

248
2EJ
J

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO



"LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR DE
MANERA PRECISA LA PRUEBA DE RECUENTO"



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE;
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SERGIO GALICIA JUAREZ





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 - - - - -	1
CAPITULO PRIMERO - - - - -	1
A.- NATURALEZA JURIDICA - - - - -	2
A.1.- DERECHO PUBLICO - - - - -	3
A.2.- DERECHO PRIVADO - - - - -	3
A.3.- DERECHO SOCIAL - - - - -	4
B.- AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO - - - - -	5
B.1.- CONCEPTO GENERAL DEL PROCESO - - - - -	5
B.1.1.- TEORIA CIVILISTA - - - - -	5
B.1.2.- TEORIA LABORALISTA - - - - -	6
C.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL - - - - -	8
C.1.- SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR - - - - -	8
C.1.1.- DEMANDA INCOMPLETA - - - - -	8
C.1.2.- DEMANDA OSCURA O VAGA - - - - -	9
C.2.- RELEVO DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR - - - - -	10
C.2.1.- CARGA PROCESAL EN FUNCION DE LOS HECHOS QUE NARRA EL TRABAJADOR - - - - -	11
C.2.2.- PRUEBAS DOCUMENTALES EN FAVOR DEL TRABAJADOR - - - - -	11
C.2.3.- PRESUNCION EN FAVOR DEL TRABAJADOR, POR NO EXHIBIR DOCUMENTOS- LA EMPRESA, QUE CONFORME A LA LEY DEBE CONSERVAR - - - - -	11
C.3.- CONTINUACION DEL PROCEDIMIENTO DE OFICIO - - - - -	12
C.4.- ECONOMIA Y CONCENTRACION PROCESAL - - - - -	12
C.5.- PREDOMINANTEMENTE ORAL, GRATUITO, INMEDIATO Y PUBLICO - - - - -	13
C.6.- INFORMAL - - - - -	14
D.- INTEGRACION DE LAS NORMAS PROCESALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO - - - - -	15
D.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 - - - - -	16
D.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 - - - - -	17
E.- EL PROCESO LABORAL - - - - -	21
E.1.- PROCESO - - - - -	21

	PAG.
E.1.1.- CONCEPTO - - - - -	21
E.1.1.1.- CONCEPTO CIVILISTA - - - - -	23
E.1.1.2.- CONCEPTO LABORALISTA - - - - -	24
E.2.- SUJETOS DEL PROCESO LABORAL - - - - -	26
E.2.1.- TRABAJADORES, PATRONES Y SUS ORGANIZACIONES - - - - -	27
E.2.2.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y TRIBUNALES BUROCRATICOS - 28	28
E.2.3.- TERCEROS - - - - -	29
E.2.4.- REPRESENTACION PROCESAL - - - - -	31
CITAS BIBLIOGRAFICAS - - - - -	34
CAPITULO SEGUNDO - - - - -	37
II.- TRIBUNALES DEL TRABAJO - - - - -	38
A.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE - - - - -	41
A.1.- JUNTAS FEDERALES - - - - -	45
A.2.- JUNTAS LOCALES - - - - -	48
B.- SU NATURALEZA - - - - -	49
C.- SU ESTRUCTURA - - - - -	53
D.- INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO - - - - -	54
E.- JURISDICCION Y COMPETENCIA - - - - -	55
E.1.- DIFERENCIAS - - - - -	56
E.2.- COMPETENCIA EN RAZON DE LA FUNCION CONCILIATORIA Y DE CONCILIA -	
CION Y ARBITRAJE - - - - -	57
E.3.- COMPETENCIA LABORAL POR MATERIA - - - - -	58
E.4.- COMPETENCIA LABORAL POR TERRITORIO - - - - -	60
E.5.- COMPETENCIA LABORAL EN RAZON DE LA CUANTIA DEL CONFLICTO - - - -	61
E.6.- CONFLICTO JURISDICCIONAL Y COMPETENCIAL - - - - -	62
F.- PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE - - - -	63
F.1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBI -	
TRAJE - - - - -	64
F.2.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES - - - - -	71

F.3.- PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA	74
F.4.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA	76
CITAS BIBLIOGRAFICAS	83
CAPITULO TERCERO	86
III.- LA PRUEBA DE RECUENTO	87
A.- LAS PRUEBAS	87
A.1.- CONCEPTO CIVILISTA	88
A.2.- CONCEPTO LABORALISTA	93
B.- REGULACION DE LAS PRUEBAS	97
B.1.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL D. F.	97
B.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO	98
C.- LA PRUEBA DE RECUENTO	101
C.1.- NATURALEZA JURIDICA	101
C.2.- CONCEPTO	101
D.- REGULACION DE LA PRUEBA DEL RECUENTO	103
D.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	103
D.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	104
E.- SUPUESTOS EN QUE OPERA LA PROPOSICION DE LA PRUEBA DE RECUENTO	105
E.1.- EN LA DETENTACION DE UN CONTRATO COLECTIVO	106
E.2.- EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA	112
F.- ARTICULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	117
F.1.- LINEAMIENTOS QUE SERALA	117
F.2.- LIMITACIONES	121
CITAS BIBLIOGRAFICAS	123
CAPITULO CUARTO	126
IV.- EL ACTUARIO Y EL DESAHOZO DE LA PRUEBA DE RECUENTO	128

	PAG.
A.- EL ACTUARIO - - - - -	128
A.1.- CONCEPTO - - - - -	129
A.2.- NATURALEZA JURIDICA - - - - -	129
B.- PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA DILIGENCIA DE RECUESTO - - - - -	130
B.1.- SINDICATO ACTOR - - - - -	130
B.2.- SINDICATO DEMANDADO - - - - -	131
B.3.- EMPRESA DEMANDADA - - - - -	132
B.4.- SINDICATO EMPLAZANTE A HUELGA - - - - -	132
B.5.- EMPRESA EMPLAZADA A HUELGA - - - - -	133
B.6.- TRABAJADOR QUE EMITE SU VOTO - - - - -	133
C.- DESAHOGO DE LA DILIGENCIA DE RECUESTO - - - - -	134
C.1.- FORMALIDADES - - - - -	134
C.2.- ELABORACION DEL ACTA, DONDE CONSTA EL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA- DE RECUESTO - - - - -	134
C.3.- REQUISITOS QUE DEBE CUBRIR DICHA ACTA - - - - -	135
C.4.- CONTENIDO DEL ACTA - - - - -	135
C.4.1.- COMPARECIENTES - - - - -	135
C.4.2.- SUFRAGIO DE LOS TRABAJADORES CONCURRENTES - - - - -	136
C.4.3.- OBJECIONES AL VOTO EMITIDO POR EL TRABAJADOR QUE CONCURRE A - LA DILIGENCIA - - - - -	137
C.4.4.- INTERVENCION DEL ACTUARIO - - - - -	138
C.4.5.- INTERVENCION DE LAS PARTES COMPARECIENTES - - - - -	139
C.5.- RESPONSABILIDAD DEL ACTUARIO EN LA PRUEBA DE RECUESTO - - - - -	140
C.5.1.- FRENTE A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN LA DILIGENCIA - - - - -	142
C.5.2.- FRENTE A LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE - - - - -	142
D.- CIRCUNSTANCIAS QUE SE PRESENTAN AL ACTUARIO EN LA PRACTICA DE LA - DILIGENCIA DE RECUESTO - - - - -	143
D.1.- EN LA IDENTIFICACION DE LOS TRABAJADORES QUE SE PRESENTAN A -- RECONTAR - - - - -	144
D.2.- CUANDO NO SE EXHIBE LA DOCUMENTACION REQUERIDA PARA LA PRACTICA- DE LA DILIGENCIA - - - - -	145

	PAG.
D.3.- CUANDO NO SE PRESENTAN LAS PARTES, YA SEA ACTOR O DEMANDADOS, -- QUE INTEGRAN EL EXPEDIENTE - - - - -	146
D.4.- CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS ENTRE LOS COMPARECIENTES A LA DI-- LIGENCIA Y QUE ORIGINAN ENFRENTAMIENTOS FISICOS - - - - -	146
D.5.- CUANDO SE IMPIDE EL ACCESO AL ACTUARIO A LAS INSTALACIONES DE -- LA EMPRESA, PARA REALIZAR LA DILIGENCIA DE RECUESTO - - - - -	147
E.- FACULTADES DEL ACTUARIO PARA DESAHOGAR LA DILIGENCIA DE RECUESTO - 148	148
E.1.- ARTICULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - - - - -	148
E.2.- ACUERDO COMPLEMENTARIO QUE DICTAN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y - ARBITRAJE - - - - -	149
E.2.1.- NATURALEZA JURIDICA - - - - -	151
E.2.2.- FUNDAMENTACION - - - - -	154
F.- MEDIDAS DE APREMIO QUE SE ORDENAN EN EL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA- DE RECUESTO - - - - -	154
F.1.- ARTICULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - - - - -	155
F.2.- ACUERDO COMPLEMENTARIO QUE DICTAN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y - ARBITRAJE - - - - -	155
G.- RESUMEN DE SUGERENCIAS - - - - -	156
CITAS BIBLIOGRAFICAS - - - - -	158
 CONCLUSIONES - - - - -	 159
BIBLIOGRAFIA - - - - -	162
LEGISLACION - - - - -	165

INTRODUCCION

En el desarrollo de éste tema partiremos desde el Derecho Procesal del Trabajo, analizando esta disciplina especialmente, diferenciándola de otros derechos procesales, como es el caso del Derecho Procesal Civil, toda vez que nuestro proceso laboral posee instituciones propias que determinan su autonomía científica, como es la inexistencia de la igualdad de las partes en el procedimiento del trabajo, donde se protege y tutela a la clase trabajadora que es la económicamente débil, frente a la clase patronal que es la económicamente poderosa.

Otra institución que caracteriza a esta disciplina procesal, es -- la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que aplican -- el derecho al caso concreto y debiendo éstos organismos pertenecer al Poder Judicial, pertenecen al Ejecutivo o Administrativo, por lo que -- analizaremos su integración, funcionamiento, así como los diversos procedimientos que se llevan a cabo en esas Juntas.

En el capítulo relativo a las pruebas, haremos la diferencia entre la prueba civil y laboral, para comprender las características tan especiales de la prueba laboral, estableciendo la importancia de la prueba del recuento.

Siendo precisamente el tema escogido, al cual denominé: "La necesidad de reglamentar de manera precisa la prueba de recuento" tópico que fue elegido por nuestra parte, en virtud del aspecto toral que tiene -- esa diligencia en la resolución de los procedimientos de detentación de titularidad de contrato colectivo o administración del contrato-ley o -- en el procedimiento de huelga, para efecto de determinar la voluntad de los trabajadores en una empresa o establecimiento determinado, para pertenecer a un sindicato determinado o votar a favor o en contra de la --

huelga, según sea el caso.

Resultando desconcertante que la regulación de esa diligencia sea tan superficial en nuestra ley laboral, reglamentándose la prueba de recuento en el procedimiento de huelga, siendo omisa la ley en cuanto a la reglamentación de la diligencia de recuento en los conflictos que se suscitan con motivo de la aplicación de los artículos 389 y 418 de la ley.

Considerando que por las razones antes expuestas, se debe precisar el desahogo de dicha probanza, legalmente, así como las facultades que arbitrariamente otorgan los tribunales laborales a los actuarios en el desarrollo de la prueba de recuento.

Estableciendo al final, las conclusiones a las cuales llegué proponiéndolas desde este momento como solución, para que desaparezcan las lagunas que tiene nuestra ley laboral sobre la materia del Recuento.

CAPITULO PRIMERO

I.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A.- NATURALEZA JURIDICA:

- A.1.- DERECHO PUBLICO
- A.2.- DERECHO PRIVADO
- A.3.- DERECHO SOCIAL

B.- AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

B.1.- CONCEPTO GENERAL DEL PROCESO:

- B.1.1.- TEORIA CIVILISTA
- B.1.2.- TEORIA LABORALISTA

C.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL:

C.1.- SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR:

- C.1.1.- DEMANDA INCOMPLETA
- C.1.2.- DEMANDA OSCURA O VAGA

C.2.- RELEVO DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR:

- C.2.1.- CARGA PROCESAL EN FUNCION DE LOS HECHOS QUE NARRA EL TRABAJADOR.
- C.2.2.- PRUEBAS DOCUMENTALES EN FAVOR DEL TRABAJADOR.
- C.2.3.- PRESUNCION EN FAVOR DEL TRABAJADOR, POR NO EXHIBIR DOCUMENTOS LA EMPRESA, QUE CONFORME A LA LEY DEBE CONSERVAR.

C.3.- CONTINUACION DEL PROCEDIMIENTO DE OFICIO

C.4.- ECONOMIA Y CONCENTRACION PROCESAL.

C.5.- PREDOMINANTEMENTE ORAL, GRATUITO, INMEDIATO Y PUBLICO.

