños reposa forzosamente en la noción de la culpa, de carácter subjetivo. En efecto, la responsabilidad objetiva viene a ser "La conducta que impone el derecho de reparar los daños y perjuicios causados por objetos o mecanismos peligrosos en sí mismos, al poseedor legal de éstos, aunque -

(14) Rafael de Pina, Diccionario de Derecho, México, 1978, Editorial Porrúa, S.A., pp. 337 y 341.

no haya obrado ilícitamente" (15).

Si bien la teoría de la responsabilidad objetiva a riesgo creado - tuvo su origen precisamente en los accidentes de trabajo, la misma se bifurcó, y una parte quedó dentro de las previsiones de la ley laboral, y - otra fué incorporada en las legislaciones civiles. Así, en el Código Civil para el Distrito dicha responsabilidad se contempla en los términos - siguientes:

"Art. 1913.- Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumen-
tos, aparatos o substancias peligrosos por sí mismos, por la velocidad -
que desarrollen, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía
de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas, está
obligada a responder del daño que cause, aunque no obre ilícitamente, a -
no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o negligencia inex-
cusable de la víctima".

Se ha fundamentado esta teoría en el hecho de que el hombre que --
por su actividad pueda procurarse algún provecho, está obligado en justifi-
cia de reparar el daño que ocasione por esa actividad; de modo que así co-
mo a los provechos deben corresponder las pérdidas, la responsabilidad --
por el riesgo creado es la contrapartida del provecho que produce el --
empleo de cosas peligrosas. El empleo de éstas por si mismo no puede --
constituir una culpa, pues nada hay de reprochable en él, pero siempre --
crea un riesgo que, cuando origina daños, sirve de fundamento a la respon-

(15) Ernesto Gutiérrez y González, Derecho de las Obligaciones, Puebla, -
s/f, Editorial Cajica, S.A., p. 617.

sabilidad, reconociéndose que dicho fundamento es doble; por una parte, - el económico, conforme al principio de que las ganancias y las pérdidas deben corresponderse; por la otra, el social, por aplicación del principio de la solidaridad en el reparto de las pérdidas (16).

La clara fundamentación jurídico social de la responsabilidad objetiva es puesta de relieve por René Demogue, al expresar que los organismos peligrosos tienen un carácter común; el de ser costosos, por lo que quien los emplea supone una situación afortunada, y por esto puede más fácilmente sufrir una pérdida. Por otra parte, recibe de la cosa cierto provecho, ya que sin éste no la habría empleado. Por último, tiene en su mano asegurarse contra las consecuencias de su responsabilidad, toda vez que puede prever el accidente mejor que su víctima, dado que está en contacto más frecuente con el objeto peligroso (17).

Es pues, en última instancia, la solidaridad social la que justifica la institución de la responsabilidad objetiva, demostrando ello la influencia del Derecho Social, toda vez que, como expresaba Angel Ossorio y Gallardo, "Negar hoy la intersección de lo social y lo civil, suponer que este último derecho es individual meramente y desconocer las poderosas corrientes de penetración de ambas materias, defendida por los más exitosos jurisconsultos, es inconcebible, pues el individualismo de hoy no-

(16) Rafael Rojina Villegas, compendio de Derecho Civil, Teoría General de las obligaciones, México, 1973, Editorial Porrúa, S.A. pp. 275-276.

(17) Angel Ossorio y Gallardo, "Responsabilidad Objetiva", en Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XXIV, p. 895.

consiste en negar la fuerza colectiva, sino en acertar a convivir con - -
ella..." (18).

d).- Intocabilidad de la propiedad privada.-

Se ha dicho con acierto que la edad heroica del capitalismo se basa en el concepto de la propiedad individual absoluta; derecho para cada uno de disponer a su antojo de la riqueza, tanto durante la vida como por acto de última voluntad (19).

Pero, como reacción a esta tesis, sostenida persistentemente hasta el siglo XIX, surge la Teoría de la Función Social de la Propiedad, según la cual, fundándose el derecho en la solidaridad social, el hombre tiene el deber de realizarla al ser propietario de una riqueza, pues quien tiene mayor riqueza, tiene mayor responsabilidad social. Por ello es que el derecho de propiedad es una función social y no un derecho subjetivo, absoluto, inviolable, anterior a la sociedad y al estado y que la norma jurídica no pueda tocar. Por el contrario, la propiedad es la consecuencia de un deber social, pues, habiendo vivido el hombre siempre en sociedad, debe considerársele como miembro de un grupo, de modo que sus derechos, por ende, han de referirse a este estado social indudable, de lo que se infiere que no debe estimarse el derecho de propiedad únicamente en orden a los intereses personales de los sujetos titulares, sino que deben tomarse en alta consideración los del núcleo social, toda vez que asumen mayor rele-

(18) Opus cit. p. 893

(19) Parravicini y Ardigó, citados por José Castán Tobeñas, La Propiedad y sus Problemas Actuales, Madrid, 1963, Instituto Editorial Reus, - p. 44.

vancia.

Fundado pues el derecho en el concepto finalista de la solidaridad social, las normas que lo integran imponen determinados deberes fundamentales, resaltando los genéricos consistentes en:

1.- Realizar aquellos actos que impliquen un perfeccionamiento de la solidaridad social.

2.- Abstenerse de ejecutar actos que lesionen la solidaridad social.

Específicamente respecto al derecho de propiedad, la teoría de su función social reitera que, si el hombre tiene el deber de realizar la solidaridad social al ser poseedor de una riqueza, su deber aumenta en la forma en que aquella riqueza tenga influencia en la economía de una colectividad, de suerte que a medida que se tiene mayor riqueza, se tiene mayor responsabilidad social. A mayor posesión de bienes se impone una tarea social más directa, que el hombre no puede eludir manteniendo improductiva esa riqueza, pues se le imponen deberes de usarla no sólo en beneficio individual sino colectivo, y es precisamente en ocasión de estos deberes, que se le reconoce el derecho subjetivo de usar, disfrutar y disponer de una cosa; pero no se le reconoce un derecho de no usar, no disfrutar y no disponer de ella, cuando esta inactividad perjudica los intereses colectivos. En suma; el derecho de propiedad es la consecuencia de un deber social que todo hombre tiene para intensificar la interdependencia y solidaridad humana (20).

(20) León Duguit, Las Transformaciones Generales Del Derecho Privado, des de el Código de Napoleón, Madrid 1920 2a. Edición p. 21, Editorial - Francisco Beltrán, Librería Española y Extranjera.

En nuestro Derecho, para todas las ramas jurídicas, inclusive, - desde luego, la civil, hay una norma constitucional precisa en materia - de función social de la propiedad: el párrafo tercero del artículo 27 de la constitución política de los Estados Unidos mexicanos, dice:

"La nación tendrá todo tiempo el derecho de imponer a la propie - dad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular, en beneficio social, el aprovechamiento de los elementos natura - les susceptibles de apropiación, con objeto de hacer una distribución e - quitativa de la riqueza pública, cuidar de su conservación, lograr el de - sarrollo equilibrado del país y el mejoramiento de las condiciones de vi - da de la población rural y urbana..."

La exposición de motivos del Código Civil para el Distrito Fede - ral abunda en consideraciones de preferencia al Derecho Social, siendo - prueba de ello, además de los párrafos que ya con anterioridad hemos - - transcrito, los siguientes:

"...La idea de solidaridad arraiga cada vez más en las concien - - cias y encauza por nuevos derroteros las ideas de libertad y de igual - - dad..."

"Es preciso socializar el derecho, porque, como dice un públicis - ta, una socialización del derecho será un coeficiente indispensable de - la socialización de todas las otras actividades, en oposición con el in - dividuo egófica, haciendo nacer así un tipo de hombre más elevado: el -- hombre social".

Y para finalizar la presente alusión, el párrafo que parece con -- llevar el mayor contenido de humanismo en el ámbito jurídico civil in -- fluenciado por el Derecho Social:

"Socializar el derecho significa extender la esfera del derecho del rico al pobre, del propietario al trabajador, del industrial al asalariado, del hombre a la mujer, sin ninguna restricción ni exclusivismo..." (21)

III.- INFLUENCIA DEL DERECHO SOCIAL EN EL DERECHO MERCANTIL.

Podría pensarse que, dada la naturaleza del Derecho Mercantil, que se funda en el ámbito de lucro del hombre y que, por ende, representa los medios legales más idóneos de que éste dispone para desplegar su egoísmo, esta rama del Derecho queda por completo fuera del radio de acción de influjo del Derecho Social.

Pero la respuesta no es afirmativa, como lo muestran los siguientes conceptos de Cervantes Ahumada:

"La doctrina tradicional considera como principal fuerza motriz de la actividad mercantil y, por consiguiente, como uno de los principales objetos del derecho mercantil, el fin de lucro. La idea es propia del derecho liberal individualista; pero en el mundo moderno el fin de lucro personalista pierde terreno, en tanto que la actividad comercial asume cada vez en grado mayor su naturaleza de función social. El estado mexicano -- interviene en la vida comercial (casos de la banca oficial, la CONASUPO,

(21) Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, S.A. México 1980, p. 9.

etc.), y ejerce el comercio a través de organismos públicos especializados, en una actividad en la que el servicio social y el interés público son preponderantes (22).

Además de esta nueva tendencia jurídico social en el ámbito del Derecho Mercantil, es de observarse que ya hace algún tiempo una clase de sociedad tradicionalmente contemplada por el propio derecho mercantil, como es la de cooperativas, fué absorbida por el Derecho Social, a grado tal que incluso ha llegado a formar una subrama de éste, el Derecho Social cooperativo, que tiene por objeto ordenar a individuos de la clase trabajadora que se organizan aportando su trabajo personal (cooperativas de productores) o utilizan o se aprovisionan de los servicios que de la misma se seguirán (cooperativas de consumidores). Unas y otras funcionan sobre principios de igualdad en derechos y obligaciones, no persiguen fines de lucro y procuran el mejoramiento social y económico de sus asociados, mediante la acción conjunta de éstos en una obra colectiva. Reparten los rendimientos que pueden obtener por partes iguales entre los socios, en razón del tiempo trabajado por cada uno, cuando se trata de cooperativas de producción, o de acuerdo con el monto de las operaciones realizadas por la sociedad, en las de consumo (23).

Es de esperarse que, como en todas las ramas del Derecho tradicional, la influencia del Derecho Social vaya en aumento, en el campo del -

(22) Raúl Cervantes Ahumada, Derecho Mercantil, Primer curso, México, 1980 Editorial Herrero, S.A., p. 22.

(23) Francisco González Díaz Lombardo, El Derecho Social y la seguridad Social Integral, México 1973, Textos Universitarios, UNAM p. 71

Derecho Mercantil, ya que a áquel no en vano se le ha llamado "El Derecho del Porvenir" (24)

IV.- INFLUENCIA DEL DERECHO SOCIAL EN EL JUICIO DE AMPARO.

El juicio de amparo, que el maestro Alfonso Noriega define certeramente como "Un sistema de conservación de la Constitución que se ejercita en forma jurisdiccional, por vía de acción, y que tiene como materia las leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales o -- impliquen restricción de la soberanía de la federación o de los Estados" (25), ha sido reconocido como una de las instituciones más técnicas de -- nuestro derecho, técnica con la cual van aparejados formalismos y procedimientos sutiles propios de la corriente jurídica liberal e individualista.