C.6.- INFORMAL.

D.- INTEGRACION DE LAS NORMAS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

D.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

D.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

E.- EL PROCESO LABORAL:

E.1.- PROCESO

E.1.1.- CONCEPTO:

- E.1.1.1.- CONCEPTO CIVILISTA
- E.1.1.2.- CONCEPTO LABORALISTA

E.2.- SUJETOS DEL PROCESO LABORAL:

- E.2.1.- TRABAJADORES, PATRONES Y SUS ORGANIZACIONES
- E.2.2.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y TRIBUNALES BUROCRATICOS.
- E.2.3.- TERCEROS
- E.2.4.- REPRESENTACION PROCESAL.

I.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
A.- NATURALEZA JURIDICA.

Es procedente indicar que el Derecho Procesal del Trabajo es sumamente reciente, así como también el Derecho Procesal en general, el cual es su tronco común del cual deriva, al que no se le conocía como una verdadera ciencia, pues inclusive en el siglo pasado se hablaba de enjuiciamiento civil, prácticas forenses, práctica civil, existiendo entonces una serie de diversos procedimientos a los que se les conocía a través de las diversas leyes procesales que los regulaban. Y es por esa falta de uniformidad, así como de coordinación de los principios propios y distintos de los mencionados procedimientos o prácticas forenses, que no se concebía al derecho procesal como una ciencia.

Como la finalidad del Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional que realiza el Estado para la impartición de justicia, siendo precisamente esta característica, que las normas procesales se encuentran unidas por principios que les son comunes y los cuales se aplican a todas las ramas del Derecho, por lo cual es que nace una nueva ciencia que se denominó Derecho Procesal, de la cual deriva el Derecho Procesal del Trabajo.

Así el maestro Alberto Trueba Urbina nos dice al respecto:

"El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales." (1)

Ahora bien diversos tratadistas lo ubican como un Derecho Público, otros como un Derecho Privado y los más recientes como un Derecho Social, por lo que a continuación trataremos de establecer la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.

A.1.- DERECHO PUBLICO.

Se dice que son leyes de derecho público cuando éstas interesan a toda la sociedad, ésto es que el objeto e interés de la ley es el objeto o interés de toda la sociedad.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 50. establece:

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público..."

Por su parte Armando Porras y López nos señala al respecto:

"El Derecho Procesal del Trabajo nació como una necesidad evidente - mente desde el momento en que aparecía el Derecho Substantivo del Trabajo ante el fracaso del Derecho Civil, que fue impotente, no obstante su sebla tradición, para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero patronales."(2)

Es decir dicho tratadista lo ubica como un Derecho Público.

A.2.- DERECHO PRIVADO.

Se dice que las leyes son de Derecho Privado, cuando sólo interesen a ciertos individuos en particular.

El maestro Carlos Arellano García al referirse a los diversos principios procesales que existen, nos señala que son, el de inmediación, publicidad, oralidad y escritura, impulsión procesal, inmunidad de jurisdicción, de igualdad de las partes, de congruencia en las sentencias, de economía procesal, de consumación procesal, de consolidación.

Al referirse dicho autor al principio de igualdad de las partes, manifiesta que:

"La igualdad frente a la ley es el principio más general del cual es una especie la igualdad frente a la ley procesal. La desigualdad -- procesal rompería el principio de imparcialidad que es básico en la administración de justicia."(3)

Vemos que este tratadista al describir el principio más general del Derecho Procesal, lo ubica como una ley de derecho privado, lo cual es -- opuesto a lo establecido en el Derecho Procesal Laboral, el cual tiene -- un sentido proteccionista y tutelar respecto a la clase económicamente -- desprotegida que es la obrera, podemos concluir entonces que el Derecho -- Procesal del Trabajo no es una ley de Derecho Privado.

A.3.- DERECHO SOCIAL.

Actualmente existen otras corrientes que ubican al Derecho Procesal del Trabajo como un Derecho Social, al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina lo define como:

"Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los económicamente débiles."(4)

Sosteniendo dicho autor que las normas proteccionistas y tuteladoras de la materia laboral se imponen aún al mismo Estado.

En nuestra opinión creemos que las normas que integran al Derecho -- Procesal del Trabajo pertenecen al Derecho Público, como lo establece -- nuestra ley laboral, por lo que estamos de acuerdo con el maestro Cipriano Gómez Lara al señalar lo siguiente:

"En el proceso publicista, pues el juez reivindica los poderes estatales, pero ya no basándose para ello en la voluntad omnipotente y -

caprichosa del soberano, sino en un sentido proteccionista y tutelar de ciertos intereses de grupo o de clase. Es decir, el juez ya no va a ser el simple espectador pasivo de la contienda, sino que toma en consideración la posición de cada parte, y desde luego, tiene una actitud de auxilio hacia el débil o el torpe frente al hábil o poderoso. Se trata de lograr la obtención de la verdad material sobre la verdad formal o ficticia a que pueden dar lugar ciertas construcciones procesales."(5)

B.- AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

B.1.- CONCEPTO GENERAL DEL PROCESO.

Se puede afirmar de manera general que el proceso siempre implicará un conjunto de actos que suceden en el tiempo y que se vinculan entre sí, orientados hacia una finalidad que puede ser diversa, tanto por la causa que lo genera, como por el objeto que se persigue.

El maestro Cipriano Gómez Lara nos indica que:

"El proceso, como forma jurídica, es uno solo. La diversidad se encuentra en los contenidos del proceso y no en el proceso mismo.- En el plano del continente, donde está el proceso, existe unidad, mientras que en el contenido, donde están los litigios hay diversidad."(6)

B.1.1.- TEORIA CIVILISTA.

El tratadista Pedro Cervantes Campos nos señala que:

"Podría definirse al proceso civil como la relación establecida -- por mandato de las leyes, entre dos o más personas vinculadas por un pacto o por un hecho, a fin de que, verificado el pacto o el he

cho, el Estado, como protector de la seguridad de las relaciones - entre los individuos haga posible su cumplimiento, o sea el instrumento jurídico establecido por la ley para lograr tal propósito, - tiene que ser enderezado en primer término hacia la verificación - del pacto o del hecho, y para establecerlo disponer la oportunidad simultánea de las partes involucradas, para acreditar el pacto o - el hecho de que se trata, por lo que es claro, que siendo el pacto creación de las partes, son ellas las que tienen forzosamente que - demostrar la existencia, finalidad y sentido de su obligación."(7)

Es decir en el Derecho Procesal Civil es fundamental en primer término el acuerdo de voluntades que realizan las personas que celebran el pacto o realizan el hecho y que da origen al conflicto o controversia, - cuando no se realiza el pacto o el hecho, existiendo una idéntica oportunidad para esas partes, para exigir su cumplimiento, lo que se traduce en la igualdad formal de las partes.

El maestro Carlos Arellano García lo considera como el principio -- más general, manifestando además que:

"Los principios procesales son las directrices de carácter general que orientan la realización adecuada dentro del proceso."(8)

B.1.2.- TEORÍA LABORALISTA

Existen características que configuran la autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, que podríamos ordenar en los siguientes - términos:

Existe legislación que configura y delimita la materia; la existencia de principios diferentes y en ocasiones opuestos a los principios -

establecidos en otras ramas del Derecho Procesal, siendo el característico el de la desigualdad procesal de las partes pues se trata de proteger y tu telar a la clase económicamente desprotegida. También tiene instituciones propias, como son el Contrato Colectivo, la huelga, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el recuento.

El maestro Armando Porras y López nos señala que:

"La autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, se desprende de la naturaleza del Derecho Sustantivo que, en cierto modo lo tu tela, ya que de nada serviría éste al adjetivo, naturalmente en los casos de violación o desconocimiento de la Ley Laboral."(9)

Enumera además dicho autor, las características del Derecho Procesal del Trabajo, tales como la oralidad en la forma, sencillez en las formalidades, flexibilidad de la ley, adopción del sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por el juzgador, indicando respecto al principio inmutable de la igualdad de las partes en el Derecho Procesal Civil que:

"La Ley Federal del Trabajo está inspirada en un espíritu de protección al sector económicamente débil como es la clase obrera y campesina. Ante la crisis del sistema liberal que colocaba en un plano legal de igualdad al pobre frente al rico; el Derecho del Trabajo -- sustantivo y adjetivo, comprendiendo que esta igualdad es falsa, que era romanticismo puro, elevó a la categoría de principio jurídico -- aquél que dice:

"... la verdadera igualdad entre el débil, económicamente hablando, y el rico es tratar desigualmente a los desiguales."(10)

Por lo que podemos establecer la existencia de la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.

C.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

A efecto de comprender la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, es conveniente analizar, aunque sea superficialmente los principios que lo caracterizan, a lo cual procederemos en seguida.

C.1.- SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR

Este principio es totalmente opuesto al principio más especial del Derecho Procesal Civil y que es el de la igualdad procesal de las partes.

El artículo 685 de nuestra ley laboral establece al respecto:

"... 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 673 de esta Ley."

Es decir a través de la lectura de este precepto legal se contemplan - dos situaciones, que a continuación se analizan.

C.1.1.- DEMANDA INCOMPLETA

La suplencia de los defectos de la demanda, no comprende hechos ni tas

poco al Derecho, ejercitándose solamente cuando no contera todas las prestaciones relacionadas con la acción que se intenta.

El maestro Pedro Cervantes Campos indica que:

"Por tanto, los defectos que debe subsanar el órgano jurisdiccional son los relativos a la acción que se intenta y a las prestaciones que se reclaman, es decir, la Junta, al recibir un escrito de demanda, examinará los hechos que narra el trabajador, y conforme a ellos, definirá si la acción que expresa es la correcta; de no serlo, deberá suplir la deficiencia, al expresar que admite la demanda y que debe tenerse por intentada la acción que corresponda a los hechos narrados por el trabajador, aunque él mismo no la haya expresado; asimismo, en vista de tales hechos y de la acción que estime procedente conforme a los mismos, deberá definir si las prestaciones que el trabajador reclama son las correctas, o bien deberá tener por reclamadas aquéllas que conforme a la acción aceptada, correspondan conforme a lo establecido por la ley."(11)

C.1.2.- DEMANDA OSCURA O VAGA

Al analizar el artículo 685 de la ley laboral en su parte final hace mención al precepto 873, el cual en su segundo párrafo señala que:

"... Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Analizando este artículo encontramos que dicho principio sólo es aplicable cuando la parte actora sea un trabajador o sus beneficiarios, es decir vuelve a imperar el principio de la desigualdad procesal de las partes, protegiendo y tutelando a la clase económicamente desprotegida, además al referirse a las irregularidades que presenta el escrito inicial de demanda, se refiere a las que se presenten y que se desprendan de los hechos que describe el trabajador, porque éstos no los puede modificar la Junta.

Señalando el maestro Pedro Cervantes Campos que:

"Todo ello lleva a la conclusión de que cuando los mencionados dispositivos legales se refiere a irregularidades, las mismas deben entenderse en función de los hechos narrados por el trabajador, porque éstos no pueden ser corregidos por el órgano jurisdiccional."(12)

C.2.- RELEVIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR.

A continuación procederemos a transcribir el primer párrafo del artículo 784 de la ley laboral, que a la letra dice:

"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."

De la lectura de dicho párrafo encontramos las situaciones que enseguida analizaremos.

C.2.1.- CARGA PROCESAL EN FUNCION DE LOS HECHOS QUE NARRA EL TRABAJADOR

Esto quiere decir que las cargas procesales tienen lugar en relación de los hechos narrados por el trabajador única y exclusivamente en los litigios que tenga con patrón o patrones, pues nunca se aplicará este principio, cuando el demandado sea diverso a un patrón, o cuando la parte actora no sea un trabajador.

C.2.2.- PRUEBAS DOCUMENTALES ENFAVOR DEL TRABAJADOR

Se refiere a que éste principio sólo se establecerá o aplicará en -- pruebas documentales, que de acuerdo con la ley, el patrón o patrones tienen o tienen la obligación legal de conservarlos.

C.2.3.- PRESUNCION EN FAVOR DEL TRABAJADOR, POR NO EXHIBIR DOCUMENTOS LA EMPRESA, QUE CONFORME A LA LEY DEBE CONSERVAR.

Lo anterior se traduce en el supuesto que no se exhiban los documentos que por ley debe conservar el patrón o patrones, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, es decir se establece una presunción a favor del trabajador.

El maestro Pedro Cervantes Campos nos señala:

"... que la falta de exhibición por parte del patrón de documentos - que conforme a la ley debe tener en su poder, sólo establece una - presunción en favor del trabajador, misma que, por tanto, puede ser destruida con las pruebas correspondientes."(13)

C.3.- CONTINUACION DEL PROCEDIMIENTO DE OFICIO.