Pero, como al resto de las ramas del derecho en general, no podía faltar en el de amparo la influencia siempre creciente del nuevo Derecho Social, el cual, en este complejo jurídico federal, se canalizó especialmente a través del instituto de la suplencia de la queja deficiente, previsto sobre todo en el artículo 107, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al tenor siguiente:

I.- Podrá suplirse la deficiencia de la queja cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

(24) Lucio Mendieta y Nuñez, El Derecho Social, México 1967, Editorial Porrúa, S.A., p. 105.

(25) Alfonso Noriega Cantú, Apuntes de Garantías y Amparo, México, 1952,- Tomo I, p. 130., Editorial Porrúa, S.A.

II.- También podrá suplirse en materia penal, y la de la parte -- obrera en materia del trabajo, cuando se encuentre que ha habido, en contra del agraviado, una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado - sin defensa, y en materia penal, además, cuando se le haya juzgado por - una ley que no es exactamente aplicable al caso.

III.- Así mismo, podrá suplirse la deficiencia de la queja en los juicios de amparo contra actos que afecten derechos de menores e incapaces.

IV.- Por último la suplencia de la queja deficiente será obligatoria por parte del juzgador de amparo, en los juicios de esta naturaleza en que se reclamen actos que tengan o puedan tener como consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras, aguas, -- pastos y montes, a los ejidos y a los núcleos de población que de hecho o por derecho guarden el estado comunal, o a los ejidatarios o comuneros.

De esta forma y con todo acierto, el maestro Juventino V. Castro ha definido la suplencia en cita, como "Una institución procesal constitucional, de carácter proteccionista y antiformalista y aplicación discrecional, que integra las omisiones parciales o totales de la demanda de -- amparo presentada por el quejoso, siempre en favor y nunca en perjuicio de éste, con las limitaciones y bajo los requisitos señalados por las disposiciones constitucionales conducentes" (26)

Más adelante abordaremos con mayor detenimiento este tema que, con

(26) Juventino V. Castro, La Suplencia De La Queja Deficiente, México, 1953 Editorial Porrúa, S.A., p. 59

sidero es el medular del presente trabajo, no sin antes dejar señalado - que, como se aprecia en lo dispuesto por el artículo 107, fracción II, de nuestra Constitución Política, la influencia del Derecho Social es mucho más apreciable en la suplencia de la queja deficiente tanto para los trabajadores cuanto para los campesinos, es decir, en favor de los integrantes de los núcleos sociales más protegidos por el propio Derecho Social.

CAPITULO SEGUNDO

F A S E C O N C I L I A T O R I A

- I.- Concepto General de Conciliación.

- II.- La conciliación en el campo doctrinario del Derecho del Trabajo.

- III.- La conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

- IV.- La conciliación en las Reformas Procesales de 1980.

I.- CONCEPTO GENERAL DE CONCILIACION.

Institución tan antigua como el Derecho mismo, la conciliación significa el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación e interpretación de sus derechos, y que permite resulte innecesario dicho proceso. En un sentido menos técnico, en traña el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas (27).

Bien se aprecia que tales acepciones coinciden con la esencial que deviene desde la significación latina de "conciliare", que implica componer, ajustar los términos de quienes estaban opuestos entre sí; empeño que puede ser intentado por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien, enterado de las diferencias, intercede para que las partes las superen (28).

Dada su importante función de conciliar intereses opuestos, la conciliación tiene amplia aplicación jurídica; de suerte que si forma parte fundamental del Derecho del Trabajo en la rama procesal, también opera en buena medida en los campos del Derecho Civil y del Derecho Internacional Pú - blico, en los que ha alcanzado también categoría de instancia obligatoria. De ahí que, si bien tradicionalmente la institución que nos ocupa ha estado muy ligada por razones ideológicas a la problemática laboral, al grado de reformar parte de la denominación de los tribunales de trabajo, en tiempos re

(27) Santiago Barajas Montes de Oca y Ricardo Méndez Silva, "Conciliación", en Diccionario Jurídico Mexicano, México, 1983, Instituto de Investi - gaciones Jurídicas, UNAM, T. 11, pp. 186-187.

(28) Rodolfo A. Nápoli, "Conciliación y Arbitraje", en Enciclopedia Jurfídica Omeba, T. III. p. 592., Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L. Argentina 1964.

cientes ha llegado a abarcar ámbitos tales como los de actividades relacionadas con instituciones de seguros, defensa del consumidor, protección de personas y menores, etc.

En el Derecho Civil, la conciliación es conocida como uno de los -- medios substitutos de la jurisdicción, mismos que muy brevemente conceptuaremos en seguida:

a) Arbitraje. Es la institución jurídica que permite a las partes - confiar la decisión de una controversia, a uno o más particulares. Coincide así este concepto con la definición latina: "árbitro es el escogido, por honoríficas razones, por aquellos que tienen una controversia, para que la dirima basado en la buena fe y en la equidad" (29).

b) La transacción. Es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen - una futura (artículo 2944 del Código Civil del Distrito Federal).

c) Los Convenios Judiciales. Cuando tienen fuerza de sentencia, son también formas substitutivas jurisdiccionales, pues tienden a concluir el - proceso sin que el juez dicte sentencia, toda vez que el convenio fija el - monto de obligaciones, forma de cumplirlas, subsistencia de garantías, etc.

d) La Conciliación. Es la posibilidad de que el juez, aún sin dic - tar sentencia sobre el fondo de las demandas de las partes, favorezcan la - composición de la controversia entre las partes mismas, de tal manera que el acuerdo tenido por éstas, con ocasión del proceso, lo hace inútil.

(29) José Becerra Bautista, El Proceso Civil En México, México, 1970, Editorial Porrúa, S.A., pp. 15-16.

Queda claro con lo expuesto que la conciliación se sitúa dentro del campo que los civilistas denominan "La autocomposición" que consiste en la terminación del litigio por voluntad unilateral o bilateral de los interesados sin que medie una resolución judicial que ponga término a dicho litigio, decidiendo al mismo tiempo las cuestiones controvertidas (30).

Importa aquí señalar que la conciliación se remonta a los primeros derechos históricos. Así, en Grecia, actuando bajo regulación legal, los llamados "temostetes" tenían la misión de examinar los hechos causa del litigio, con el fin de procurar el convencimiento de las partes para que -- transigieran equitativamente su controversia.

Contra lo que pudiera pensarse, en Roma no estuvo regulada la institución en estudio, pero la ley de las doce tablas no dejó de prescribir el respeto a la avenencia espontánea de las partes.

Fué la doctrina cristiana la que dió un fuerte impulso al reconocimiento y aplicación de la conciliación, pues teniendo como fondo Filosófico la paz y la armonía ante las disidencias humanas, propugnó en alta medida la generalización de las soluciones conciliatorias, produciendo así una fuerte influencia que trascendió a las leyes españolas desde la edad media.

Fué al correr de los siglos XVIII y XIX cuando la conciliación se -- fué estableciendo en la Mayoría de los países, si bien no perdiendo su carácter potestativo, salvo en algunas legislaciones de entonces, como la -- francesa y la española. Actualmente en Francia en el artículo 5 de la Ley del 11 de Enero de 1950, establece procedimientos de conciliación obligato

(30) Eduardo Pallares, Derecho Procesal Civil, México, 1978, Editorial Porrúa, S.A., p. 71.

rios: todos los conflictos colectivos de trabajo deben ser obligatorios e inmediatamente sometidos a los procedimientos de conciliación (31).

II.- LA CONCILIACION EN EL CAMPO DOCTRINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Definida la conciliación como avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra, se observa que los obreros en desavenencia con su patrón encargan a unos cuantos la misión de ponerse al habla con él, exponerle sus quejas o sus pretensiones y discutir las bases de un arreglo; en este caso se trata de conciliación, y esta situación se caracteriza por el hecho de que los interesados discuten libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo, pero no ceden en favor de nadie ninguna parte del derecho que les es propio, de discutir sus asuntos.

Por ello es que Scelle define el procedimiento de conciliación como tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir un arreglo, con objeto de evitar el conflicto jurisdiccional propiamente dicho (32).

Así pues, la conciliación puede ser intentada por espontánea voluntas de cualquiera de las partes, o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia. Dicho tercero puede ser un particular o un funcionario; en este último caso forma parte -

(31) Esperanza Bonifaz Thomas, Tesis Profesional "La Función Conciliadora de las Juntas, UNAM, México, 1970, p. 24

(32) G. Scelle, cit., por Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, 1971, Editorial Porrúa, S.A., p. 190.

del mecanismo procesal y lleva la impronta del Estado, que tiene un interés permanente en lograr la paz social si la conciliación da resultado, el arbitraje no tiene razón de ser.

Pero si la conciliación falla, no quedan sino dos caminos; dejar que los acontecimientos se precipiten o recurrir al arbitraje, es decir, que por un camino se impone en el hecho el más fuerte, y por el otro, que es el del Derecho, se impone el más justo. Se da así el arbitraje, que consiste fundamentalmente en un fallo dictado por un tercero, que pone fin a la controversia.

Con acierto expresa Nápoli que "No obstante las críticas dirigidas al arbitraje individual por las sorpresas y peligros que se ven en los árbitros, por ser generalmente defensores de las partes, la institución es inatacable cuando la ejercita el Estado, ya directamente o por delegación con la intervención de un organismo imparcial y no lleva otra finalidad que la de evitar la huelga (33).

Por cuanto que la conciliación tiende a evitar conflictos, se encuentra en íntima relación con las finalidades inmediatas y mediatas del Derecho del Trabajo, mismas finalidades que precisa atinadamente el Maestro Mario de la Cueva, expresando que el derecho del trabajo de Occidente vive, desde su aparición en el siglo pasado, dentro del cuadro hermético de las constituciones de un sistema capitalista, dividido en dos clases sociales, trabajo y capital, una explotada, la otra explotadora, en cuya entraña late la injusticia al hombre y el beneficio para los poseedores de la ri

(33) Rodolfo A. Napoli, Opus Cit. p. 592.

queza.

Este planteamiento es la causa creadora de la doble finalidad del Derecho del Trabajo; la primera, la finalidad inmediata, es actual, pues esta dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezcan un vivir que se eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos de que son portadores: jornadas reducidas y salarios suficientes, son las metas mínimas. La segunda, la finalidad mediata, pertenece al mañana, tal vez al reino de la utopía.

Ninguna de las finalidades puede realizarse por sí sola, porque -- las normas no son entes mágicos que pueden transformarse a sí mismas o arrojar principios o instituciones nuevos; son siempre los hombres, el pueblo cuando puede influir en la legislación, los legisladores y funcionarios estatales cuando son elegidos y están al servicio de la nación, y los jueces, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a la Suprema Corte de Justicia, cuando amén al derecho y extraigan las consecuencias para una vida mejor de los hombres (34).

En todo este alto empeño de mejoramiento de los hombres que viven de la prestación de su trabajo, toma pues, forzoso relieve, la calidad humanista de la legislación, así como la limpieza y honestidad de los funcionarios laborales, destacando entre ellos los miembros de las juntas de - -

(34) Mario de la Cueva, Opus, cit. p. 84

conciliación y arbitraje, cuyo primer paso ha de ser la búsqueda de una solución conciliatoria a los problemas de los trabajadores, pues siempre debe tenerse presente que ellos, como la parte débil en la estructura de la producción, carecen de los bienes necesarios para prolongar un litigio que, en tanto se resuelva por la vía arbitral, generalmente los priva de lo necesario para subsistir. De ahí precisamente, la importancia grandísima de las soluciones conciliatorias en el ámbito jurídico laboral, toda vez que ellas constituyen uno de los mejores instrumentos para alcanzar la aludida finalidad inmediata del Derecho del Trabajo.