Este principio lo regula específicamente el capítulo XI del título . Catorce de la Ley Federal del Trabajo y en especial lo trata el artículo- 771 de dicha ley, aunque se instrumenta a través de diversas disposicio-- nes, pero el citado precepto lo plasma en las siguientes palabras:

"Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su - más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se -- tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley-- corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario."

El maestro Pedro Cervantes Campos, al respecto, nos indica que:

"... se aparta totalmente del sistema procesal que existía antes de la reforma, en el cual quedaba a cargo de las partes y no del órga-- no jurisdiccional el promover la activación del proceso..."(14)

Vemos entonces que este principio es opuesto a lo establecido en el Derecho Procesal Civil, pues en éste, son las partes las que deben de impulsar el procedimiento. Resultando que la continuación del procedimien-- to laboral de oficio es un principio rector y fundamental de éste.

C.4.- ECONOMIA Y CONCENTRACION PROCESAL.

Este principio procesal se encuentra consagrado a lo largo de diver-- sos preceptos de la Ley Federal del Trabajo y un ejemplo palpable sería - el desahogo en una sola audiencia, las etapas de Conciliación, Demanda - y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo que no ocurría ante riormente a la Reforma Procesal de 1980.

Otro ejemplo sería lo señalado por el numeral 697 de la ley de la materia, el cual nos indica que se obliga a los coolitigantes a tener un representante común.

También sería el caso, lo regulado en el artículo 704, que obliga a la Junta a resolver de oficio su incompetencia, con la simple asistencia de las partes, sin llevar a cabo una audiencia específica para tal objeto, concluimos que lo pretendido con este principio es lograr una justicia laboral rápida y expedita.

C.5.- PREDOMINANTEMENTE ORAL, GRATUITO, INMEDIATO Y PUBLICO.

El artículo 685 de la ley laboral en su primer párrafo nos dice que:

"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 -- lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso..."

En este precepto se establece que el proceso será predominantemente oral, lo cual no siempre ocurre en la realidad, pues al presentarse los li tigantes a una Junta, ya sea representando a los trabajadores o a los patrones, pretendiendo contestar la demanda u ofrecer pruebas verbalmente, inmediatamente son reconvenidos, por las autoridades laborales en el sentido de que deben llevar su contestación por escrito o formular sus pruebas por la misma vía.

Al establecerse que el proceso es gratuito, se sobreentiende que no le causará perjuicio económico alguno al trabajador o patrón que acuden a un tribunal laboral, por la actividad jurisdiccional que dicho tribunal tenga. Siendo éste principio aplicable legalmente en otras ramas procesa

les, aunque en la realidad no se lleve a cabo, resultando los ejemplos -- más significativos, los procesos civil y penal.

Cuando se habla de que el proceso es inmediato, se hace referencia -- al contacto que existe entre las autoridades jurisdiccionales y las partes, al respecto el maestro Euquerio Guerrero indica que:

"... se habla también de la inmediatez o sea del contacto directo -- que debe de existir entre el juzgador y las partes para que al fi -- nalizar la intervención de éstas últimas, pueda el primero resol -- ver el caso planteado. Sin embargo tomando en cuenta que en la nueva ley no es necesaria la presencia de los representantes del capital y del trabajo en todos los trámites del procedimiento, y en cambio si deberán concurrir tales representantes a la audiencia de resolución, el principio de inmediatez se aplica o puede no aplicarse, ya que no es indispensable el contacto directo de las partes y el -- juzgador. Se confirma este criterio con el hecho de que aún la tramitación del procedimiento puede encargarse a los auxiliares y no -- precisamente al presidente de la junta el que, indefectiblemente -- tendrá que asistir a la audiencia de resolución."(15)

Se señala que el proceso será público, es decir a la vista de todos, pretendiendo con este principio la impartición de la justicia laboral a -- la luz pública, para que todos puedan presenciar la citada actividad procesal laboral.

C.6.- INFORMAL.

El artículo 687 de la ley laboral nos señala que:

"En las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se-

exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los -- puntos petitorios".

De acuerdo con lo señalado por dicho precepto, en el proceso laboral carece de formalidad alguna, pero en diversas diligencias tales como el embargo, la inspección, el recuento, se requiere formalidad expresa -- al realizarlas e inclusive en algunas Juntas, se exceden en sus funciones, requiriendo en el auto de radicación de la demanda, para que tratándose de la parte demandada, presenten su contestación por escrito, y para ambas partes, actora y demandada, presenten por escrito su ofrecimiento de pruebas respectivo.

D.- INTEGRACION DE LAS NORMAS PROCESALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Se dice que en múltiples ocasiones se ha pretendido elaborar diversos proyectos de Códigos Procesales del Trabajo, lo que hasta el momento no se ha realizado a través de su promulgación, aunque debe establecerse como una necesidad histórica que en un momento determinado sea promulgado un Código Procesal del Trabajo, lo cual redundaría en beneficio de la colectividad, en atención a que se agruparían en este código las normativamente procesales, separándolas de las sustantivas, lo cual tendría -- como resultado una mejor técnica jurídica, para realizar una justicia -- más expedita y eficaz de los problemas derivados de una relación obrero-patronal, ante las respectivas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Aunque algunos sectores están en contra de la promulgación de un Código Procesal del Trabajo, argumentando que de hacerse efectiva esa aspiración procesal, se perdería el sentido de la unidad de la norma laboral sustantiva que sostiene el principio proteccionista de la clase obrera, -- el cual fue el razonamiento utilizado por los legisladores de 1970, quienes al expresar en la exposición de motivos de la Ley Federal del Traba-

jo de 1970 nos indican:

"... Antes de entrar, al análisis de las normas concretas del Derecho Procesal se estudió según se explicó en un párrafo anterior, la conveniencia de dividir a la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una ley sustantiva y una adjetiva, pero, vuelve a decirse, se juzgó que se rompería la unidad del derecho del trabajo, que es la realización de la Justicia social. Expresado en otras palabras, el Derecho Procesal del Trabajo se integra con las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo..."

Así a continuación veremos la integración de las normas procesales - en el Derecho del Trabajo.

D.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Del análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931, tenemos que ésta se divide en los siguientes once títulos:

- Título Primero: Disposiciones Generales.
- Título Segundo: Del Contrato de trabajo.
- Título Tercero: Del Contrato de aprendizaje.
- Título Cuarto: De los sindicatos.
- Título Quinto: De las Coaliciones, huelgas y paros.
- Título Sexto: De los Riesgos profesionales.
- Título Séptimo: De las prescripciones.
- Título Octavo: De las autoridades del trabajo y su competencia.
- Título Noveno: Del Procedimiento ante las Juntas.
- Título Décimo: De las Responsabilidades.
- Título Undécimo: De las sanciones.

El título noveno que se refiere al procedimiento ante las Juntas, se encuentra regulado del artículo 440 al 648, dividiéndose a su vez en ocho capítulos, mismos que a continuación describimos:

Capítulo I: Disposiciones Generales.

Capítulo II: De las recusaciones.

Capítulo III: De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación.

Capítulo IV: Del Procedimiento ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo V: De las providencias precautorias.

Capítulo VI: De las tercerías.

Capítulo VII: De los conflictos de orden económico.

Capítulo VIII: Ejecución de los laudos.

Como podemos ver a través del examen del título noveno, nos damos cuenta que está redactado sin técnica jurídica alguna y para muestra basta un botón, pues si vemos y analizamos los ocho capítulos que conforman dicho título que regula el procedimiento ante las Juntas, en ninguno de esos capítulos hace mención a las pruebas.

Se concluye entonces que la integración de las normas procesales del trabajo en la ley de 1931, se da junto con las normas sustantivas, lo cual a nuestro juicio es totalmente negativo, por lo que somos de la opinión de que sería preferible que existiera un Código Procesal del Trabajo.

D.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta ley se divide en dieciséis títulos, que son los siguientes:

Título Primero: Principios Generales.

Título Segundo: Relaciones Individuales de Trabajo.

Título Tercero: Condiciones de Trabajo.

Título Cuarto: Derechos y Obligaciones de los trabajadores y patrones.

Título Quinto: Trabajo de las Mujeres.

Título Quinto bis: Trabajo de los menores.

Título Sexto: Trabajos Especiales.

Título Séptimo: Relaciones Colectivas de trabajo.

Título Octavo: Huelgas.

Título Noveno: Riesgos de trabajo.

Título Décimo: Prescripción.

Título Once: Autoridades del Trabajo y servicios Sociales.

Título Doce: Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Título Trece: Representantes de los trabajadores y de los patrones.

Título Catorce: Derecho Procesal del Trabajo.

Título Quince: Procedimiento de Ejecución.

Título Dieciseis: Responsabilidades y Sanciones.

Respecto del título catorce que es el que nos interesa, se refiere - al Derecho Procesal del Trabajo, se divide a su vez en diez capítulos -- que a continuación precisamos:

Capítulo I: Disposiciones Generales.

Capítulo II: Normas de Competencia.

Capítulo III: Recusaciones y excusas.

Capítulo IV: Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.

Capítulo V: Procedimiento para la tramitación y resolución de los -- conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Capítulo VI: Procedimientos Especiales.

Capítulo VII: Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Capítulo VIII: Recursos.

Capítulo IX: Providencias cautelares.

Capítulo X: Tercerías.

De esta manera concluimos que en esta ley, las normas procesales están integradas junto con las normas que regulan el Derecho Sustantivo del Trabajo, al igual que la ley antecesora, o sea la de 1931, e igualmente se encuentra redactada sin técnica jurídica procesal.

Al referirse a las pruebas en el proceso laboral, las regula en forma deficiente, estableciendo por así decirlo, "un cajón de sastre", pues el artículo 762 señala en su primer párrafo que:

"Son admisibles todos los medios de prueba".

Por otra parte es de señalarse que al sobrevenir la reforma procesal de 1980, se modifica el mencionado Título Catorce dividiéndose en veintidós capítulos, que son:

Capítulo I: Principios Procesales.

Capítulo II: De la Capacidad y Personalidad.

Capítulo III: De las competencias.

Capítulo IV: De los impedimentos y excusas.

Capítulo V: De la actuación de las Juntas.

Capítulo VI: De los términos procesales.

Capítulo VII: De las notificaciones.

Capítulo VIII: De los exhortos y despachos.

Capítulo IX: De los incidentes.

Capítulo X: De la acumulación.

Capítulo XI: De la continuación del proceso y de la caducidad.

Capítulo XII: De las Pruebas.

Capítulo XIII: De las resoluciones laborales.

Capítulo XIV: De la revisión de los actos de ejecución.

Capítulo XV: De las providencias cautelares.

Capítulo XVI: Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.

Capítulo XVII: Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo XVIII: De los Procedimientos Especiales.

Capítulo XIX: Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

Capítulo XX: Procedimiento de Huelga.

Se puede observar que en la citada reforma procesal de 1980 de nuestra ley laboral, existe una buena técnica jurídica procesal, pues se trata de separar normas eminentemente procesales de las sustantivas.

Respecto de las pruebas, también se señala un capítulo que las regula, el número XII que se divide a su vez en ocho secciones que son:

Sección Primera: Reglas generales.

Sección Segunda: De la confesional.

Sección Tercera: De las documentales.

Sección Cuarta: De la Testimonial.

Sección Quinta: De la Pericial.

Sección Sexta: De la Inspección.

Sección Séptima: De la Presuncional.

Sección Octava: De la Instrumental.

Si bien es loable la regulación del capítulo XII referente a las pruebas, es criticable que persistan en la política del "cajón de sastre",

pues en el numeral 776 de la ley laboral se establece específicamente que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, al derecho, precisando a continuación dichos medios de prueba, tales como la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la inspección, la presuncional, instrumental de actuaciones y fotografías, pero termina indicando en el último párrafo:

"... y, en general, aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

Por otra parte es de señalarse que en la citada reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se omitieron, o mejor dicho no incluyeron en ese título catorce, normas eminentemente procesales, tales como las que se refieren al recuento de los trabajadores o al procedimiento de ejecución, por lo que estamos de acuerdo con aquéllos maestros que propugnan por la promulgación de un Código Procesal del Trabajo.

E.- EL PROCESO LABORAL.

E.1.- PROCESO.

El Proceso en un sentido general implica un conjunto de actos que suceden en el tiempo y que se vinculan entre sí, para orientarse hacia determinado fin, el cual puede ser diverso, ya sea por la causa que le da origen o el objeto que persigue.

Pero el concepto que nos interesa, es el jurisdiccional y al respecto el maestro Carlos Arellano García, nos indica que:

"... entendemos por proceso jurisdiccional el cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las

normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas."(16)

Analizando la definición antes transcrita, tenemos que el proceso comprende el ejercicio de la función jurisdiccional mediante la cual, - las personas ejercitan derecho de pretensión y de defensa, frente a un órgano jurisdiccional instituido para ello.