En la doctrina, se han diferenciado debidamente los conceptos de conciliación y transacción. Esta última institución clásica del Derecho Civil es una forma de extinción de las obligaciones, que opera por las concesiones recíprocas que se hacen las partes. Media entre ellas una serie de derechos y obligaciones; y se obtiene la extinción de una situación jurídica adversa por un arreglo derivado de esos derechos y esas obligaciones, y por el cumplimiento mediato o inmediato del nuevo arreglo. Por ende, en mérito de la obligación se extinguen las obligaciones primitivas; y toda vez que generalmente la transacción va seguida de cumplimiento, las partes finiquitan por ella una situación jurídica; mismo resultado que se produce al satisfacerse las prestaciones si el cumplimiento se difiere por virtud de la transacción.

La transacción no es ajena al Derecho del Trabajo, pues con frecuencia los sujetos de esta rama recurren a ella, siendo entonces cuando el órgano jurisdiccional aprueba el convenio y le da fuerza y autoridad de un laudo.

Pero, la conciliación no tiene por objeto extinguir obligaciones, pues supone la existencia permanente de relaciones jurídicas entre los hombres. Así, se recurre a la conciliación cada vez que, o se presentan nuevas situaciones, o el régimen establecido lesiona los intereses de un sector en beneficio de otro.

La conciliación sienta bases diversas de las establecidas; crea formulas nuevas de convivencia pacífica; en una palabra, instituye un régimen diverso al anterior. "Si el contrato de trabajo, dice Castorena; crea relaciones permanentes de trabajo de diversa naturaleza a las que se ajusta la conducta de obreros y patronos; si esas relaciones se regulan, o por la ley, o por las costumbres, o por los contratos que celebran las partes; si el régimen jurídico permanece inalterable mientras cambian las personas, los procedimientos de trabajo, las técnicas, las máquinas, las fuerzas físicas, los útiles, y varían los datos económicos y los sociales, es lógico que una de las partes sufra lesión en sus intereses, y que la otra obtenga beneficios considerables, o que los daños sean comunes... Si no se puede prescindir de la convivencia, se impone la implantación de un nuevo ajuste; individual si se trata de trabajadores determinados; colectivo, si de una comunidad de trabajadores. Entre transacción y conciliación hay diferencia de fondo" (35).

En efecto si bien es verdad que muchas veces, a través de la conciliación se llega a una transacción, también es verdad que éste no es el fin de la conciliación en general, ni el fin del proceso dar por termina -

(35) J. Jesús Castorena, Procesos Del Derecho Obrero, México, s/f, Imprenta Didot, S. de R. L., p. 40 y sigs.

das las relaciones de las partes, esto es, poner fin a los contratos individuales o colectivos de trabajo, sino lograr nuevos ajustes en las diferencias entre la parte trabajadora y la patronal.

Por ello es que la conciliación no es nada más un elemento del proceso, sino también un carácter de él, como hemos de ratificar en conceptos subsiguientes, no sin antes precisar, como lo afirma el maestro Eduardo J. Couture, que aún cuando la justicia de conciliación y avenimiento pertenece a la tradición germánica y la justicia medieval en la cual el Juez actuaba con el propósito de dirimir una controversia con la solución que a él parecía equitativa, ha sido forma constante en el Derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los "Conseils de Prud'hommes", forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica, modalidad que continúa ocupando un primer plano en el derecho moderno (36).

III.- LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

"Conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del 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 Exposición de motivos de la ley de 1970 establece que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y jurisprudencia, de acuerdo con dos criterios, a saber;

(36) Eduardo J. Couture, cit. por Barajas y Méndez Silva, ob. cit., p. 187.

1.- De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales y colectivos;

2.- Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente - los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención; v.g, el despido de un trabajador.

Los conflictos colectivos son los que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan. Ejemplo: el caso de reclamación del sindicato por el incumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo.

Pero, es indiscutible que los conflictos de trabajo participan de un carácter mixto, en el que puede prevalecer el aspecto jurídico ó el económico, pero sin que se puedan presentar en forma pura, dado el entrelazamiento entre lo pecuniario y lo jurídico en todas las vinculaciones laborales.

Así, de conformidad con la legislación y la doctrina, los conflictos contenciosos entre los factores de la producción se pueden calificar en seis grupos:

- a) Obrero patronales; individuales jurídicos;
- b) Obrero patronales: colectivos: jurídicos;
- c) obrero patronales: colectivos económicos;
- d) Interobreros: individuales y colectivos
- e) Interpatronales: individuales y colectivos
- f) Obrero Patronales: Individuales económicos

El proceso del trabajo tiene la finalidad esencial de hacer el ajuste procedente en todos esos conflictos, y no se puede llegar al fin del proceso si no se conocen el estado de las relaciones, las proposiciones de las partes para modificar ese estado, las causas que hacen imperativo el ajuste, los intereses de cada parte en ese ajuste; el fin o fines que se persiguen con los cambios. Y, como señala el maestro Castorena, "ese conocimiento sólo puede darlo la conciliación a través de la inmediatez, más que de la inmediatez, de la penetración del órgano en los problemas y de la emanación del órgano mismo de las clases sociales en conflicto" (37).

Abordando ya específicamente el procedimiento de conciliación en -- nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, Observamos que para las juntas de Conciliación Locales y Federales, se tenía previsto el siguiente procedimiento:

1.- La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes al en que hubiese comparecido o presentado escrito el actor o al en que hubiese quedado integrada la Junta Accidental;

2.- Si el actor no concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción;

3.- La junta procurará avenir a las partes;

4.- Si no concurre el demandado o si estando presentes no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer las pruebas que juzquen convenientes;

(37) J. Jesús Castorena, Opus cit. p. 42

5.- Concluida la recepción de las pruebas, el Presidente de la Junta remitirá el expediente a la junta de conciliación y arbitraje que co - rresponda, según la competencia jurisdiccional y territorial;

6.- El convenio al que lleguen las partes será ejecutado por el -- presidente de la junta si ésta es permanente, y en caso contrario se remi - tirá al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje más próxima -- (artículo 748).

Es importante mencionar que en la Ley de 70 se suprimió un artícu - lo muy polémico de la Ley de 1931, expuesto al tenor siguiente:

"Art. 466.- Durante el período de conciliación no se admitirá en - las audiencias, la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la junta consienta en que sean representadas, en casos debidamente justificados, a ju - cio de la misma".

Consignaba, pues, esta disposición, dentro del alcance de las Jun - tas de Conciliación, la norma general consistente en que en dicha fase no debían intervenir asesores de las partes, pues éstos deberían comparecer personalmente.

Sin embargo, la Junta podría admitir que las partes fueran repre - sentadas, siempre y cuando se tratara de casos debidamente justificados, a juicio de la misma.

Como vemos, en la ley de 70 no aparecía esta taxativa respecto a - la representación de las partes.

En cuanto al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, la Ley de 1970 destinó el capítulo V del Título catorce, destacando los siguientes lineamientos en materia de conciliación:

1.- El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia;

2.- La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregado al demandado copia de la demanda;

3.- Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción (artículo 752).

La audiencia debía celebrarse de conformidad con las normas siguientes:

I.- La junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrá proponer la solución que a su juicio sea propia para -- terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;

II.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, 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 y excepciones;

IV.- Se previene también la realización de una nueva audiencia inicial, al disponerse que el actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposiciones ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

Como se aprecia, en estas normas la citada Ley de 1970 no consignó tampoco la taxativa para representantes de las partes, toda vez que no ordenó la comparecencia personal de ellas a la conciliación.

Así pues, regían para todos los casos de representación las normas siguientes:

1.- La personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan, como norma general, salvo las modificaciones siguientes:

2.- Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, pueden otorgar poder ante la Junta de Conciliación o ante la de Con-

ciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad del trabajo. La personalidad se acreditará con la copia certificada correspondiente;

3.- 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;

4.- 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 convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada (artículo 709).

Sobre todo bajo esta última directriz, ocurrían los abogados de las partes desde el inicio de la conciliación, de suerte que éstas prácticamente no tenían oportunidad de intercambiar impresiones personales o orientadas a obtener un sencillo arreglo del problema. De ahí, el cambio de normativa que en esta materia consignó la Reforma Procesal de 1980.

IV.- LA CONCILIACION EN LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

En una ponencia presentada en la Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en 1977 en la Ciudad de Guadalajara, ponencia suscrita por representantes obreros y dirigentes sindicales, se expresaba; en orden al tema que nos ocupa, lo siguiente:

"La conciliación es trascendental para prevenir conflictos, que -

tantas repercusiones tienen en la economía de los trabajadores, de los patrones, así como del país. Conflictos entre los primeros, que desembocan en juicios, tienen posibilidades de resolver, mediante una conciliación efectiva y evitando los daños del pleito cuando aún no aparecen incomprendiones o distanciamientos mayores y las consecuencias monetarias son imperceptibles.

A un trabajador le conviene un pronto arreglo, pues aún cuando pasados los años se resuelve la demanda a su favor y aumenten los salarios caídos, se han dislocado tanto sus condiciones de vida que lo que recibe no es suficiente para nivelarse. Y para su patrón, en ocasiones, representa el pago de los salarios, cerrar la fuente de trabajo en perjuicio propio y de otros trabajadores.

Ahora bien, entendida correctamente la importancia de la conciliación y considerando que ella es parte del procedimiento laboral, impone a las juntas de conciliación y arbitraje la necesidad de cumplirla y evitar que se convierta por abstención o negligencia en una mera fórmula. Los tribunales del trabajo deben darle la importancia que tiene frente a un conflicto inminente, y para su efectividad debe efectuarse directamente entre patrones y trabajadores, sin la presencia de asesores y menos por conducto de representantes. La intervención corresponde a los miembros de la Junta, auxiliados por personal idóneo; por todo lo cual se proponen las siguientes conclusiones:

Primera.- La conciliación es de carácter obligatorio en el procedimiento mexicano y debe realizarse para prevenir los conflictos individuales y colectivos.

Segunda.- Debe reformarse la Ley del Trabajo para que la función conciliatoria se efectúe por personal debidamente capacitado para ello, entre patronos y trabajadores, sin la intervención de asesores.

Tercera.- La conciliación no debe continuar siendo simple trámite, solo para alargar los juicios de trabajo, sino conducto para evitarlos" - (38).

Está argumentación y otras similares en la doctrina fueron tomadas muy en cuenta por el legislador de la reforma de 1980, comprobándose lo anterior por los siguientes conceptos de la exposición de motivos de la propia Reforma:

"En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados".

Esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad a cualquier otro que deba debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide.

La ausencia de Asesores o apoderados es conveniente, porque de ese

(38) Conclusiones de la Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jal., 1977, p. 218 y sigs.

modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta. Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, en tonces deberán hacerlo en la de litigio.

Más que las consecuencias procesales que genere la ausencia del pa trón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los -- principios básicos del Derecho del Trabajo (39).