El maestro Cipriano Gómez Lara establece o señala las características del proceso en número de seis, que a continuación transcribo:

"1.- El contenido de todo proceso es un litigio; 2.- La finalidad de todo proceso es la de solucionar el conflicto o sea, dirimir el litigio o controversia; 3.- En todo proceso existen siempre un juez o tribunal y dos partes que están supeditadas al tribunal o juez y que tienen intereses contrapuestos entre sí; 4.- Todo proceso presupone la existencia de una organización judicial con jerarquía y competencias, es decir, con un escalonamiento de autoridad y con una distribución de funciones; 5.- En todo proceso -- existe una secuencia u orden de etapas, desde la iniciación hasta el fin del mismo; 6.- En todo proceso existe un principio general de impugnación, o sea, que las partes deben tener los medios para combatir las resoluciones de los tribunales, cuando éstas sean -- incorrectas, ilegales, equivocadas o irregulares, o no apegadas a Derecho."(17)

Pero en la realización de esta tesis hemos observado que los diversos procesos, varían y se diferencian, según sea el Derecho sustantivo que regule, así tendremos un concepto civilista y uno laboralista del proceso.

E.1.1.1.- CONCEPTO CIVILISTA.

Como se ha establecido en el devenir del tiempo, se dice que el principio de igualdad de las partes frente a la ley, es en el concepto civilista, fundamental, porque se indica que procesalmente, el trato a las partes debe ser igual, debiéndose entender esta paridad procesal, como -- las mismas oportunidades de acciones o defensas para dichas partes en el proceso y colocarlas en litigio en condiciones igualmente equiparables para que hagan valer sus derechos y provocar la prestación de la actividad-jurisdiccional para la impartición de justicia.

Otro principio del Derecho Procesal Civil, fundamental al igual que el anterior, consisten en que las propias partes interesadas, son las que realizan el impulso procesal, para salvaguardar sus intereses personales.

Así el maestro Pedro Cervantes Campos, nos indica que:

"Podría definirse al proceso civil como la relación establecida -- por mandato de las leyes, entre dos o más personas vinculadas por un pacto o por un hecho, a fin de que, verificado el pacto o el -- hecho, el Estado, como protector de la seguridad de las relaciones entre los individuos, haga posible su cumplimiento..."(18)

Concluyendo dicho tratadista que:

"... en toda la regulación del procedimiento civil la actividad -- del juzgador, o sea del órgano del Estado, esté condicionada a la aptitud de las partes para demostrar en tiempos equivalentes, el -- sentido y la dimensión de la obligación de su contraparte, lo que equivale a decir que el principio de igualdad se manifiesta a través de una idéntica oportunidad para cada uno de los litigantes y que son éstos y no el órgano jurisdiccional, quienes deben de activar esa intervención del Estado para llegar a una decisión que --

puede ser cumplida con el apoyo del Estado."(19)

E.1.1.2.- CONCEPTO LABORALISTA.

En el Derecho Procesal Laboral, el cual es tutelador de la clase -- trabajadora, de la clase económicamente débil, frente a la poderosa clase patronal, indicándonos al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara que:

"En el proceso publicista pues, el juez reivindica los poderes esta -
tales, pero no ya basándose para ello en la voluntad omnipotente y -
caprichosa del soberano, sino en un sentido proteccionista y tute -
lar de ciertos intereses de grupo o de clase. Es decir, el juez ya -
no va a ser el simple espectador pasivo de la contienda, sino que -
toma en consideración la posición de cada parte, y desde luego, tie -
ne una actitud de auxilio hacia el débil o el torpe frente al hábil -
o poderoso. Se trata de lograr la obtención de la verdad material, -
sobre la verdad formal o ficticia a que pueden dar lugar ciertas --
construcciones procesales."(20)

Manifestando además dicho autor que:

"Uno de los principales problemas que están en juego en el análisis -
de las tendencias publicistas del proceso, es el determinar si éste -
conserva el principio de la imparcialidad del juzgador. Se sucede --
que si el juez adopta una posición tutelar o protectora de las par -
tes, pierde su imparcialidad. Nosotros no entuendamos la imparciali -
dad en ese sentido, porque lo que sucede es que el juez como direc -
tor de la contienda, de los actos procesales, debe procurar que las -
partes en contienda, tengan las mismas armas, y estén al mismo nivel.
El juez debe seguir siendo imparcial para resolver, entendida la im -
parcialidad como el ánimo libre de prejuicios o de ideas preconcebidas -

das o de intereses personales en el resultado del proceso. El juez es imparcial cuando resuelve no por simpatía, ni por inclinación subjetiva hacia determinada parte, ni por compromiso ni por presión, sino que conserva su imparcialidad cuando resuelve conforme a la ley, y, debe entenderse que la tutela o la protección a determinada clase o grupo, al menos en materia estrictamente procesal, se limita a procurar que la contienda sea leal, y que las reglas del juego sean limpias y se cumplan y obedezcan por los contendientes; es decir el publicismo en el proceso entraña la necesidad de que los errores o las torpezas de los débiles, no sean, como ya lo hemos previamente apuntado, aprovechadas por los fuertes y poderosos."(21)

Aplicando todos los conceptos vertidos por ese autor al proceso laboral, deriva entonces que en éste, no existe la igualdad procesal de las partes, pues se parte de la desigualdad económica que hay entre ellas, o sea, el fuerte y poderoso, frente al débil.

En otro aspecto, es de señalarse que en el mencionado proceso laboral, tampoco son las partes, las que impulsan el procedimiento, por lo que estamos de acuerdo, con lo que expone el autor Pedro Cervantes-Campos al señalarnos que:

"... el concepto general del proceso en materia de trabajo debe significarse por el interés que el Estado tiene en cuidar no sólo la seguridad jurídica en las relaciones de los particulares, sino en el equilibrio de los factores de la producción."(22)

Con lo que concluimos que de ninguna manera la ley laboral es parcial a la clase trabajadora, porque lo protege y tutela otorgándole diversos privilegios, sino que trata de mantener el equilibrio de los --

factores de la producción, lo cual se traduce en la paz social que beneficia a nuestra nación, tratando desigualmente a los desiguales.

E.2.- SUJETOS DEL PROCESO LABORAL.

Debemos partir del concepto de "parte", el cual no es un término exclusivo del derecho procesal, pues dicha palabra, implica alguno de los elementos de un todo.

Pero el concepto que nos interesa, es el jurídico que se refiere a los sujetos de derecho que pueden adquirir derechos y obligaciones, como ocurre en un acuerdo de voluntades, donde las partes son las creadoras del mismo.

Pero el concepto de sujeto procesal es más amplio, así serían sujetos del proceso, el juzgador, las propias partes, los testigos, los peritos, -- terceros, aunque normalmente son tres sujetos fundamentales en todo proceso, dos que contienden y un tercero que decide.

Lo anterior, de ninguna manera entraña que tales sujetos sean los --- únicos, sino por el contrario es necesario aceptar la participación de -- otros sujetos, extraños a la relación substancial, pero no a la relación procesal, como sería el caso de testigos y peritos, pero también hay que recordar que existen terceros a los cuales, el resultado del proceso les -- afecta su esfera patrimonial.

El autor Armando Porras y López nos indica que:

"... parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción -- principal, conexa o accesoria para la actuación de la ley."(23)

Concluimos entonces, que lo esencial a la parte, en el sentido procesal es que ésta sea un sujeto que reclame o inste, para sí o para otros, existiendo otros sujetos procesales ajenos a la relación substancial, como es el caso de peritos o testigos.

E.2.1.- TRABAJADORES, PATRONES Y SUS ORGANIZACIONES.

Según el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que:

"Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

Manifestando el autor Mario Salinas Suárez del Real al respecto:

"... que pueden ser parte en un conflicto laboral especialmente los trabajadores, y los patrones y en materia colectiva los sindicatos-sean patronales o de trabajadores."(24)

Analizando el anterior concepto nos tendremos que remitir a lo establecido por el artículo 80. de la citada ley laboral, el cual nos indica que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado..."

Asimismo el artículo 100. al referirse a la definición del patrón -- señala que:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

De esta manera tanto el trabajador como el patrón, tratándose de --- conflictos de trabajo individuales, pueden convertirse en sujetos del proceso laboral, demandando en su caso indemnización constitucional, reins -

talación, o negando el despido o la reinstalación.

Ahora bien, también pueden ser partes en el proceso laboral las organizaciones a las cuales pertenecen, como sería el caso de los sindicatos, a los cuales, el artículo 356 de la ley laboral define en los siguientes términos:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

O en el caso de las coaliciones, señalándonos al respecto el artículo 355 de la mencionada ley que:

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Concluimos entonces que tanto las organizaciones de trabajadores, como de patrones intervienen como partes en los conflictos de carácter colectivo, como podría ser el caso de la detentación de titularidad de un Contrato Colectivo, o de un conflicto de carácter económico o de una huelga.

E.2.2.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y TRIBUNALES BUROCRATICOS.

Se afirma que las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creadas en forma totalmente opuesta a los tribunales civiles, pues mientras en éstos, se dice el derecho conforme a lo acordado o estipulado por las partes, los tribunales laborales tienen la facultad de aplicar el derecho, atendiendo a restablecer el equilibrio entre los factores de la producción, tutelando y protegiendo a la clase débil económicamente hablando, interesándole a los tribunales procesales laborales, la verdad material sobre la jurídica o ficticia.

Considerándolos, a esos tribunales, como parte de la relación procesal laboral, se integran en forma tripartita, por representantes de los obreros o trabajadores, por representantes de los patrones o del capital y por representantes del Gobierno o del Estado.

El Tribunal burocrático en nuestro país, se encuentra integrado por un Magistrado representante del Gobierno Federal que es designado por éste, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Trabajadores al servicio del Estado y un tercer Magistrado, - al cual se le denomina árbitro, que es designado por los Magistrados antes mencionados y quien fungirá como Presidente.

Podemos concluir que en estos tribunales buscan la verdad material-- sobre la jurídica o ficticia y tratan de mantener o de restablecer el -- equilibrio entre los factores de la producción.

E.2.3.- TERCEROS.

Si bien es cierto que son tres los sujetos fundamentales de todo proceso, dos que contienden y uno que decide, no quiere decir que sean los -- únicos, pues existen otros sujetos extraños a la relación substancial, pero no a la relación procesal, como sería el caso de los peritos y testigos.

Manifestando al respecto el maestro Mario Salinas Suárez del Real que:

"Cabe distinguir a tercero sin interés en el proceso, a tercero interesado en el mismo. El primero de ellos, es todo aquél sujeto que - acude al juicio para cooperar en el desarrollo del mismo, así puede ser perito, testigo, confesante, y existe una obligación social en -

que por una mejor administración de justicia, todos debemos cooperar para la tramitación de un juicio.

En estricto sensu, tercero interesado es el que sin ser actor ni demandado, demuestra que el resultado del procedimiento, va a -- afectarle en su esfera jurídica patrimonial, o puede que ya le ha ya afectado.

Si ya le afectó, es un tercerista y si aún no le afecta, puede -- considerársele tercero interesado."(25)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 690, nos dice respecto - al tercero interesado que;

"Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se - pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando - su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la - Junta."

En relación a los terceros afectados, es decir a los terceristas, - dicha ley manifiesta en su numeral 976 que:

"Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferen -- cia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento - del embargo practicado en bienes propiedad de terceros; las se -- gundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el - producto de los bienes embargados."

Anteriormente nos habíamos referido a los terceros sin interés en el juicio, como es el caso de los peritos y testigos, así es necesario puntualizar que dichos terceros se caracterizan porque en la resolución que ponga fin al proceso, de ninguna manera verán afectada su esfera jurídica patrimonial.

E.2.4.- REPRESENTACION PROCESAL.

La representación procesal es una institución jurídica de amplio significado y aplicación, en la cual, entraña la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra, ocupando su lugar o actuando por ella, ya sea porque no pueden o no quieren actuar por sí mismos, por lo que podemos concluir que la representación procesal es la suma de todos los atributos jurídicos de una persona ya sea física o moral, como conjunto de sus derechos y obligaciones.

El maestro J. Jesús Castorena nos indica al respecto que:

"Se entiende por representante legal aquél que hace derivar la representación que ejerce a nombre de una persona, de una disposición de la ley. Los representantes legales son personas que intervienen en el proceso no por derecho propio, sino porque la ley finca en ellos la representación de una o varias personas o entidades."(26)

Nuestra ley laboral nos indica en su precepto 692, respecto a la representación procesal que:

"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:

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

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

III.- Cuando el compareciente actúe 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; y

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato."

Aunque se dice que no existe mayor formalidad en el proceso laboral, a través de la lectura del precepto legal antes transcrito, se puede observar que existe un formalismo total, en cuanto a que se refiere a la forma en que pueden acreditar su personalidad las empresas o personas morales, pues si éstas en el momento procesal oportuno no acreditan "debidamente su personalidad", se les tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, impidiéndose a estas empresas o personas morales lograr su objetivo, el cual es defenderse de las supuestas pretensiones indicadas por la parte actora.