Propuesta así la conciliación directa entre las partes, se aprecia que la institución, en las reformas de 1980, quedó en los siguientes térmi nos:

1.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de de - manda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y ad misión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguien tes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

2.- La citada audiencia constará de tres etapas, a saber:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones, y
- c) De ofrecimiento y Admisión de pruebas..

[39] Reseña Laboral: Exposición de Motivos de las Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, Dpto. de Publicaciones de la Srfa. del Trabajo, p. 23.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

4.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La junta interviendrá para la celebración de Pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaran 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;

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la Ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Bien se aprecia que la innovación fundamental de estas reformas de

1980, en lo que toca a la conciliación, ha sido la norma que ordena la comparecencia personal de las partes a la etapa conciliatoria, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

Desde luego, la nueva norma se explica en función de que los acuerdos de avenimiento son más espontáneos y con mayor probabilidad de ser fructíferos a través del trato directo de los interesados.

Obviamente, en nuestro medio, tan apegado a los trámites tradicionales más benéficos en la práctica para la parte poderosa del litigio laboral, esta reforma sobre la conciliación ha sido no poco criticada; y prueba de ello son los siguientes conceptos del maestro Néstor De Buen:

"...Y vamos a la excepción inquietante (al viejo principio procesal de la igualdad de las partes). Esta se localiza mucho más allá, al calor de las reglas del juicio ordinario, precisamente en el artículo -- 876, fracción I, donde se exige la comparecencia personal de las partes ante la Junta, en la etapa conciliadora, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Al margen de la fobia en contra de los "pobres abogados", lo cierto es que se está coartando el legítimo derecho de que los trabajadores y los patronos se hagan representar..."; agregando después dicho autor: "Pero no podemos ser tan incautos como para presumir que gracias a esta disposición los señores patronos vayan a dedicar unas cuantas horas diarias a "conciliarse", y en lugar de que lo hagan sus apoderados... En realidad, la exigencia tendrá una solución bien sencilla: bastará no comparecer a la etapa conciliatoria, con lo que se echará por tierra la intención del legislador de que sin presencia de asesores, --

las partes se entiendan directamente" (40).

Pero, la solución práctica señalada por dicho jurista de no asistencia de las partes a la fase conciliatoria, no iba a resultar tan fácil, pues si así fuera la incomparecencia tendría el único efecto de tener a las partes por inconformes con todo arreglo, pasándose, sin mayor consecuencia, a la etapa siguiente, la de demanda y excepciones. No, hay otro efecto importantísimo y consiste en que si el patrón demandado no concurre a la etapa de conciliación personalmente, queda obligado a comparecer, también personalmente, a la etapa de demanda y excepciones, pues reza la fracción VI del artículo 876 que. "De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones". Y de este otro efecto se deriva uno más, el que la parte patronal considera el más lesivo: si el patrón no comparece personalmente a dicha segunda etapa, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; lo que implica que, al no asistir en persona, pierde el momento procesal de oponer excepciones y defensas.

Esta consecuencia deviene de lo previsto por el también nuevo artículo 879, que a la letra expresa:

"La audiencia (de demanda y excepciones) se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se -

(40) Néstor De Buen L., La Reforma Del Proceso Laboral, México, 1980, Editorial Porrúa, S.A., p. 38.

tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, - que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

Es así como la conciliación asume la importancia y los efectos que la hacen superar su pasada condición de institución de trámite, a la que prácticamente nadie tomaba en cuenta.

Más cabe aclarar que en virtud de que se suscitó la crítica de como podría comparecer "personalmente" una persona moral (que de esta naturaleza son la gran mayoría de las empresas), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a través de la circular 3-C, de 13 de Junio de 1980, -- puntualizó lo siguiente:

"Acerca de la cuestión relativa a la comparecencia de las partes, cuando se trata de personas morales, que requiere el artículo 876, fracciones I a VI, de la Ley Federal del Trabajo, manifestamos:

La finalidad de la Reforma legal al respecto, consiste en hacer -- efectiva la conciliación mediante el contacto directo de las partes que propicie el entendimiento entre las mismas.

Para tal objeto, se trata de que las empresas concurren mediante un representante legal que tenga el carácter de funcionario que actúe dentro de la empresa, y con las facultades necesarias para tomar decisiones

en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, exhibiendo el testimonio notarial respectivo, conforme lo dispone la Fracción II del artículo 692 del citado ordenamiento:

Ahora bien, cuando se trate de un apoderado, bastará con que acredite tener facultades, además de para pleitos y cobranzas, para actos de administración en el área laboral, en términos legales. O bien, que se exhiba la constancia expedida por la empresa acreditando que es un funcionario que ejerce funciones de administración de la misma, con facultades para concurrir a su nombre y representación en los conflictos laborales a la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que pueden derivarse de ella, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones y demás secuencias procesales, deberá comparecer el apoderado para pleitos y cobranzas, que puede ser el mismo funcionario u otro apoderado con testimonio notarial" (41).

Quedó así salvado ese punto problemático que representaba la innovación en materia conciliatoria, pues, en efecto, el artículo 692 de la propia Ley Laboral previene al respecto lo que sigue:

"Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

"...II.- Cuando el apoderado actúa como representante legal de --

(41) Circular 3-C, de fecha 13 de Junio de 1980, emitida por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite..."

Ya se ha visto, y se seguirá viendo en lo futuro, que esta nueva apreciación de la conciliación, debida a las Reformas Procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, rinde un índice mayor de avenimientos entre las partes, que el logrado bajo la normativa precedente.

CAPITULO TERCERO .

LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

- I.- Presentación y Perfeccionamiento de la Demanda
- II.- Desarrollo de esta fase procesal
- III.- Problemática de la incomparecencia de la parte demandada
- IV.- Controversia Jurisprudencial en orden a tal problemática.

I.- PRESENTACION Y PERFECCIONAMIENTO DE LA DEMANDA.

Antes de ocuparnos del desarrollo de la segunda fase de la audiencia, que la ley denomina "De demanda y excepciones", nos referiremos a una de las innovaciones más trascendentes de las Reformas de 1980, que guarda natural vinculación con dicha etapa procesal, y aún con el inicio mismo del procedimiento. Trátase de la suplenia de la queja deficiente, cuyo contexto se produce cuando la demanda del trabajador es incompleta.

La fórmula jurídica principal en orden a esta nueva institución está contenida en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que en la parte conducente, expresa:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Así pues, se aprecia que esta norma contenida en el párrafo segundo del indicado artículo 685 faculta a los tribunales laborales para subsanar la demanda del trabajador, que no pocas veces, por ignorancia propia o mal asesorado, incurre en la deficiencia de no incluir prestaciones cuya reclamación es procedente. En estas condiciones, era frecuente que las demandas laborales no comprendieran algunas acciones, especialmente las referentes a prestaciones de nueva creación en la Ley Federal del Trabajo de 1970, tales como la prima de antigüedad, la prima dominical, la -

prima de vacaciones, el aguinaldo, mismas prestaciones que, precisamente por su novedad, eran omitidas en la demanda por gestores, litigantes y - aún por abogados poco afectos a enterarse de las normas de reciente creación.

Ante esta situación, el legislador de las reformas de 1980 estimó pertinente coadyuvar en esta situación lesiva al trabajador, subsanando la demanda al ser presentada, a efecto de adicionarle "Las prestaciones- que deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos - expuestos por el trabajador".

Se complementó adecuadamente esta suplencia con el artículo 873 - de la ley laboral, al que remite en parte el ya señalado 685 de la misma, pues previene también la intervención correctiva de la Junta en favor de la demanda del trabajador, si bien en un momento procesal posterior al - de la presentación de la misma.

En efecto, ya vemos que, dentro de las veinticuatro horas si -- guientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de de - manda, el Pleno o la Junta Especial dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda (artículo 873, párrafo primero de nuestra ley). Pues - bien, reza el párrafo segundo de dicho artículo que:

"cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o -

que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

Por tanto, esta norma reitera la institución de suplencia de la -- queja deficiente, aunque se aprecia que su supuesto es más amplio que el del artículo 685 (que contempla sólo la adición de prestaciones que proceden y se omiten), pues el 873 se refiere a cualquier irregularidad en el escrito de demanda, así como a los casos de acciones contradictorias.

Y una vez más reiteran las reformas Procesales de 80 la nueva institución de suplencia, a través de la fracción II del artículo 878, ya -- dentro de la etapa de demanda y excepciones, pues previene lo siguiente:

"El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento".

Como es de observarse se conceden al trabajador tres oportunidades dentro del procedimiento para que corrija su demanda, y en las mismas está presente la nueva atribución de la Junta de suplir su queja deficiente.

Desde luego, es de comentarse que esta facultad supletoria de la Junta en favor del trabajador reclamante, tiene su antecedente directo en la suplencia de la queja deficiente gestada desde hace varios lustros en

el ámbito del Derecho de Amparo, y la cual quedó muy atinadamente definida por el Maestro Juventino V. Castro al tenor siguiente:

"Es una institución procesal constitucional, de carácter proteccionista y antiformalista y aplicación discrecional, que integra las omisiones parciales o totales de la demanda de amparo presentada - por el quejoso, siempre en favor y nunca en perjuicio de éste, con las limitaciones y bajo los requisitos señalados por las disposiciones constitucionales conducentes" (42).

Respecto a la incorporación de la suplencia de la queja al campo - del Derecho del Trabajo, era de esperarse la reacción de ataque a la nueva institución de los abogados tradicionalistas y de la parte empresarial, reacción que puede sintetizarse en los siguientes conceptos, vertidos por el Maestro Néstor de Buén; al referirse al segundo párrafo del artículo - 685 de la Ley Federal del Trabajo:

"A la vista de esta curiosa disposición, que impone a las juntas - de Conciliación y Arbitraje la obligación de mejorar las demandas de los trabajadores, ampliando las acciones intentadas por éstos, se han desatado las más acerbas críticas en contra de la iniciativa que ya es hoy ley. Los abogados la atacan por la notable desigualdad de trato a las partes que implica. Los abogados sin tendencia manifiesta, porque constituye una aberración conceder al - propio juzgador, a quien corresponde resolver sobre la proceden--

(42) Juventino V. Castro, *La Suplencia De La Queja Deficiente*, México, - 1953, Editorial Porrúa, S.A. p. 59

cia e improcedencia de las acciones intentadas, la facultad de mejorarlas, al grado de que se convierte al Juez en parte" (43).

Pero a tales argumentaciones puede oponerse la idea del Derecho Social, que, como hemos visto, pugna por la justicia a los integrantes de los sectores de desposeídos, y los trabajadores pertenecen a ellos, de modo que los derechos que les sean otorgados, sean substanciales o -- procesales, solo tenderán a nivelar la desigualdad económica y social. Y desde el punto de vista que ahora nos interesa del Derecho Procesal del trabajo, no es verdad lo afirmado por De Buén de que la nueva institución de suplencia reporta una notable desigualdad de las partes, pues es bien sabido que precisamente el procedimiento laboral en su totalidad tiende a igualar jurídicamente a quienes son económicamente desiguales; así que una institución más que pretenda sumarse para alcanzar ese equilibrio en el ámbito laboral, sólo con lleva el espíritu de todas las normas igualitarias del Derecho Social, cuya existencia ha estado sobradamente justificada tanto en las leyes, como en la doctrina y la jurisprudencia.

Y, con ocasión de esta incorporación al Derecho del Trabajo de la suplencia de la queja deficiente, son de rememorarse los conceptos futuristas del Maestro Mendieta y Nuñez:

"Las actuales expresiones legales del Derecho Social, por su importancia y por las orientaciones que encierran, hacen de esta novísima parte del Derecho el Derecho del Porvenir... porque es tal modo

(43) Néstor de Buén L., La Reforma Del Proceso Laboral, México, 1980, Editorial Porrúa, S.A., p. 27-28.

amplio su ámbito y tan grande su importancia, que en un tiempo relativamente breve extenderá su influencia a todas las partes y ramas del Derecho... Hacia las finalidades del Derecho Social se -orientarán, tarde o temprano, todos los Derechos" (44).

II.- DESARROLLO DE ESTA FASE PROCESAL.

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

1.- Se inicia mediante la exhortación que hará el Presidente de - la Junta a las partes, como última gestión de avenimiento, tras lo cual, si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

Este expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Entonces, si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliera, como hemos visto, los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el -- planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Mencionamos ya que tal es una de las oportunidades procesales que las reformas conceden al trabajador para que su demanda sea perfeccionada.

(44) Lucio Mendieta y Nuñez, El Derecho Social, México 1967, Editorial - Porrúa, S.A. p. 107.

2.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

Es de comentarse que lo más usual es que el demandado conteste por escrito la reclamación, pues la generalidad de las empresas cuentan con bufetes de profesionales especializados.

3.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore -- cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia; y no podrá admitirse prueba en contrario.

La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

4.- En cuanto a la excepción de incompetencia, no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

5.- Solo por una vez las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente, debiéndose asentar en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

6.- En caso de que el demandado reconvenga al actor, éste procede-

rá a contestar de inmediato, o bien, si lo solicita, la Junta acordará - la sus-pensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

7.- Inmediatamente que concluya el periodo de demanda y excepciones, se pasará al de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Más cabe observar que si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción (artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo).

Como se aprecia, en esta nueva ordenación del juicio ordinario la boral, se distingue la celeridad del trámite, que permite llegar a la conclusión de que al establecerse tales reglas, se tomaron en cuenta dos de los principios fundamentales enunciados en el artículo 685 de la propia Ley (45).

El dispositivo, en virtud del cual el juicio se debe de iniciar exclusivamente a instancia de parte y el de concentración. "Este se expresa, casi dramáticamente dice el Maestro De Buén en la acumulación, en una sola audiencia, de las tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas" (46).

(45) Dice el párrafo primero del artículo 685: "El proceso del Derecho - del Trabajo será público, gratuito, inmediato predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para poder lograr la mayor armonía, - concentración y sencillez del proceso.

(46) Néstor de Buén, La Reforma Del Proceso Laboral, México 1980, Editorial Porrúa, S.A., p.p. 27-28.

Obteniéndose de esta forma, el procedimiento sencillo y rápido -- que ameritaba la justicia obrera en la solución de sus conflictos individuales.

III.- PROBLEMÁTICA DE LA INCOMPARECENCIA DE LA PARTE DEMANDADA.

Ya decíamos que una de las novedades introducidas por las Reformas Procesales de 1980 a la ley laboral consiste en el hecho de que si las partes no concurren a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones (artículo 876, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo).

Pues bien, si las partes no comparecen personalmente a la conciliación y tampoco a la etapa de demanda y excepciones, los efectos jurídicos serán los siguientes:

- 1.- Para el actor, tener por reproducida su demanda.
- 2.- Para el demandado, tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, prueba limitada en la etapa que sigue (de ofrecimiento y admisión de pruebas) o demostrar la inexistencia de la relación de trabajo, o que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Obviamente, esa consecuencia de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, implica una sanción procesal de notables repercusiones para el demandado. Y su justificación se encuentra en que éste -- no compareció a la etapa de conciliación; de suerte que de no ser por esa sanción, la fase conciliatoria prácticamente sería burlada por la incomparecencia patronal, tal como sucedía al amparo de la legislación anterior.

Consecuentemente, si el patrón demandado no concurre a la etapa de conciliación personalmente, violando así lo ordenado por la fracción I - del artículo 876 de la ley, suscita la aplicación de la fracción VI del mismo, que dispone que deberá presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones; y entonces, si tampoco concurre, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, según previsión del artículo 879 de la ley.

Como se supone que el patrón tiene múltiples ocupaciones, y que ellas lo obligan a no poder comparecer personalmente, (ni a conciliarse, ni a la fase de demanda y excepciones), esta reforma fué objeto de muchas críticas, ante el impedimento surgido con ella de que en esos supuestos no pudieran comparecer apoderados.

Pero tal reforma fué aprobada teniéndose en cuenta que tendía a dar valor eficaz a la conciliación, según ya hemos expuesto con anterioridad.

Como algunos actores estimaban que bastaría que el patrón no acudiera a dicha fase para violar la disposición mencionada, Ramírez Fonseca, que precisamente ha sido uno de los críticos más reiterativos de las Reformas, observaba:

"Hay quienes piensan que el hecho de que no comparezca el patrón demandado a la etapa de conciliación no tiene más consecuencia -- que el que se le tenga por inconforme en los términos de la fracción V del artículo en estudio (876); sin embargo, la verdad es otra. Si el patrón demandado no concurre se aplica el contenido

de la fracción VI, quedando entonces constreñido a presentarse -- personalmente a la etapa de demanda y excepciones. O lo que es -- lo mismo: si no acude a la conciliación personalmente, debe acudir personalmente al período de demanda y excepciones, y si tampoco -- concurre a éste se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo en los términos del artículo 879 de la misma Ley Federal del Trabajo" (47).

La generalidad de los litigantes patronales consideró que esta -- consecuencia legal, que desembocaba en tener por contestada la demanda -- en sentido afirmativo al demandado, salvo prueba en contrario, violaba normas relativas a la representación y, sobre todo significaba una postura injusta de las Reformas, en agravio de la parte empresarial .

Sobre ello, estimo que las Reformas, al igual que en los otros -- puntos de que se ocuparon, solo siguieron los lineamientos equilibradores del Derecho Social, manifestados en tal ocasión a través del Derecho del Trabajo, que, específicamente en el tema que nos ocupa, han procurado dar eficacia a la fase conciliatoria, la cual, según anotamos con anterioridad, representa la mejor forma de solución de los problemas laborales.

IV.- CONTROVERSIDAD JURISPRUDENCIAL EN ORDEN A TAL PROBLEMÁTICA.

Con la finalidad de evadir el efecto de que a la parte empresarial

(47) Francisco Ramírez Fonseca, Anticonstitucionalidades y Contradicciones De Las Reformas A La Ley Federal Del Trabajo, México 1981, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., p. 58

se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo en caso de no comparecer personalmente en la fase conciliatoria, el sector patronal enderezó una crítica a las Reformas, en el punto que nos ocupa, estrechamente vinculado con la institución de representación. Así expresaba dicho sector que, aunque el artículo 876 en su fracción I de la ley previene que en la etapa de conciliación las partes deberán comparecer personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, en su fracción VI prescribe "De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones": en razón de lo cual seguía sosteniendo dicho sector, como no se menciona en esta norma sanción alguna para la no comparecencia personal, ya en la etapa de demanda y excepciones puede la demandada comparecer por medio de su apoderado legal, con base en lo dispuesto por el artículo 692, en su párrafo primero, en el sentido de que "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado".

Claramente se omite en esta argumentación la norma contenida en el artículo 879, como efecto de haber operado las fracciones I y VI del 876.

Sin embargo, se dió validez a dicha tesis patronal en la resolución del Juez de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal respecto de un juicio de amparo interpuesto en contra de actos de la Junta Especial Número Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje; misma resolución que, por contemplar la secuencia clara del problema, hemos de transcribir en su mayor parte.

ACTO RECLAMADO

1o.- Los acuerdos dictados el 13 de Junio en curso por la Junta - señalada como responsable, en el juicio número 215/80, que se formó con motivo de la demanda interpuesta por el Tercero perjudicado en contra de Ferrocarriles Nacionales de México y que a la letra dicen:

"La junta acuerda; Visto que no han comparecido el actor y la de - mandada personalmente en los términos de la fracción VI parte final del artículo 876, no se reconoce la personalidad con la que pretendieron ostentarse los CC. Licenciados..., en virtud de lo preceptuado en el artículo citado; en consecuencia, con fundamento en el artículo 879 párrafo - II y III de la Ley Federal del Trabajo en vigor se tiene por reproducido en vía de demanda el escrito de fecha 2 de Mayo de 1980, recibido el 6 - del propio mes y año; por contestado en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, el escrito de demanda, por parte de la demandada Ferrocarriles Nacionales de México. Se declara cerrada la etapa de demanda y excepciones..."

C O N S I D E R A N D O

Primero.- El acto reclamado se admitió por la responsable, la que negó que se hayan cometido las violaciones constitucionales por el acuerdo de fecha 13 de Junio de 1980, dictado en el expediente laboral 215/80.

Segundo.- La quejosa señaló como conceptos de violación los siguientes: Al dictar los acuerdos que impugno en esta demanda, la Junta aplicó en forma inexacta y por tanto violó lo dispuesto por los artícu -

los 692, 875, 878 y 879 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, violando con ello, en consecuencia, las garantías que a mi mandante otorgan los artículos 14 y 16 Constitucionales, por lo siguiente:

a) En primer lugar, de la simple lectura del primer acuerdo a que aludo, o sea, del que dictó en la etapa de demanda y excepciones, se desprende que la responsable ni siquiera leyó y mucho menos analizó el instrumento notarial que exhibieron en la propia etapa los dos diversos apoderados de la empresa que apodero, que comparecieron en la referida diligencia y con base en el cual pidieron que se les reconociera su personalidad como tales. La Junta se limitó a declarar que por no haber comparecido las partes personalmente no se reconoce la personalidad con la que pretendieron ostentarse sus apoderados, y tuvo por reproducida la demanda inicial y por contestada la misma en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; como se ve, no fundó ni motivó en forma alguna el desconocimiento de la personalidad de los apoderados de mi parte.

b) En segundo término, al pretender en el mismo primer acuerdo, que no habían comparecido en la precitada etapa el actor y la demandada personalmente en los términos de la fracción VI parte final del artículo 876, y no reconocer la personalidad de los mencionados apoderados de mi representada, para luego según ella de acuerdo con lo que disponen los párrafos segundo y tercero del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, derivar de lo anterior las consecuencias que menciono en el párrafo precedente, es indudable que incurrió en una absurda e inexplicable equivocación, cometiendo por ende una arbitrariedad. En efecto, de conformidad con lo que dispone el artículo 876 de dicha ley particularmente en la pri

mera parte de su fracción VI, las partes no están obligadas a conciliarse y por lo mismo tampoco están obligadas a concurrir a la etapa de conciliación, de acuerdo con eso las partes comparecieron a dicha etapa. Luego en la etapa de demanda y excepciones, compareció el apoderado del actor como persona física y acreditó su personalidad con carta poder, en término de lo dispuesto por la fracción I del artículo 692 de la Ley Laboral y también lo hicieron los apoderados de Ferrocarriles Nacionales de México, persona moral, acreditando su personalidad con el testimonio notarial mencionado y conforme a lo que establece la fracción III del citado artículo 692. Pero como ya lo indiqué la Junta no reconoció la personalidad de ninguno de los mencionados apoderados porque según ella las partes no comparecieron personalmente, lo que es absurdo.