Aunque existe un logro significativo en el texto del artículo 691 de la ley citada al indicar que:

"Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante."

Es decir se suprimen formalidades, tal y como lo manifiesta el au -

tor Pedro Cervantes Campos, al señalarnos que:

"Se advierte aquí el cambio radical que hay entre el procedimiento civil y el del trabajo, ya que en éste último se suprime el formalismo de la designación de tutor dativo para que un menor pueda comparecer a juicio y se disminuye el estado de minoridad, puesto que a los menores que tengan 16 años los considera capaces para -- presentarse a juicio sin necesidad de tutor o representante."(27)

CITAS

- 1.- TRUEBA Urbina, Alberto
"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S. A.
5a. Edición, México, 1980,
p. 74
- 2.- PORRAS Y LOPEZ, Armando
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Librería de Manuel Porrúa,
México, 1975.
p. 24.
- 3.- ARELLANO García, Carlos
"TEORIA GENERAL DEL PROCESO"
Editorial Porrúa, S. A.
p. 40
- 4.- TRUEBA Urbina, Alberto
Op. cit., p. 79
- 5.- GOMEZ Lara, Cipriano
"TEORIA GENERAL DEL PROCESO"
Editorial Textos Universitarios, U.N.A.M.
2a. Reimpresión, México 1980,
p. 75.
- 6.- GOMEZ Lara, Cipriano
Op. cit., p. 45
- 7.- CERVANTES Campos, Pedro
"APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL"
Editorial S.T.P.S.-I.N.E.T.
México 1981
p. 35

- 8.- ARELLANO García, Carlos
Op. cit., p. 36
- 9.- PORRAS Y LOPEZ, Armando
Op. cit., p. 25
- 10.- Idem. p. 68
- 11.- CERVANTES Campos, Pedro
Op. cit., p. 42
- 12.- Idem. p. 43
- 13.- Idem, p. 46
- 14.- Idem, p. 48
- 15.- GUERRERO, Euquerio
"MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S. A.
México 1980.
pp. 462-463
- 16.- ARELLANO García, Carlos
Op. cit., p. 12
- 17.- GOMEZ Lara, Cipriano
Op. cit., p. 50
- 18.- CERVANTES Campos, Pedro
Op. cit., p. 35

- 19.- Idem.
- 20.- GÓMEZ Lara, Cipriano
Op. cit., p. 75
- 21.- Idem, pp. 76-77
- 22.- CERVANTES Campos, Pedro
Op. cit., p. 37
- 23.- PORRAS Y LOPEZ, Armando
Op. cit., p. 205
- 24.- SALINAS Suárez del Real, Mario
"PRÁCTICA LABORAL FORENSE"
Editorial Cárdenas,
México 1980.
p. 24.
- 25.- Idem, p. 25
- 26.- CASTORENA, J. Jesús
"PROCESOS DEL DERECHO OBRERO"
Derechos Reservados por el Autor.
6a. Edición, México 1973.
p. 112.
- 27.- CERVANTES Campos, Pedro
Op. cit., p. 66

CAPITULO SEGUNDO

II.- TRIBUNALES DEL TRABAJO:

- A.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
 - A.1.- JUNTAS FEDERALES
 - A.2.- JUNTAS LOCALES
- B.- SU NATURALEZA.
- C.- SU ESTRUCTURA.
- D.- INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO.
- E.- JURISDICCION Y COMPETENCIA:
 - E.1.- DIFERENCIAS
 - E.2.- COMPETENCIA EN RAZON A LA FUNCION CONCILIATORIA Y DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
 - E.3.- COMPETENCIA LABORAL POR MATERIA.
 - E.4.- COMPETENCIA LABORAL POR TERRITORIO.
 - E.5.- COMPETENCIA LABORAL POR RAZON DE LA CUANTIA DEL CONFLICTO
 - E.6.- CONFLICTO JURISDICCIONAL Y COMPETENCIAL.
- F.- PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION:
 - F.1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
 - F.2.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.
 - F.3.- PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.
 - F.4.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

II.- TRIBUNALES DE TRABAJO.

La impartición de la justicia laboral se ha encomendado a organismos que representan los diversos intereses y puntos de vista de los factores de la producción, éste es, el capital y el trabajo, la otra parte es el Estado, cuyo interés primordial estriba en mantener el equilibrio entre esos factores de la producción, lo que se traduce en el mantenimiento de la paz social, es por lo anterior que a los tribunales laborales se les ha organizado en forma tripartita.

Por otra parte es conocido que el derecho sustantivo laboral surgió con anticipación al proceso laboral, por lo cual las representaciones obreras pugnaban por el establecimiento de tribunales que resolvieran los conflictos surgidos de las relaciones obrero-patronales, pues la clase obrera desconfiaba de los procedimientos tradicionales, en los cuales, los jueces impartían justicia, pues dichos procedimientos cien por ciento formalistas del derecho civil, se oponían totalmente con las necesidades que presentan los conflictos de trabajo, porque no se adaptan a una realidad laboral que tiene situaciones diferentes y propias a las contempladas por los tribunales civiles.

Por lo que fueron los conflictos colectivos, los que provocaron la formación de los tribunales del trabajo, en los cuales, para resolver los conflictos planteados, era necesario la participación e intervención de los factores de producción en pugna, de esta manera el sector obrero interviene directamente en la administración de la justicia laboral, interviniendo también los patrones en esa administración, así como el Estado, por lo que los tribunales del trabajo fueron integrados en la forma tripartita antes descrita.

Aunque debemos analizar a los tribunales de trabajo desde otro punto de vista, atendiendo a la división de poderes que integran al Estado, pues en nuestro caso, esos tribunales laborales dependen del Poder Ejecutivo y no del Judicial como debería ser.

Respecto de la división de poderes el maestro Gabino Fraga nos indica que:

"La división de poderes, expuesta como una teoría política necesaria para combatir el absolutismo y establecer un gobierno de garantías, se ha convertido en el principio básico de la organización de los Estados constitucionales modernos."(1)

Es decir, es principio fundamental de los Estados modernos la separación o división de poderes, surgiendo las interrogantes siguientes: ¿Solamente el legislativo, debe legislar, el ejecutivo administrar y el judicial impartir la actividad judicial?

Al respecto dicho autor nos señala que la división de poderes, puede examinarse desde dos puntos de vista:

"Desde el primer punto de vista, la separación de poderes implica la separación de los órganos del Estado en tres grupos diversos e independientes unos de otros, y cada uno de ellos constituido en forma que los diversos elementos que lo integran guarden entre sí la unidad que les da el carácter de poderes.

Cumpliendo con esas exigencias, las constituciones modernas han establecido para el ejercicio de la soberanía del Poder Legislativo, el Judicial y el Ejecutivo, a cada uno de ellos con su unidad integral adecuada a la función que ha de desempeñar, diversos entre sí, y sólo han discrepado de la teoría, por la tendencia a crear entre dichos poderes las relaciones necesarias para que realicen una labor de

colaboración y de control recíproco.

Desde el segundo punto de vista, la separación de poderes impone -- la distribución de funciones diferentes entre cada uno de los poderes, de tal manera, que el poder legislativo tenga atribuida exclusivamente la función legislativa, el poder judicial la función judicial y el poder Ejecutivo, la administrativa."(2)

Lo cual vemos que en la realidad no se lleva a cabo, el ejemplo visible, lo representan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en las cuales se imparte la justicia laboral, dependiendo éstos tribunales del Poder -- Ejecutivo y no del Judicial como sería lo correcto.

En relación a lo anterior el maestro Gabino Fraga nos señala que se pueden clasificar las funciones que realiza el Estado en dos categorías:

- "a.- Desde el punto de vista del órgano que la realiza, es decir, -- adoptando un criterio formal, subjetivo y orgánico, que prescinde -- de la naturaleza intrínseca de la actividad, las funciones son -- formalmente legislativas, administrativas o judiciales, según estén atribuidas al Poder Legislativo, al Ejecutivo o al Judicial, y
- b.- Desde el punto de vista de la naturaleza intrínseca de la función, es decir, partiendo de un criterio objetivo, material, que -- prescinde del órgano al cual están atribuidas, las funciones son -- materialmente legislativas, administrativas o judiciales según tengan los caracteres que la teoría jurídica ha llegado a atribuir a -- cada uno de esos grupos."(3)

Sostenemos que podemos clasificar la función que desempeñan los tribunales laborales, como esencialmente judicial, aunque dependan del Poder Ejecutivo, ya sea Federal o Local.

A. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra plasmada en la fracción II apartado "A" del artículo 123 constitucional que nos indica que:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno".

Pero hay que admitir que con anterioridad se conocía el término de "Juntas", tal como nos lo señala el maestro Alberto Trueba Urbina, al indicarnos que:

"Son precisamente las leyes preconstitucionales de la Revolución Constitucionalista, expedidas por los gobernadores y comandantes militares de los Estados de la República, que enseguida se mencionan:

- a.- La Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el General Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, que crea las Juntas de Administración Civil encargadas de oír las quejas de patronos y obreros y de dirimir las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y, en caso necesario al correspondiente Inspector del gobierno. (Art. 12)
- b.- La ley de 14 de mayo de 1915, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo de 11 de diciembre del mismo año, promulgadas ambas por el general Salvador Alvarado, en Mérida, capital del Estado de Yucatán, que por su contextura fue la primera en la República. Las Juntas de Conciliación se componían, en cada distrito industrial, de representantes de trabajadores y patronos, con facultades de normas las relacio-

nes de éstos, procurar la celebración de convenios industriales - (contratos colectivos de trabajo) y proponer fórmulas de aveniencia que podían imponer durante un mes, mientras se resolvía en de definitiva por el tribunal de arbitraje (Arts. 27, 28, 29, 40 y 41). El Tribunal de Arbitraje se integraba con un representante de las uniones de trabajadores y otro designado por los patronos y un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación funcionando en pleno, en la Ciudad de Mérida. Y si no se ponían de acuerdo las -- Juntas en este nombramiento, entonces hacia la designación el Ejecutivo del Estado (Art.45). Los miembros del tribunal de Arbitraje duraban en su cargo un año y no podían ser reelectos (Art.46).(4)

Es decir ya se utilizaba el término de Juntas de Administración Civil o Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, inclusive Juntas de Aveniencia, según las definiría Venustiano Carranza en 1915, por lo -- que el término de Juntas de Conciliación y Arbitraje, está elevado al -- rango constitucional, como anteriormente se afirmó.

Es justo reconocer que los derechos laborales que son reconocidos -- constitucionalmente es producto del Constituyente del año de 1917, quienes al darse cuenta del proyecto reaccionario que presentaba el primer -- jefe Venustiano Carranza, de la Constitución que nos regiría, el cual se olvidaba completamente de la clase obrera, aludiéndola en el artículo 50. de su mencionado proyecto en los siguientes términos:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la jug ta retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.
En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios -- en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las --

armas, los de Jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El Contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles."(5)

Como puede verse a través de la lectura del precepto antes citado, no se regulaba ninguna cuestión relativa a la clase trabajadora, de lo cual obviamente se percataron los Constituyentes de 1917, como debidamente nos lo señala el maestro Felipe Tena Ramírez, al indicarnos que cuando se desarrollaba el debate para rechazar o apoyar el dictamen relativo al artículo quinto antes descrito, sucedió lo siguiente:

"De pronto, en pleno debate, el diputado Manjarrez introdujo una moción suspensiva, en la que manifestó: "que las iniciativas hasta hoy presentadas no son ni con mucho la resolución de los problemas del trabajo"; pedía que se concediera un capítulo especial a la materia y proponía que una comisión lo estudiara y-

y lo presentara a la Asamblea. Enseguida se formuló por varios diputados otra moción en el mismo sentido. Ante el criterio casi uníforme de la Asamblea, la Comisión de Constitución, por voz de Múgica, retiró el dictamen del art. 5o. (6)

Además el mencionado autor nos señala que:

"Los diputados Rouaix, Macías y de los Ríos, auxiliados por el -- Lic. José Inocente Lugo, encargado de la Dirección de Trabajo en -- la Secretaría de Fomento, formularon un plan preliminar, aprove -- chando anteriores estudios legislativos en los que había interve -- nido principalmente el Lic. Macías. Tal fué la base que sirvió -- para las discusiones privadas en que participaron varios diputa -- dos y que se desarrollaron durante los diez primeros días del mes -- de enero de 17. Como resultado de las mismas, el día 13 de enero -- los autores del proyecto lo presentaron como una iniciativa ante -- el Congreso, en forma de título VI de la Constitución y con el ru -- bro "Del Trabajo", precedido de una exposición de motivos redacta -- da por Macías.