Tercero.- Son substancialmente fundados los conceptos de violación invocados por la quejosa en relación a la inexacta aplicación en su perjuicio de la parte final de la fracción VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo...

"Le asiste la razón a la quejosa al señalar que se violan en su perjuicio derechos procesales, toda vez que el precepto en el cual pretendió fundarse la Junta responsable, es decir, el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, no puede desvincularse jurídicamente del diverso 692 de la misma Ley.

"El artículo 876 dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, se agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados (fracción I): pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para la diversa etapa de demanda y

excepciones, según puede constatarse de la lectura de la parte final de la fracción VI del citado precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente.

Le asiste la razón a la quejosa cuando sostiene que esa presentación personal se encuentra relacionada en el caso con lo dispuesto en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer "a juicio", es decir, ya cuando la junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo es la etapa de Demanda y Excepciones, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, señalando a la vez el citado artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado...

La quejosa aduce que la responsable únicamente reconoció la personalidad de sus representantes en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y ello sólo para los efectos del párrafo final del artículo 879 de la Ley Laboral, como consecuencia de haber tenido por contestada indebidamente la demanda en sentido afirmativo.

Consecuentemente, al no reconocer la junta responsable la personalidad de los apoderados de la quejosa en la Etapa de Demanda y Excepciones, y establecer que dicha empresa no había comparecido personalmente, infringió por falta de aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, lo que a su vez la llevó a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y a restringir el derecho probatorio de la empresa quejosa en términos del párrafo final del artículo 879 de la Ley de la Materia, que, consecuentemente, fué inexactamente aplicado".

Con ello la Junta responsable violó las garantías individuales que señala la quejosa, a quien, por la misma razón, se impone conceder el amparo y protección de la Justicia de la Unión, para el efecto de que la Junta responsable, dejando insubsistentes los acuerdos reclamados, reponga el -- procedimiento a partir del inicio de la Etapa de Demanda y Excepciones citando previamente a las partes, y, ajustandose a los lineamientos expuestos en el cuerpo de este considerando, tenga por presentadas personalmente a las partes en la etapa mencionada, por conducto de sus respectivos apoderados, en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y continúe el desarrollo de la citada etapa y la audiencia, en los términos de los Artículos 878 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo..." (48)

Como se aprecia, en esta sentencia se hizo caso omiso de la secuencia introducida por las Reformas y consistente en que, para dar efectividad a la conciliación, la no presentación de la parte demandada (personalmente) en la fase de demanda y excepciones, debe acarrear la sanción de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Se desprende de lo anterior que la propia sentencia violó lo dispuesto en el nuevo artículo 876.

Pero también, contemporáneamente, el Tribunal Colegiado de Circuito con sede en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León, en el juicio de amparo di-

(48) Resolución publicada en el Diario "Excelsior", de fecha 11 de Septiembre de 1980, Sección A, p. 21.

recto 639/80, resolvió la conformidad con el texto y el espíritu de la re forma, al sostener el punto medular siguiente:

Cuarto.- Este tribunal estima que el concepto de violación esta fun dado. En efecto, el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y o frecimiento y admisión de pruebas... El artículo 875 dispone que dicha au- diencia constará de tres etapas (conciliación, demanda y excepciones y o - frecimiento y admisión de pruebas). El artículo 876 expresa que en la pri mera etapa deberán de concurrir personalmente las partes, sin abogados ase- sores o apoderados. La fracción I previene que de no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones. El artículo 879 señala las sanciones aplicables para el caso de que no concurren las par- tes en este período, exponiendo que si el demandado no lo hace, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo. En el caso presente, en - la etapa de demanda y excepciones del acta a fojas 11, 12 y 13 del juicio laboral se desprende que la parte demandada se apersonó por conducto de su apoderado, Lic.,,,, quien expuso lo siguiente: que en este acto y según lo justifica con la carta poder que he acompañado, soy apoderado jurídico de- (los demandados), y con tal carácter ocurre a dar contestación a la demanda promovida por... en contra de mis representados. Dicha actuación conduce a estimar que es cierto lo afirmado por la actora, pues los demandados no - - cumplieron con la obligación que les impone la fracción VI del artículo 876 del Código Laboral, por lo que se hicieron acreedores a la sanción contenida en el párrafo final del artículo 879 de la misma Ley.

"En tales condiciones, al haber desechado la Junta la solicitud de la parte actora, incurrió en la violación procesal que se hace valer, vulnerado en perjuicio del quejoso las garantías constitucionales invocadas por lo que debe concedérsele la protección federal que solicita, para el efecto de que, dejando insubsistente el laudo, reponga el procedimiento a partir de la etapa de demanda y excepciones, en la cual dicte acuerdo en el que se tenga por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de -- que en el período de ofrecimiento y admisión de pruebas, la parte demandada demuestre los extremos del párrafo final del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y continuando el trámite dicte, en su oportunidad el -- laudo que corresponda..." (49).

Las continuas contradicciones referentes a la aplicación de los artículos 692 fracciones II y III y del 876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo por sentencias y tesis emitidas por los Juzgados de Distrito y Tribunales Colegiados, motivaron que Petroleos Mexicanos presentara una denuncia ante la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien sustentó la siguiente tesis:

UNICO.- Debe prevalecer el criterio sustentado por el Primer Tribunal Colegiado de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo en revisión RT-205/82, en el sentido de considerar que el Director General de Petróleos Mexicanos tiene la facultad de conferir la represen-

(49) Francisco Ramírez Fonseca, Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas A La Ley Federal del Trabajo, México 1981, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., p.p. 68-70

tación de dicha persona moral a otros funcionarios, empleados, abogados o a terceros para que actúen en nombre y por cuenta de la empresa ante las autoridades jurisdiccionales de trabajo y, en tal virtud, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada.

Varios 28/83.- Denuncia de contradicción de tesis entre los tribunales Colegiados Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia Laboral, -- formulada por Antonio del Rosal Romero como representante y apoderado legal de Petróleos Mexicanos, 29 de Mayo de 1985, Unanimidad de cuatro votos: -- Ponente Alfonso López Aparicio, secretario: Carlos Villascán Roldán.

La ejecutoria que sustenta esta tesis constituye jurisprudencia con un solo fallo, de acuerdo con el artículo 107, fracción XIII, de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO CUARTO

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

I.- El desplazamiento de la carga de la prueba.

II.- Exención de la carga de la prueba.

III.- La prueba confesional y la representación legal.

IV.- Orientación general de las Reformas Procesales de 1980.

CONCLUSIONES.

I.- EL DESPLAZAMIENTO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

También en materia probatoria, la Reforma Procesal de 1980 al Código Laboral logró significativos avances. Más, antes de referirnos a ellos, se impone la referencia a algunos conceptos generales, pues ello nos permitirá abordar con mayor sistemática las innovaciones alcanzadas por dicha Reforma.

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento, u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de probe, que significa honradez, o de probandum, probar, patentizar, hacer fe. -- También se conceptúa la prueba, como los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre sí. Estos conceptos dan una idea de lo que significa la prueba y del objeto que persigue en el proceso. Es, pues, el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos. La prueba se dirige al juez o tribunal no al adversario pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones (50).

En el procedimiento laboral, la prueba constituye, a veces, un método de averiguación, y otras, un método de comprobación. El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pues en estos casos se investiga, se averigua, para crear

(50) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, - 1982, Editorial Porrúa, S.A. p. 371.

el derecho aplicable a las partes. Diversamente, el método de comprobación se emplea en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, dado que se acude al silogismo jurídico como consecuencia de la comprobación.

En cuanto al objeto de la prueba, está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba, afirmación ésta de la que se deducen las siguientes consecuencias:

1.- Unicamente los hechos están sujetos a prueba, lo que implica que el derecho, por regla general, no lo está;

2.- No todos los hechos deben ser probados.

Este principio está admitido en nuestra legislación laboral, pues el artículo 878 prescribe en las fracciones que se indican:

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

"...IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios... El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscita controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos..."

"...VIII.- Al concluir el período de demanda y excepciones se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las

partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción".

Mencionadas las generalidades anteriores, debemos precisar el modo de desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, que debe sujetarse a los lineamientos siguientes:

1.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

2.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con la ofrecida por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

3.- En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con 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 esta plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

4.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche (artículo 880).

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, operan estas otras directrices:

1.- Solamente se admitirán las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o de tachas;

2.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo;

3.- La junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad y exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido;

4.- Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días (artículo 881 a 883 de la Ley Federal del Trabajo).

Ya dentro de este contexto general, hemos de referirnos a las específicas innovaciones de la referida Reforma Procesal de 1980, principiando con la que hemos denominado "Desplazamiento de la carga de la prueba"

Es sabido que, en general, los ordenamientos procesales civiles y mercantiles recogen las dos reglas tradicionales de la carga de prueba, según las cuales el actor y el demandado tienen la carga de probar los hechos

en que funden su pretensión o su excepción, respectivamente, y sólo la carga de probarlos a la parte que lo expresa.

Con mayor precisión, los códigos de procedimiento civiles que si -
guen al proyecto de 1948, establecen la regla general de que las partes -
tienen la carga de probar sus respectivas proposiciones de hecho y los he -
chos sobre los que el adversario tenga a su favor una presunción legal --
(51).

Pero, es bien sabido que la carga de la prueba en materia laboral -
tiene otras orientaciones, pues, como afirma Trueba Urbina, frente a dos -
ciencias totalmente distintas, la ciencia procesal burguesa, cuya base e -
sencial es la bilateralidad de las partes en el juicio, y la ciencia proce -
sal social, cuya esencia de la disparidad de las propias partes, en función
tutelar del litigante débil, el obrero, tanto el derecho procesal general
como el derecho procesal social tienen que ser necesariamente distintos, -
no solo en sus principios fundamentales, sino en la reglamentación, en la
teoría del proceso y en la teoría de la prueba.

Así, la prueba laboral no sólo por su característica, sino por su --
naturaleza, es distinta de la civil o penal, originándose por ello que en -
el proceso laboral se resquebraje el principio jurídico individualista, --
consagrado por el derecho procesal civil, relativo a que el actor debe pro -
bar los hechos constitutivos de la acción y el reo los de sus excepciones.

(51) José Ovalle Favela, "Prueba", en Diccionario Jurídico Mexicano, México
1983, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, T. VII, pp. 303-304

Y agrega textualmente el citado autor: "En efecto, respecto a la - carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial laboral ha suplido deficiencias legales creando tesis sociales de inversión de la carga de la prueba.. La inversión de la prueba cumple en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye, por otra parte, la finalidad de toda la legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección. Una solución contraria a la carga de la prueba laboral, llevaría a dejar al demandante obrero en una completa indefensión, incompatible con el derecho justiciero social" (52).

Efectivamente, desde los inicios de nuestra legislación laboral, la Suprema Corte de Justicia ha venido modelando toda una doctrina de la carga de la prueba, en cuanto a su inversión en el campo del derecho del trabajo; acreditando lo anterior la siguiente relación de las principales tesis jurisprudenciales que en una u otra forma han derogado el principio civilista de la carga de la prueba;

1.- La carga de la prueba corresponde al patrón para acreditar que no adeuda salarios, cuando el obrero ha probado la existencia del contrato de trabajo;

2.- La carga de la prueba corresponde al patrón para justificar que el obrero no sufre enfermedad profesional;

(52) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo, México, 1982, Editorial Porrúa, S.A. pp. 375-376.