La iniciativa pasó a la Comisión de Constitución, que la acogió -- con pocas modificaciones, a las que se agregaron algunas no subs -- tanciales cuando el dictamen fué discutido en la sesión del 23 de -- enero y aprobado por la unanimidad de 163 diputados, convirtiéndo -- se en el art. 123 de la Constitución."(7)

Como antes se indicó, actualmente a los tribunales laborales se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque el vocablo tiene un -- significado de reunión, así tenemos reunión de representantes de los -- factores de la producción en pugna, ésto es representantes de los patro -- nes, de los trabajadores y el del gobierno.

Son de Arbitraje, porque una vez fracasado el intento de conciliar a las partes, el conflicto debe resolverse en arbitraje, de acuerdo a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, pues el arbitraje laboral supone el juicio, derivándose la facultad de un órgano para conocer y decidir el conflicto planteado, a través de un laudo.

Aclarando que el mencionado arbitraje laboral, no se refiere al compromiso entre árbitros, sino a la facultad de un órgano, que serían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver el conflicto, es decir no se trata de arbitrajes privados.

El arbitraje es aplicable en el proceso laboral, a todo tipo de conflictos de trabajo, así el laudo es el acto que resuelve el conflicto, se concluye entonces que con la denominación que se les da a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenemos una idea general de su integración y funcionamiento.

A continuación procederemos a analizar las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

A.1.- JUNTAS FEDERALES.

Como vivimos dentro de un Estado Federal, según lo establece el artículo 40 constitucional en los siguientes términos:

"Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una república representativa, democrática y federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental."

Es decir la Federación tiene facultades expresas y limitadas, por

lo que en la materia laboral que nos ocupa, al analizar la fracción -
XXXI del artículo 123 constitucional, nos señala que:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

- 1.- Textil; 2.- Eléctrica; 3.- Cinematográfica; 4.- Hulera;-
- 5.- Azucarera; 6.- Minera; 7.- Metalúrgica y siderúrgica, -- abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de -- hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los -- productos laminados de los mismos; 8.- De hidrocarburos; --
- 9.- Petroquímica; 10.- Cementera; 11.- Calera; 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; --
- 14.- De celulosa y papel; 15.- De aceites y grasas vegetales; 16.- Productora de Alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 18.- Ferrocarrilera; 19.- Maderera -- básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20.- Vidriera, -- exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio -- plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos -- de tabaco;

b) Empresas:

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las -- industrias que le sean conexas; y 3.- Aquéllas que ejecu-

ten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo -
jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las
comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.
También será competencia exclusiva de las autoridades federa-
les, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asun-
tos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades-
federativas; obligaciones patronales en materia educativa, --
en los términos de ley; y respecto de las obligaciones de los
patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus -
trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros-
de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán-
con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o -
actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley-
reglamentaria correspondiente."

Estableciéndose que toda la competencia para la aplicación de las-
leyes laborales pertenece o corresponde a las autoridades de los Esta-
dos, con excepción de las actividades antes descritas, que corresponden
a las autoridades laborales federales, derivándose en consecuencia el -
establecimiento de Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitra-
je.

Respecto a las Juntas Federales, el artículo 604 de la ley laboral
nos indica que:

"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el co-
nocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se sus-
citen entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo -
entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos -
íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el ar --
tículo 600 fracción IV."

Analizando el contenido de este precepto, encontramos que no se indica a qué ramas o empresas industriales, deben pertenecer esos conflictos, por lo que forzosamente nos tenemos que remitir al artículo 606 de la citada ley, el cual nos señala que:

"La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la Capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Concluimos entonces que las llamadas Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, resuelven los conflictos o controversias que se susciten en el campo federal laboral, el cual está determinado por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional.

A.2.- JUNTAS LOCALES.

Estas Juntas se encargan de dirimir los conflictos o controversias que se presentan en sus respectivos territorios, conociendo de

las ramas que por exclusión, no le correspondan a la Junta Federal, regulándolas el artículo 621 de la ley laboral en los siguientes términos:

"Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Manifestándonos respecto de estas Juntas el maestro Armando Porras y López que:

"La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación se registrarán por las disposiciones que norman a los organismos federales. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y territorios y en el caso del Distrito Federal, por el primer mandatario y además por el jefe del mencionado Distrito Federal."(8)

Creemos conveniente que se decreta la "federalización" de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues las autoridades locales de trabajo, no pueden legislar sobre materia de trabajo, solamente aplicar las leyes laborales, además su integración y funcionamiento se ciñe a lo establecido en las disposiciones federales vigentes.

B.- SU NATURALEZA.

Establecer la esencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es fundamental para conocer su funcionamiento, surgiendo desde este momento la interrogante siguiente: ¿Esos tribunales pertenecen al poder legislativo, al Judicial o al Ejecutivo?

Ahora bien, es cierto que esos tribunales resuelven conflictos indi

viduales de naturaleza jurídica, también lo es, que conocen y resuelven conflictos colectivos de naturaleza económica, dictando el derecho, mediante el laudo respectivo, aplicándolo en situaciones especiales, con lo cual no encajaría dentro del Poder Legislativo, pues éste actúa en vía general, dictando el derecho para situaciones en general.

Por otra parte, aunque realizan funciones cien por ciento judiciales intrínsecamente, formalmente no pertenecen al Poder Judicial.

Aunque, si bien es cierto que dependen o pertenecen al Poder Ejecutivo, sus funciones intrínsecamente no son en ningún momento administrativas, sino judiciales.

Al respecto, el maestro Armando Porras y López, señala:

"Desde el punto de vista doctrinario, el mayor porcentaje de los actos que ejecutan aquéllos organismos es de naturaleza jurisdiccional, materialmente hablando. Ahora bien, indudablemente son distintos los actos jurisdiccionales de los actos administrativos, en consecuencia, por la naturaleza doctrinaria, no debemos incluir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del Poder Ejecutivo."(9)

Indicándonos además dicho autor que:

"En cuanto al aspecto legal, del contexto de algunas disposiciones de la ley, se desprende una fuerte presunción en el sentido de considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos de carácter administrativo."(10)

Las presunciones a que se remite el mencionado autor, las podemos observar en lo dispuesto por el artículo 605 de la ley laboral, que a-

la letra dice:

"La Junta se integrará con un representante del gobierno y con -- representantes de los trabajadores y de los patrones designados -- por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente."

O como nos indica la transcripción del segundo párrafo del artículo 606 de la citada ley, que señala:

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial."

Existiendo diversos preceptos legales, como serían los numerales 601, 612, 622 y 623 de la ley laboral, de los cuales se desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependen del Poder Ejecutivo Administrativo.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos indica que:

"Las Juntas son tribunales pero no administrativos, por cuanto -- que su jurisdicción no alcanza a revisar las disposiciones de la administración; su función es jurisdiccional, de competencia específica, sobre el contrato de empleo y a cuyo conocimiento se sujetan las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo; conflictos de clases sociales, colectivos o individuales, en los que no intervienen aquéllas en defensa de sus actos de autoridad."(11)

Concluyendo además dicho tratadista que:

"Por tanto, se impone concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creadas en la fracción XX del artículo 123, son tribunales de derecho social, no judiciales, porque en todo conflicto de trabajo, fallando a verdad sabida y buena fé guardada, siempre tienen obligación de aplicar el derecho estricto, consuetudinario o equitativo, que favorezca y reivindique a los trabajadores, que ellas mismas puedan crear; constituyen un poder independiente de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un nuevo órgano del Estado de derecho social, un cuarto poder con facultades para socializar los bienes de la producción en el proceso económico, en ejercicio de la jurisdicción social."(12)

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia en un principio consideraba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridades y no como tribunales de trabajo, en el año de 1924 establece que efectivamente son tribunales de trabajo y de ninguna manera tribunales especiales.

Actualmente se indica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ejecutan actos jurisdiccionales materiales, desde el momento en que dictan laudos que resuelven los conflictos de trabajo, pero formalmente son organismos que dependen del Poder Ejecutivo del Estado Mexicano.

En nuestro concepto las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales judiciales, que declaran el derecho sobre los conflictos que afectan al trabajo y el capital, no forman ningún cuarto poder como lo estima el maestro Trueba Urbina, no son tribunales sociales y aunque formalmente dependen del Poder Ejecutivo, se debería de reformar la Constitución que nos rige, a efecto de que dichos tribunales de trabajo, pertenezcan al Poder Judicial, atendiendo a la división de poderes-

que constitucionalmente se encuentra establecida en nuestra carta --- magna.

C.- SU ESTRUCTURA.

El título Doce de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece - la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así el artículo 625 de esa ley establece que:

"El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores - de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba -- componerse cada Junta."

Los artículos siguientes del mencionado título, establecen los requisitos que el personal jurídico debe tener, en su categoría respectiva, requiriéndose desde luego, el de la profesionalidad, es decir que se exige al personal jurídico que forman las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el título de Licenciado en Derecho o tratándose de Actuarios, el nivel de Pasantes de Derecho. Se requiere entonces una preparación jurídica para el desempeño de las labores en cada jerarquía, -- por lo que siendo mayor ésta, los requisitos solicitados serán también mayores.

Además como se busca que la justicia laboral, se imparta con probidad y honradez, en el citado título doce, se establece la responsabilidad y las sanciones en que incurre en sus funciones el personal jurídico.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también las componen, -- los representantes del capital y del trabajo, cuya situación se encuentra regulada en el Título Trece de la multicitada ley.

Representantes a los cuales no se les exige requisito alguno de profesionalidad, siendo designados por los sectores de cada industria, que califican los conocimientos y cualidades que se necesitan en cada rama.

Además son elegidos en Convenciones, como lo dispone el artículo 648 de la ley laboral, fungiendo por seis años, asimismo se busca que dichos representantes, se hayan formado en la realidad de cada rama de la industria, de las relaciones obrero patronales que origine el conflicto o conflictos.

D.- INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO

Ha quedado establecido que la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, será siempre tripartita, así que una vez que se haya designado a los representantes de cada una de las Juntas, se considera que el Tribunal se encuentra integrado, pero puede darse el caso de que físicamente no se encuentren los representantes, ya sea del capital o del trabajo, en el local de la Junta.

El funcionamiento, se refiere al desarrollo de la actividad jurisdiccional en los diversos procedimientos de los conflictos laborales, con lo que se evita, como se había utilizado al amparo de la ley laboral de 1931, la interrupción de la mencionada actividad jurisdiccional, para el caso de la ausencia física de cualquiera de los representantes que integran una determinada Junta. Por lo cual en la ley laboral vigente, se hace la distinción entre lo que es la integración y el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje,

por lo que generalmente la actividad jurisdiccional, puede ser desarrollada solamente con la presencia del representante del Gobierno, como sucede en la práctica, pues en la mayoría de las Juntas, los representantes tanto del capital, como del trabajo, "brillan por su ausencia".

Así pues, se establece que se integra la Junta, cuando han designado a los representantes del Gobierno, del Capital y del Trabajo, si no han sido designados, no estará integrada la Junta. De esta manera la actividad jurisdiccional o funcionamiento de las Juntas, se desarrollará, aunque no se encuentren presentes, los representantes del capital o del trabajo.

E.- JURISDICCION Y COMPETENCIA.

La Jurisdicción es la actividad que realiza el Estado, conforme -- a su soberanía, para resolver por conducto de sus órganos competentes, los conflictos o controversias que sobre derechos surjan dentro de su territorio, en virtud de que corresponde al Estado, garantizar la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho, cuando por algún motivo, no se realiza la norma jurídica que los protege, asimismo se complementa con la facultad de imperio que tiene el Estado, para sostener la declaración de derecho que haga, a través de la coacción y coerción.

La competencia, es la capacidad de un juez o un tribunal para conocer de una determinada controversia o conflicto, decidiendo sobre el fondo del mismo, es decir por medio de la competencia que señalan los límites, dentro de los cuales un órgano jurisdiccional ejerce su función de declarar el derecho y los cuatro elementos que la fijan, son la materia, el territorio, la cuantía y el grado.

E.1.- DIFERENCIAS.

El maestro Armando Porras y López, nos indica al respecto que:

"En nuestra opinión la defigición más aceptable sobre la jurisdicción es la que nos ofrece Hugo Rocco cuando dice: La función judicial o jurisdiccional es, pues la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el Derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara."(13)

Señalando además dicho maestro que:

"En esencia, la jurisdicción es una sola; pero en virtud de la división del trabajo, pues sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios, se ha dividido la jurisdicción por razón del territorio, de la cuantía, de la materia, etc.; pues bien, esas divisiones y subdivisiones de la jurisdicción es lo que comunmente se conoce con la denominación de competencia. En otras palabras, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios."(14)

Es decir la jurisdicción, es la facultad que tiene el Estado de decir el derecho y la competencia es la capacidad de los tribunales o jueces de una jurisdicción, para aplicarla a través de la declaración de derecho que se dicte en los juicios, ante ellos tramitados.

Resumiendo lo jurisdiccional, es la facultad abstracta que tiene el Estado para decir el Derecho, por lo que la competencia es la actividad material y concreta, para aplicar o declarar el derecho al caso concreto.