3.- La carga de la prueba corresponde al patrón para comprobar que la enfermedad profesional del obrero no fué originada por el trabajo, cuando dicha enfermedad se encuentra prevista en la tabla de enfermedades profesionales;

4.- La carga de la prueba corresponde al patrón para acreditar que el obrero se separó voluntariamente del trabajo o abandonó éste;

5.- La carga de la prueba corresponde al trabajador, cuando el patrón niega despido y ofrece el trabajo;

6.- La carga de la prueba corresponde al patrón para demostrar la falta de dependencia económica, cuando existe parentesco entre el beneficiario de la indemnización y el obrero fallecido a consecuencia de un riesgo profesional (53).

Si bien esa labor de desplazarle al obrero la carga de la prueba vi no siendo obra jurisprudencial, observamos que en las Reformas de 1980 se da un paso adelante en el aspecto legislativo de dicha materia, pues en el artículo 784 se previene que en todo caso corresponderá al patrón probar - su dicho cuando existe controversia sobre;

- 1.- Fecha de ingreso del trabajador;
- 2.- Antigüedad del Trabajador;
- 3.- Faltas de asistencia del trabajador;
- 4.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;

(53) Miguel Bermúdez Cisneros, La Carga De La Prueba En El Derecho Del Trabajo, México, 1976, Cárdenas Editory Dist., p. 151 y sigs.

- 5.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado.
- 6.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- 7.- El contrato de trabajo;
- 8.- Duración de la jornada de trabajo;
- 9.- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- 10.- Disfrute y pago de las vacaciones;
- 11.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- 12.- Monto y pago del salario;
- 13.- Pago de la participación de los trabajadores en utilidades de las empresas;
- 14.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Esta innovación procesal confirma la naturaleza social del proceso laboral como un derecho que tiene por objetivo esencial garantizar una igualdad real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores.

Además de ello, en términos generales la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad. Y en este punto, la ley estima que el patrón tiene los elementos para esclarecer los hechos, por lo que marca 14 casos en los que será él quien deberá cargar con la prueba, precisamente por estar provisto de los elementos comprobatorios necesarios, independientemente de que el patrón haya formulado o no alguna afirmación sobre tales hechos.

"La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el, apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador..."

Consecuentemente, esta disposición señala una facultad de la autoridad para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, ésta se desplace, sin promoción del interesado hacia su contrario.

Como bien hace notar el maestro De Buen, obviamente esta innovación responde al mismo espíritu de la llamada suplencia de la queja prevista en el artículo 685, porque con toda evidencia intenta subsanar los errores de planteamiento en el ofrecimiento de pruebas por parte del trabajador (55).

El licenciado Alvarez del Castillo, por su parte, resalta el mérito de esta exención de la carga de la prueba en favor del trabajador, pues afirma que las Reformas han dado un paso decisivo para conformar sobre bases de igualdad y de verdad, una teoría renovada y realista en materia de prueba, y para ello establecen que las juntas eximirán de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios estén en posibilidad de conocer los hechos, efecto para el cual y sin excluir otros (como puede ser el caso de la falta del aviso de despido), el legislador previene que la Junta debe requerir al patrón para que exhiba los documentos que esté le -

(55) Opus cit., p. 59.

Queda así resuelta una situación que afectaba en alto grado a los trabajadores, pues prácticamente les resultaba imposible probar hechos -- vinculados a una documentación que sólo el patrón podía encauzar. Muy especialmente destaca en este punto la superación del problema de las horas extras, cuyo desempeño tocaba probar al trabajador "de momento a momento", según conocida jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

Esta innovación de 1980 ha sido objeto de comentarios elogiosos, entre los que figura el de el maestro Néstor De Buen, ya que estima que es -- absolutamente justa, aunque venga a romper o precisamente por ello con viejos criterios de interpretación y otros nada antiguos que arrojaban al trabajador la carga de una prueba más que difícil (54).

Atendiendo a dicha reforma, los patrones, para evitarse perjuicios, deberán llevar listas de asistencia o tarjetas de tiempo, así como la restante documentación que requiere su nueva obligación procesal de probar -- los extremos relacionados en el artículo 784.

II.- EXENCION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Además del desplazamiento de la carga de la prueba, a que acabamos de hacer referencia, otra novedad de las Reformas de 1980, de similar -- importancia, consiste en la exención de dicha carga respecto de la parte trabajadora, prevista en el artículo 784. Está concebida al tenor siguiente.

(54) Nestor De Buen L., LA Reforma Del Proceso Laboral, México, 1980, Editorial Porrúa, S.A., pp. 60-61

galmente obligado a conservar; de no hacerlo, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, obviamente con base en tales documentos (56).

III.- LA PRUEBA CONFESIONAL Y LA REPRESENTACION LEGAL.

Al tenor de su artículo 776, la Ley Laboral declara que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- 1.- Confesional;
- 2.- Documental;
- 3.- Testimonial;
- 4.- Pericial;
- 5.- Inspección;
- 6.- Presuncional;
- 7.- Instrumental de actuaciones; y
- 8.- Fotografías, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Se incluye pues, como medio novedoso de prueba, el de las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

Pero, destacando más una innovación vinculada a la prueba confesional, que hemos de precisar líneas después, es conveniente hacer una referencia a parte al concepto y caracteres generales de la propia prueba confesional.

(56) Enrique Alvarez del Castillo, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en - 1979, Ed. de la Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas 1980, pp. 56-57.

La confesión es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario, y favorables a éste.

Puede ser expresa o tácita, simple o calificada, espontánea o provocada, en juicio y fuera de juicio.

La confesión expresa es la que se efectúa con palabras que manifiestan claramente lo que se reconoce o admite; tácita, es la que se infiere de algún hecho o se supone por la ley. Es simple cuando se confiesa lisa y llanamente, y calificada, si se restringe la intención del adversario, mediante adiciones de circunstancias o modificaciones.

La confesión provocada es la que se hace en virtud de interrogatorio o pliego de posiciones; y la extrajudicial es la que se hace fuera de juicio, de cualquier modo, ante juez que no es competente o faltando alguna de las formalidades legales (57).

En nuestro medio, la Suprema Corte de Justicia ha logrado una definición a saber:

"Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace" (58).

Si bien en la materia penal, esta prueba ha perdido importancia, porque se argumenta que es lograda bajo presiones, en nuestro Derecho Del Trabajo

(57) Ricardo Reimundín, "Confesión en juicio", en Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo III, p. 807.

(58) Francisco Ramírez Fonseca, La Prueba En El Procedimiento Laboral, México, 1981, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. p. 85.

jo la confesión de parte ha sido considerada siempre como una prueba relevante.

Debe desahogarse de manera personal, lo que implica que no pueden hacerse cargo de ello ni el apoderado del patrón, si este es persona física, ni el del trabajador.

Cambia ese problema cuando el demandado es persona moral, pues lógico es que deberá comparecer por ella una persona física.

¿Cuál debe ser ?.

La solución la aportan los artículos de la Ley Laboral:

"786.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso al que se refiere el siguiente artículo".

"787.- Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propio, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

Se aprecia desde luego la vinculación de estas normas con las que mencionábamos en capítulo anterior referentes a la comparecencia personal -

de las partes a la etapa de conciliación y a la de demanda y excepciones, ratificándose así el deseo del legislador de que sean directamente las -- partes (patrón y obrero) las que fundamentalmente tengan contacto directo para la solución de los conflictos; y cuando la demandada es persona mo-- ral, la relación ha de ser entre obrero y representante legal, que ya no apoderado, como era antes de las Reformas.

Cabe aquí mencionar que en el artículo 692 se hace la distinción - entre apoderado y representante legal, pues expresa lo siguiente:

"Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por con-- ducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la - personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.- Cuando el compareciente actúa como apoderado de persona físi - ca, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el o-- torgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Jun ta;

II.- Cuando el apoderado actúa como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredi te;

III.- Cuando el compareciente actúa como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello..."

Mencionadas, pues, en forma separada, ambas figuras, se impone pre-- cisar el concepto de representante legal, y para ello citaremos las si ---

güentes palabras de el maestro Nestor De Buen:

"En términos generales la representación legal de las personas -- morales la ejerce el organismo que la administra. Este suele tener carácter colegiado, como ocurre en los consejos de administración de las sociedades anónimas, o unitario: así los administradores únicos. Si se trata de organismos descentralizados ocurre algo parecido. Por poner un ejemplo: en el Instituto Mexicano del Seguro Social son sus representantes legales el Consejo Técnico y el Director General. Por regla general, si se trata de un cuerpo colegiado, quién lo preside es su representante" (59).

También coadyuva a precisar el concepto de representante legal de una empresa, el lineamiento contenido en el artículo 11 de la propia Ley Laboral:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Repetimos ahora que en una circular de 1980 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se especificó si bien con referencia a la conciliación, y no a la prueba confesional que el objetivo de las Reformas de 1980 era que compareciera a dicha etapa personalmente un representante

(59) Nestor De Buen L., La Reforma Del Proceso Laboral, México, 1980, Editorial Porrúa, S.A., p. 66.

legal de la empresa que tenga el carácter de funcionario que actué dentro de la misma, y con las facultades necesarias para tomar decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, exhibiendo el testimonio notarial respectivo conforme lo dispone la fracción II del artículo 692 de la Ley de la Materia.

Se infiere claramente de lo anterior que la idea del legislador de 1980 fué la de que algún funcionario de la empresa (con suficientes facultades) compareciera personalmente tanto a conciliación, cuanto al desahogo de la prueba confesional.

En este punto, De Buen expone: "Aparentemente el legislador desea que sean precisamente los funcionarios los que acudan a las audiencias laborales en las etapas de conciliación o a absolver posiciones en desahogo de las pruebas confesionales"; y critica: "La intención es clara: las molestias inherentes harán menos radicales las medidas disciplinarias y se pensará dos veces antes de despedir a un trabajador" (60).

Quizas no haya dejado de existir este propósito en el legislador; pero creemos que el objetivo es de mayor relevancia: acercar a las partes directas del conflicto para evitar éste o para terminarlo de común acuerdo ya en su fase de desarrollo.

A esta última finalidad atiende precisamente la absolución de posiciones por parte de funcionarios de las empresas demandadas; siendo --

(60) Opus cit., p. 66.

ese el acierto de los comentados artículos 786 y 787.

IV.- ORIENTACION GENERAL DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

Es conducente a lo que llevamos escrito, referirnos al fenómeno que el Maestro Mario de la Cueva denomina "La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo".

El Derecho del Trabajo nació para el obrero industrial, siendo por ello denominado, en Francia, derecho o legislación industrial. Pero no eran todos los obreros de la industria los que aprovechaban sus beneficios, pues algunas leyes, como la francesa de accidentes de trabajo, se aplicaba únicamente a quienes prestaban sus servicios en las empresas creadoras de un riesgo especial. Uno de los fundamentos del derecho es el principio de igualdad y fué la fuente de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo. El trabajo humano, cualquiera que sea su forma, necesita protección; por eso puede y debe hablarse de un tránsito del derecho industrial al derecho del trabajo.