E.2.- COMPETENCIA EN RAZON A LA FUNCION CONCILIATORIA Y DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Esta competencia en razón de la función conciliatoria, se traduce en la existencia de las Juntas Locales y Federales de Conciliación, en las cuales se ejerce restringidamente su Jurisdicción, pues en los diversos conflictos de trabajo que se le presentan, sólo procuran que las partes de esa controversia lleguen a un arreglo.

De no presentarse el arreglo, remiten el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, tal y como lo regulan las fracciones I y II del artículo 600 de la ley, que a la letra dicen:

"Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; ..."

Es de señalarse, que estas disposiciones también se aplican a las Juntas Locales de Conciliación, según lo señala el artículo 603 de la ley laboral.

Estas juntas también tienen señalada una determinada competencia, en razón de la cuantía, que veremos más adelante en este capítulo.

Ahora bien, la competencia en razón a la función de Conciliación y Arbitraje, radica en que las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, van a conocer de los diversos conflictos originados con motivos de las relaciones obrero patronales y no tan sólo procurarán un arreglo conciliatorio, pues en el caso de no llevarse a cabo, solucionarán el conflicto planteado, declarando el derecho que estime procedente, en relación a ese conflicto.

E.3.- COMPETENCIA LABORAL POR MATERIA.

Esta competencia, por razón de la materia, se establece o se deriva del precepto constitucional 124, que nos indica que:

"Las facultades que no están expresamente concedidas por esta constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados."

Es decir esta competencia se establece por excepción, aplicándose en nuestra conocida fracción XXI del artículo 123 constitucional en su apartado "A", misma que se encuentra reglamentada en el artículo 527 de la ley laboral, que nos indica:

"La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

- I.- Ramas Industriales:
 - 1.- Textil;
 - 2.- Eléctrica;
 - 3.- Cinematográfica;
 - 4.- Hulera;

- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de -- los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de -- los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamen-- tos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de Alimentos, abarcando exclusivamente la fa - bricación de los que sean empacados, enlatados o envasa - dos que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserrade - ro y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de - productos de tabaco.

II. Empresas:

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión -- federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo."

Con lo cual se resume que cualquier otra materia que no especifica el citado artículo constitucional, así como el precepto 527 de la ley la boral, es del conocimiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la cual tiene por así decirlo competencia general, en relación con la -- Junta Federal que es especial.

E.4.- COMPETENCIA LABORAL POR TERRITORIO.

La competencia laboral en razón del territorio, se encuentra regulada en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

"La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

- I.- Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
 - c) La Junta del domicilio del demandado;
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la -- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patrones entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo."

E.5.- COMPETENCIA LABORAL POR RAZON DE LA CUANTIA DEL CONFLICTO.

Este tipo de competencia se da en razón de la existencia de las ya mencionadas Juntas de Conciliación, las cuales están autorizadas -- para actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer y -- resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, -- cuyo monto no exceda de tres meses de salario encontrándose regulada -- en la fracción IV del artículo 600 de la ley laboral.

En nuestro concepto, las Juntas de Conciliación, tienen a desaparecer, pues en los lugares donde se asentaban estos tribunales, fueron transformados a Juntas de Conciliación y Arbitraje, como es el ejemplo de la Ciudad de Acapulco, Guerrero, en donde se transformó de Junta Federal de Conciliación a Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

E.6.- CONFLICTO JURISDICCIONAL Y COMPETENCIAL.

En virtud del pacto federal, se da el caso de que exista jurisdicción local o estatal y federal, así cuando se da el supuesto de que dos o más tribunales jurisdiccionales, reclamen para sí el conocimiento de un conflicto, se produce el llamado "conflicto jurisdiccional".

El ejemplo sería, que un tribunal del Estado de Jalisco reclamara para sí, el conocimiento de determinado conflicto o controversia a un tribunal Federal, e inclusive se podría presentar la situación de que se encontrara en dicha entidad federativa o en cualquier otra; o con otro tribunal local de diversa entidad federativa.

La solución que se les dá a estos conflictos jurisdiccionales, es de que, estando de por medio las soberanías de los Estados, ya sea entre éstos mismos, o entre éstos y la Federación, la autoridad que los conoce y resuelve, es única y exclusivamente la Suprema Corte de Justicia.

Los conflictos competenciales se originan, cuando dentro de una misma jurisdicción, dos órganos de ésta, reclamen para sí el conocimiento de una determinada controversia, el ejemplo sería que la Junta-

Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje, re -- clamara para sí el conocimiento de un determinado conflicto, a la Jun ta Especial Número tres Bis del mismo tribunal.

Es de señalarse que quién conoce y resuelve los conflictos com -- petenciales del trabajo, es el pleno de la Junta, ya sea local o fe -- deral, donde se suscite el conflicto.

F.- PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:

Se dice que el proceso comprende el ejercicio de la función ju -- risdiccional, por medio del cual, las personas que ejercen sus dere -- chos de pretensión y defensa, frente al órgano jurisdiccional insti -- tuido para ese efecto.

El procedimiento, es el medio para lograr lo anterior, a través -- de la serie de requisitos y formalizaciones que deben ser llenadas suce -- sivamente, para obtener un determinado resultado.

De esta manera, tenemos que los diversos procedimientos labora -- les tienden a tutelar y proteger a la clase obrera, como nos indica -- el maestro Alberto Trueba Urbina, al decirnos que:

"... ya que es función del derecho procesal del trabajo regular instituciones y procedimientos, para el mantenimiento del orden jurídico y económico, entre dos clases desiguales, tutelando y reivindicando a una de ellas: la trabajadora, por ser desvalida frente a la capitalista que es la poseedora de los bienes de -- producción, para ser redimida y procurar su prosperidad..."(15)

A continuación procederemos a analizar las características de --

los diversos procedimientos que regula nuestra ley laboral.

F.1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y -
ARBITRAJE.

El maestro Néstor de Buen L., al hablar del procedimiento ordinario nos señala que:

"No puede dudarse que el legislador actuó con extraordinaria de
cisión (quizá valentía sea la palabra indicada) al diseñar al -
juicio ordinario, que es el eje de los conflictos individuales-
y el que más afecta socialmente. La huelga, siempre espectacu -
lar, tiene en alguna medida un impacto menor. Por lo menos int
resa a grupos más reducidos. En cambio las demandas por despido,
materia esencial de los juicios ordinarios, son las que alimen-
tan de manera abrumadora los tribunales."(16)

El procedimiento ordinario, se encuentra regulado del artículo -
870 al 891 de la ley laboral, iniciándose con la presentación de la -
demanda, según lo señala el precepto 871 de la citada ley.

El artículo 873 nos indica que:

"El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas
siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el es -
crito de demanda dictará acuerdo, en el que se señalará día y -
hora para la celebración de la audiencia de conciliación, dema
nda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que de -
berá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que -
haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se or -
denará se notifique personalmente a las partes, con diez días -
de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al de -

mandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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 u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Vemos que en la redacción del anterior precepto, se habla de varios términos, los cuales en la realidad no se llevan a cabo, en virtud de la enorme carga de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se traduce en gran cantidad de demandas individuales que se tramitan ante esos tribunales.

También se hace mención de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual se encuentra regulada en el artículo 875 de la ley laboral, que nos indica:

"La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación.
- b) De la demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

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."

La etapa conciliatoria que regula el artículo 876 de la ley, se lleva a cabo en los siguientes términos:

Las partes comparecen personalmente, sin abogados, exhortándolos-- para que lleguen a un arreglo conciliatorio, si lo hacen se da por terminado el conflicto, realizándose el convenio respectivo.

También las partes podrán solicitar se suspenda la audiencia con -- objeto de conciliarse, por una sola vez.

Si las partes no llegan a un arreglo conciliatorio, se les tiene -- por inconformes, pasándose a la siguiente etapa, que es la de demanda y excepciones, así de no haber concurrido las partes a la conciliación, -- se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio.

La etapa de demanda y excepciones, se encuentra regulada por el -- artículo 878 de la ley laboral que nos señala:

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

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes -- y si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. 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;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en--

- su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En éste 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;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y de -- fensas, 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 ex -- plicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos 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 éstos no entraña la aceptación del -- derecho.
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de con -- tar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la -- Junta se declara competente, se tendrá por confesada la deman -- da;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar -- brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solici -- taren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación -- una fecha dentro de los cinco días siguientes; y
- VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará in -- mediatamente 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 instruc -- ción."

Al analizar el texto del citado precepto, sobre todo en lo que se refiere a la fracción II, estamos de acuerdo con el maestro Néstor de Buen, cuando afirma que:

"Transcurrida la etapa conciliatoria o si obviamente sin resultado positivo, simplemente no se desahoga por falta de comparecencia de alguna o de ambas partes, el presidente de la Junta Especial, después de insistir en la posibilidad del arreglo --- conciliatorio, de no lograrlo, concederá la palabra a la parte-actora para que haga la exposición de su demanda. Esto podrá -- consistir en la ratificación del escrito inicial o bien, en su modificación, con la obligada precisión de los puntos petitorios. En términos de alguna de las versiones que el Diccionario de la Real Academia (ed. 1970) expone, modificar significa "transformar o cambiar una cosa mudando alguno de sus accidentes" lo que evidentemente atribuye al demandante una enorme amplitud de acción. Así el actor podrá con entera libertad ratificar simplemente su demanda o plantear unas pretensiones nuevas, ejerciendo acciones diferentes de las contenidas en su escrito inicial, ampliando las prestaciones ya exigidas, presentando nuevos hechos o dando versiones diferentes de los previamente invocados. En ese momento podrá también aclarar lo -- que estime pertinente, bien a instancia de la Junta, bien por su propia decisión."(17)

Es decir la ley laboral, en una actitud tutelar y protectoria hacia los trabajadores, les da esa inmensa libertad, ya sea de ratificar, ampliar, aclarar o precisar su demanda inicial, así al referirse a la parte demandada, nos señala el citado tratadista:

"Al concedérsele el uso de la palabra al demandado deberá referirse a todos los puntos de la demanda, tanto de la que tenía conocimiento previo como de la que en ese momento se le formula.

A diferencia de lo que ahora se dispone (art. 753-IV), no podrá pedir aplazamiento de la audiencia para obtener la necesaria información sobre nuevos hechos."(18)

Agregando además al respecto que:

En esta posibilidad parece que pudiera afectarse la garantía de debido proceso legal que consigna el art. 14 constitucional, ya que faltando el previo emplazamiento se obliga a contestar una demanda distinta, sin haber corrido los diez días que como mínimo deben de transcurrir entre la notificación de la demanda y la audiencia inicial. En realidad constituye una regla esencial del procedimiento el conocer de antemano y con tiempo suficiente las reclamaciones."(19)

Así esta etapa se puede resumir en los siguientes términos: la demanda es el ejercicio de la acción y al mismo tiempo la pretensión procesal o ejercicio de un derecho laboral contra el demandado; en la contestación a la demanda, se oponen las defensas y excepciones que la parte demandada considere pertinentes, debiéndose de referir a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmando los o negándolos, expresando los que ignore cuando no sean propios. Las excepciones pueden ser de derecho sustantivo como procesales, -- las primeras pueden ser tantas, como contraderechos puedan existir -- y las procesales pueden ser dilatorias y perentorias.

También es importante señalar que si la parte demandada, no comparece a esta etapa, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La etapa del ofrecimiento y admisión de pruebas, la regula el artículo 880 de la ley del trabajo, señalándose la forma en que se --

desarrollaré, en dicha etapa de ofrecimiento existen dos fases:

- a) El periodo del ofrecimiento de pruebas, que concluye con la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de declarar cerrado y concluido dicho acto jurídico;
- b) El periodo de calificación o admisión de las pruebas, que solamente realiza la autoridad que interviene.

Se hace esta distinción toda vez que el ofrecimiento de pruebas, depende exclusivamente de las partes que tiene el conflicto, mientras que la admisión, es un acto jurídico exclusivo de la autoridad jurisdiccional que conozca del conflicto o controversia planteada.

También en esta etapa se formulan objeciones a las pruebas que ofrezcan las partes, es decir las partes del conflicto se oponen a que se reciban las pruebas de su respectiva contraparte o se hacen notar las deficiencias legales de las pruebas, para que no las admitan.

Es importante la admisión de pruebas, pues de este acto depende la celeridad o alargamiento de determinado proceso, por lo cual siempre debe estar fundada y motivada, así como debidamente relacionada con la litis.

Para el ofrecimiento de las pruebas existe un orden que la propia ley señala, el primero que las ofrece es el actor. Pero para el desahogo de esas pruebas, la ley no señala nada al respecto, pero se acostumbra primero desahogar las ofrecidas y admitidas por la parte actora, desahogándose posteriormente las de la parte demandada.