Así absorbidas prácticamente todas las actividades humanas de naturaleza laboral, se ha puesto de relieve esa fuerza expansiva, del derecho del trabajo, que inclusive ha invertido los términos de la relación entre el derecho del trabajo y el derecho privado, al extremo de que si en el siglo XIX el derecho del trabajo era un derecho de excepción, en el presente se ha transformado en el derecho común para la prestación de servicios, en tanto el derecho privado es hoy día, en materia de prestación de servicios, el derecho de excepción, esto es, el derecho privado se aplica,

únicamente, cuando las condiciones de la prestación de servicios no permiten la aplicación del derecho del trabajo.

Dicha fuerza expansiva, particularmente después de la segunda guerra mundial, está rompiendo los moldes del derecho del trabajo para proyectarse a todos los económicamente débiles, o bien, a todos aquellos cuya fuente principal o única de ingresos, es su trabajo (61).

Prácticamente en todas las latitudes se hace patente esa fuerza del derecho del trabajo. Por ejemplo, en Francia, Levasseur sostiene -- que la influencia de éste se deja sentir en todas las demás ramas del derecho (62).

Georges Ripert, por su parte, ha puesto de relieve como se está humanizando y democratizando el derecho privado, siendo ello consecuencia, en gran proporción, del hábito humanista que se desprende del derecho del trabajo (63).

En efecto, la influencia de éste es notoria, primeramente, se ha dejado sentir en el derecho constitucional, judicial y administrativo, -- al integrar diversos organismos como centros de reunión del Estado y de las clases sociales; v.g., los organismos de conciliación y arbitraje, el seguro social, las comisiones del salario mínimo, etc.

(61) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano Del Trabajo, México, 1970, Editorial Porrúa, S.A., T.I. pp. 249-250.

(62) G. Levasseur, Evolución y tendencias del derecho del trabajo, Trad. de Enrique Alvarez del Castillo, Revista de la Facultad de Derecho -- de México, T. II. Núm. 6, 1952.

(63) Mario de la Cueva, Opus cit., T. I. p. 250.

Obviamente, dicha fuerza expansiva, a efecto de tener efectividad real, hubo de proyectarse en el campo del proceso laboral, a efecto de otorgar a los trabajadores inmersos en conflictos con los patronos, las normas necesarias para su debida protección en cuanto parte débil de la relación de trabajo.

Fué por ello que al aprobarse la iniciativa de Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, los miembros del Congreso de la Unión registraron el anhelo popular y la necesidad inaplazable de revisar y perfeccionar los sistemas legales y administrativos de impartición de la justicia del trabajo, con el propósito fundamental de coadyuvar en juicio con los individuos proletarizados, alcanzaron así una reforma procesal que permite y facilita "La justicia pronta y expedita" mediante el imperio de la equidad en el juicio, la buena fé, la agilización y reducción de la duración del mismo juicio.

Preside a la fuerza del derecho del trabajo la idea de la justicia social, que implica la liberalización y democratización del juicio y proceso, con el fin de asegurar la igualdad en el trato y en el acceso al juzgador.

"Es verdad reiterada, es consenso universal, dice Alvarez del Castillo, que si la economía capitalista rompió el principio de la igualdad de los hombres ante la ley, con mayor razón tuvo que romperlo en el proceso. Restablecer y mantener la verdadera igualdad procesal es un propósito fundamental del Derecho Procesal Del Trabajo que asiste a las clases trabajadoras y es cumplimiento indispensable de la justicia social" (64).

(64) Enrique Alvarez Del Castillo, Reformas A La Ley Federal Del Trabajo en 1979, UNAM, Instituto De Investigaciones Jurídicas 1980, pp. 56-57.

Precisamente esa igualdad real que el Derecho del Trabajo ha buscado durante dos siglos entre las partes contendientes patronal y trabajadora en los litigios de índole laboral, ha sido objetivo fundamental de las Reformas de 1980 a nuestra Ley Federal del Trabajo, y es por ello que éstas consignan la suplencia de la deficiencia de la queja de la parte trabajadora, así como el desplazamiento de la carga de la prueba en favor de la propia clase laborante e inclusive la exención de la misma, en favor de ésta, en los especiales casos en que la Junta estime procedente el relevo de dicha carga, como medio tutelar de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1.- El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, teniendo este último como finalidad la protección de las personas y grupos o sectores de la sociedad económicamente débiles para obtener una igualdad jurídica con el resto de la sociedad.

2.- El Derecho Social, ha manifestado su gran importancia dentro del campo jurídico, influyendo en el Derecho Civil, mercantil y en el juicio de amparo, modificando principios individualistas como son: La voluntad de las partes es la suprema Ley de los contratos, la intocabilidad de la propiedad privada, la finalidad de lucro en la actividad mercantil, la suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo, etc.

3.- El Derecho Procesal del Trabajo es autónomo de los demás Derechos Procesales, con principios propios emanados del Derecho Social, con el objeto de dirimir controversias jurídicas entre desiguales.

4.- El procedimiento ordinario ante las juntas de Conciliación y Arbitraje establece una audiencia inicial dividida en tres etapas que son de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimientos y admisión de pruebas; -- siendo esta audiencia de suma importancia dentro del procedimiento laboral -- ya que lo simplifica y acelera.

5.- Consideramos que la conciliación dentro del juicio, es el acto procesal laboral que se desarrolla en su etapa respectiva o en cualquier estado del procedimiento, con el objeto de avenir a las partes, trayendo como-

consecuencia en caso de lograrse, la terminación total y definitiva del conflicto.

6.- Consideramos que en las juntas de Conciliación y Arbitraje en muchas ocasiones no se procura la conciliación, obteniéndose únicamente la terminación de la relación de trabajo, no siendo este el fin de la primera etapa de la audiencia inicial.

7.- La junta debe exhortar a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio, conciliándose las partes se evitan conflictos que tienen graves repercusiones en la economía de los trabajadores, de los patrones y del país.

8.- La Ley Federal del Trabajo incorpora reiterativamente, la suplencia de la queja deficiente al otorgar facultades a la junta para:

a) Subsanan la demanda del trabajador, cuando no contenga todas las prestaciones de ley, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, en el momento de admitir la demanda.

b) Cuando haya irregularidades en la demanda obrera o se ejerciten acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos y omisiones que contenga y lo prevendra para que los subsane dentro de un término de tres días.

c) Una vez más dentro de la exposición de la demanda del trabajador, si no cumple lo omitido o no subsana las irregularidades indicadas por la junta, se le prevendrá para que lo haga en ese momento.

9.- Consideramos que el desplazamiento y la exención de la carga de la prueba en favor del trabajador, es una innovación de gran importancia -- dentro del Proceso Laboral, ya que de este modo se logra la igualdad real - de las partes durante el conflicto.

10.- Consideramos que en términos generales, las reformas al procedimiento laboral son positivas ya que constituyen un gran esfuerzo por lograr una verdadera administración de justicia.

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

=====

- 1) Alvarez del Castillo Enrique.
Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, Ed. de la -
Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de In -
vestigaciones Jurídicas 1980.

- 2) Becerra Bautista José.
El Proceso Civil en México, México 1970, Editorial Porrúa,
S.A.

- 3) Bermúdez Cisneros Miguel.
La carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, México --
1976, Cardenas Editor y Distr.

- 4) Bonifaz Thomas Esperanza.
Tesis Profesional, la Función Conciliadora de las Juntas,
UNAM, México 1970.

- 5) Castro Juventino V.
La Suplencia de la Queja Deficiente, México 1953, Editorial
Porrúa, S.A.

- 6) Castorena J. Jesús.
Procesos del Derecho Obrero, México, S/S., Imprenta Didot,-
S. de R.L.

- 7) Cervantes Ahumada Raúl.
Derecho Mercantil, primer curso, México 1980, Editorial He -
rrero, S.A.

- 8) De Buen Nestor.
La Reforma del Proceso Laboral, México 1980, Editorial Po -
rrúa, S.A.

- 9) De la Cueva Mario.
Derecho Mexicano del Trabajo, México 1970, Editorial Porrúa,
S.A.

- 10) De la Cueva Mario.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México 1972, Edito -
rial Porrúa, S.A.

- 11) Duquit León.
Las Transformaciones Generales del Derecho Privado Desde el
Código de Napoleón, Madrid 1920, Editorial Francisco Bel --
tran, Librería Española y Extranjera.

- 12) García Téllez Ignacio.
Cít. por Ernesto Gutierrez y González, Derecho de las Obliga -
ciones, Puebla s/f, Editorial Cajica, S.A.

- 13) González Díaz Lombardo Francisco.
El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, México --
1973, Textos Universitarios UNAM.

- 14) Gutierrez y González Ernesto.
Derecho de las obligaciones, Puebla s/f, Editorial Cajica, -
S.A.

- 15) Levassuer G.
Evolución y Tendencias del Derecho del Trabajo, Trad. de En+
rique Álvarez del Castillo, Revista de la Facultad de Dere -
cho de México 1952.

- 16) Mendieta y Nuñez Lucio.
El Derecho Social, México 1967, Editorial Porrúa, S. A.

- 17) Noriega Cantú Alfonso.
Apuntes de Garantías y Amparo, México 1952, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A.

- 18) Pallares Eduardo.
Derecho Procesal Civil, México 1978, Editorial Porrúa, S.A.

- 19) Parravicini y Ardigo.
Cit. por José Costán Tobeñas, La Propiedad y sus Problemas - Actuales, Madrid 1963, Instituto Editorial Reus.

- 20) Ramírez Fonseca Francisco.
Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, México 1981, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A.

- 21) Ramírez Fonseca Francisco.
La Prueba en el Procedimiento Laboral, México 1981, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A.

- 22) Rojina Villegas Rafael.
Compendio de Derecho Civil, Teoría General de las Obligaciones, México 1973, Editorial Porrúa, S.A.

- 23) Saavedra Lamas Carlos.
Código Nacional del Trabajo, Buenos Aires 1933, Editorial Bibliográfica Argentina, S.A.

- 24) Scelle G.
Cit. por Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México 1982, Editorial Porrúa, S.A.

- 25) Trueba Urbina Alberto.
Derecho Social Mexicano, México 1978, Editorial Porrúa, S.A.

- 26) Truebs Urbina Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México 1982, Editorial
Porrúa, S.A.

LEGISLACION DICCIONARIOS ENCICLOPEDIAS Y OTRAS PUBLICACIONES

- 1) Código Civil para el Distrito Federal
- 2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3) Nueva Ley Federal del Trabajo.
Tematizada por Baltazar Cavazos Flores., Editorial Trillos,
S.A., México 1977.
- 4) Nueva Ley Federal del Trabajo.
Tematizada por Baltazar Cavazos Flores, Editorial Trillos,
S.A., México 1981.
- 5) Diccionario Jurídico Mexicano.
Tomos II y VII, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM,
México 1983.
- 6) Diccionario de Derecho.
Rafael de Pina, Editorial Porrúa, S.A., México 1978.
- 7) Enciclopedia Jurídica Omeba.
Tomos III y XXIV, Editorial Bibliográfica Argentina, S. de R.
L., Buenos Aires Argentina 1964.
- 8) Conclusiones de la segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara Jal. 1977.
- 9) Reseña Laboral, Exposición de Motivos de las Reformas de 1980.
a la Ley Federal del Trabajo, Depto. de Publicaciones de la -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 10) Diario Excelsior, del 11 de Septiembre de 1980 Secc. A.