Una vez que fueron desahogadas en su totalidad, las pruebas ofreci

dias y admitidas, se procede a formular alegatos, aunque en la práctica, los litigantes no los formulan, de ésta manera se declara cerrada la instrucción, turnándose el expediente, para que se formule el laudo respectivo.

Concluyendo, que hemos analizado someramente estos procedimientos, que son los que constituyen el mayor volumen de los expedientes que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, des---prendiéndose en las diversas etapas que los integran, una marcada preferencia, para la clase económicamente desprotegida, que es la obrera.

Manifestando también nuestra conformidad, con lo expresado por el maestro Mario Salinas Suárez del Real, quien al referirse al procedimiento ordinario nos indica que:

"En el ordinario hay una etapa para fijar la litis, demanda -- contestación, réplica, dúplica o contraréplica. Hay una audiencia o etapa para ofrecer pruebas y otra para desahogar las mismas, lo que hace que los trámites y los plazos sean más largos y el procedimiento más complicado y al final se termina el juicio mediante un laudo definitivo que equivale lo que en Derecho Común es la sentencia definitiva, solamente que el Derecho Procesal del Trabajo, derecho de reciente creación está apenas con cibiendo su terminología propia."(20)

F.2.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

El maestro Mario Salinas Suárez del Real, nos indica respecto -- a estos procedimientos que:

"El Procedimiento especial también conocido como procedimiento-

sumario, por la celeridad que debe dársele al mismo, es una -
excepción en los conflictos laborales mexicanos, la regla ge-
neral es que los conflictos individuales se tramiten en la --
vía ordinaria y el procedimiento especial es limitativo..."(21)

Agregando además dicho autor que:

"Por su parte en el procedimiento sumario, es un menor térmi-
no en el que se agota la instrucción, se agiliza el procedi-
miento y se lleva a cabo en menos actos procesales todo el --
juicio; en el que en una sola audiencia, se ve la demanda, --
la contestación, réplica, dúplica y ofrecimiento de pruebas.-
Puede dictarse al finalizar del desahogo de pruebas, el laudo
que en el procedimiento especial se denomina resolución."(22)

La Ley Federal del Trabajo, los regula desde el artículo 892 -
al 899, indicándonos el precepto 892, que las disposiciones de ese-
capítulo, comprenden la tramitación de los conflictos que se susci-
ten, con motivo de la aplicación de los siguientes preceptos de la
ley laboral:

- 1) El artículo 5o. fracción III que se refiere a la jornada --
inhumana;
- 2) El artículo 28 fracción III, que regula a los trabajadores-
mexicanos, que prestan sus servicios fuera de la República -
Mexicana;
- 3) Los artículos 151 y 153 que se refieren a acciones por ca-
sas habitación;
- 4) El artículo 158 que regula a la determinación de antigüeda-
des;
- 5) El artículo 162 que norma a la prima de antigüedad;

- 6) El artículo 204 fracción IX, se refiere a los gastos de reparación;
- 7) Los artículos 209 fracción V y el 210, que regulan a los casos de pérdidas de buques;
- 8) El artículo 236 fracciones II-III, que regulan el pago para tripulantes aéreos;
- 9) El artículo 389, que regula los conflictos de titularidad de conflictos colectivos;
- 10) El artículo 418, regula la administración del Contrato Ley, por el sindicato que tenga la mayoría de los trabajadores;
- 11) El artículo 424 fracción IV, que se refiere a la intervención de los trabajadores o el patrón, para subsanar las omisiones de los Reglamentos Interiores o que se revisen;
- 12) El artículo 427 fracciones I, II y IV, que norman la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo;
- 13) El artículo 439, que se refiere a la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos;
- 14) Los artículos 503 y 505 que se refieren a las indemnizaciones por muerte y designación de médicos.

Es decir por medio de los procedimientos especiales, se regulan todos los conflictos que regulan los preceptos antes citados, en una forma sumaria o rápida, como lo señala el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, al indicarnos que:

"El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la deman-

da o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta ley."

El desarrollo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se encuentra contenido en el artículo 895 de la ley, de su lectura observamos que se trata de darles celeridad a estos procedimientos, procurando en primer lugar avenir a las partes en conflicto, no siendo posible lo anterior, cada parte expondrá sus acciones y excepciones, ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas, por lo que una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos, procediendo a dictar resolución.

En el desarrollo de la presente tesis, hemos pretendido resaltar las características tan propias del derecho procesal laboral, por lo cual al referirnos a los procedimientos especiales, es menester hacer una clara distinción a dos de los conflictos que se regulan por la vía sumaria y que son los relativos a los conflictos de detentación de titularidad de Contrato Colectivo, así como el de la administración del Contrato-Ley, por el sindicato que represente -- dentro de determinada empresa, el mayor número de trabajadores.

Toda vez que en estos dos procedimientos, se ofrece como prueba fundamental, tan característica, tan propia del derecho procesal del trabajo, el recuento de los trabajadores.

F.3.- PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Al respecto el maestro Baltazar Cavazos Flores, nos señala que:
"Los conflictos también pueden ser económicos y jurídicos. Son

Jurídicos los que se refieren a interpretación o cumplimiento de la ley o del contrato. Son económicos los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y están relacionados con fenómenos determinantes de la producción de los bienes o servicios a que se dedica la empresa. En la práctica nunca prosperan estos conflictos."(23)

Estos conflictos colectivos de naturaleza económica, los regula el capítulo XIX del título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, indicándonos el numeral 900:

"Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento."

Al analizar la definición legal de esos conflictos, manifestamos nuestra conformidad con lo asentado por el maestro Baltazar Cavazos Flores, pues en la práctica nunca prosperan, siendo el ejemplo palpable el procedimiento del conflicto colectivo de naturaleza económica que presentó la empresa Volkswagen de México, en contra de sus trabajadores de confianza y sindicalizados, mediante el cual pretendía nuevas condiciones económicas de la relación de trabajo, a mediados del año de 1987.

Este conflicto no prosperó, en virtud de que los trabajadores sindicalizados, ejercieron su derecho de huelga, suspendiendo de esta manera la tramitación de ese conflicto colectivo de naturaleza económica.

Ejercitando esos trabajadores, el derecho que se consagra en el artículo 902 de la ley laboral, que nos indica:

"El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten - por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI."

Con lo que concluimos que el anterior precepto, hace totalmente inaplicable el título relativo a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

F.4.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El maestro Armando Porras y López, nos indica respecto a la huelga que:

"La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de - trabajadores en virtud del derecho de autodefensa."(24)

La definición legal de la huelga, está consagrada en el artículo 440 de la ley en los siguientes términos:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo -- por una coalición de trabajadores."

Es decir el titular del derecho de huelga, lo puede ser una coalición de trabajadores, sin que estén organizados sindicalmente, pero nuestra Ley Federal del Trabajo, en abierta contradicción con lo-

dispuesto por el artículo 440, señala en el precepto 923 de la misma ley que:

"No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga -- cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del -- artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el -- titular del contrato colectivo de trabajo, o el administra -- dos del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma -- de un contrato colectivo, no obstante existir uno ya deposi -- tado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El -- Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cual -- quier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo ante -- rior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle -- por escrito la resolución al promovente."

El maestro Néstor de Buen, al respecto nos indica que:

"... la segunda hipótesis cierra completamente los caminos -- a la huelga planteada por una coalición. En consecuencia --- arrastra a las causas de huelgas que los trabajadores podían -- invocar sin necesidad de actuar a través del sindicato, v.gr.: -- la huelga por solidaridad que siendo ajena a la administra -- ción del contrato colectivo, no requiere de la participación -- del sindicato titular."(25)

A continuación mencionaremos las fases de la huelga:

a) El nacimiento de la huelga, de la cual puede ser titular un sindicato o una coalición;

b) El periodo de prehuelga, que se inicia con el emplazamiento de huelga al patrón, terminando en el momento en que se vence el -- término para la suspensión de labores que señala la fracción III --

del artículo 920 de la ley, que es de seis y diez días de anticipación, cuando se trate de servicios públicos.

En esta fase, el patrón es considerado como depositario e interventor del centro de trabajo, siendo su principal característica, el de que las autoridades tratan de conciliar a las partes, asimismo la empresa emplazada contesta por escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, a las solicitudes de los obreros;

c) La suspensión de labores que establece el artículo 443, al señalar que:

"La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo."

d) Incidente de calificación de la huelga, que regula el artículo 920 de la ley laboral en los siguientes términos:

"En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrá aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terce

- 79 -
ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y
- VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes."

e) La terminación de la huelga se encuentra regulada en el artículo 469 de la ley laboral, en los siguientes términos:

"La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión."

A continuación procederemos a enunciar la división legal de la huelga, por lo cual tenemos que:

a) Las huelgas son lícitas, cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, esto es entre el trabajo y el capital;

b) Las huelgas son ilícitas, cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas realicen actos violentos contra las personas y propiedades, así como en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno;

c) La huelga es existente, cuando se cumple con los requisitos de fondo, objeto y mayoría de trabajadores, persiguiendo además los objetivos señalados en el artículo 450 de la ley que nos indica:

"La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de trabajo y exigir su revisión al término del periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.";

d) La huelga es inexistente, cuando la suspensión de las labores se realiza por la minoría de los trabajadores en una empresa de terminada, o cuando no se tiene por objeto, alguno de los que regula el artículo 450 antes descrito, presentándose también este supuesto, cuando no se cumplieron con los requisitos de forma;

e) La huelga es imputable al patrón, cuando es una huelga justificada en virtud de esa imputabilidad, se convierte en una responsabilidad de pago de salarios caídos a los trabajadores;

f) Las huelgas por solidaridad, son aquellas en las cuales se apoyan movimientos huelguísticos en otras empresas, en ningún caso el patrón o patrones pagarán salarios caídos, tratándose de huelgas por solidaridad.

A continuación señalaremos las consecuencias de que una huelga haya sido calificada como inexistente, mismas que describo:

a) Se fija un plazo a los trabajadores de veinticuatro horas para que vuelvan a sus labores;

b) Se les apercibe, de que en caso de no presentarse a laborar en el plazo fijado, la empresa o empresas darán por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para éstos, salvo causa que justifique plenamente la incomparecencia a laborar;

c) Consecuentemente se señala, que el patrón o patrones no incurren en ninguna responsabilidad, encontrándose en entera libertad para contratar nuevos trabajadores;

d) Dictándose las medidas pertinentes, para que se reanude el trabajo interrumpido, con la suspensión de labores ocasionada con la huelga.

Regulando los anteriores conceptos, el artículo 932 de la ley laboral, asimismo el artículo 934, señala que si una huelga es calificada como ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Es conveniente señalar que en el procedimiento de huelga, específicamente en el incidente o procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se da uno de los supuestos en los cuales se ofrece la prueba de recuento, para acreditar que el movimiento huelguístico lo realizaron la mayoría de los trabajadores de una empresa determinada.

CITAS

- 1.- FRAGA, Gabino
"DERECHO ADMINISTRATIVO"
Editorial Porrúa, S. A.
10a. Edición, México 1973,
p. 28.
- 2.- Idem, pp. 28-29.
- 3.- Idem, pp. 28-29.
- 4.- TRUEBA Urbina, Alberto
"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A.
5a. Edición, México 1980,
p. 222.
- 5.- TENA Ramírez, Felipe
"LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO"
Editorial Porrúa, S. A.
5a. Edición, México 1973.
p. 764.
- 6.- Idem, p. 814.
- 7.- Idem, p. 814.
- 8.- PORRAS Y LOPEZ, Armando
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Librería de Manuel Porrúa.
México 1975.
p. 169.

- 9.- Idem, p. 166.
- 10.- Idem, p. 166.
- 11.- TRUEBA Urbina, Alberto
Op. cit., p. 238
- 12.- Idem, p. 242.
- 13.- PDRRAS Y LOPEZ, Armando
Op. cit., p. 175.
- 14.- Idem, pp. 176-177.
- 15.- TRUEBA Urbina, Alberto
Op. cit., p. 330
- 16.- DE BUEN L., Néstor
"LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL"
Editorial Porrúa, S. A.
México 1980.
p. 91.
- 17.- Idem, pp. 92-93.
- 18.- Idem, p. 93.
- 19.- Idem, p. 93
- 20.- SALINAS Suárez del Real, Mario
"PRACTICA LABORAL FORENSE"
Editorial Cárdenas.
México 1980.
p. 16.

21.- *Idem*, p. 15

22.- *Idem*, p. 16

23.- CAVAZOS Flores, Baltazar
"NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA"
Editorial Trillas.
México 1981.
pp. 414-415.

24.- PORRAS Y LOPEZ, Armando
"DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
Librería de Manuel Porrúa.
México 1975.
p. 227.

25.- DE BUEN L., Néstor
Op. cit., p. 107.

CAPITULO TERCERO

III.- LA PRUEBA DEL RECUENTO.

A.- LAS PRUEBAS:

- A.1.- CONCEPTO CIVILISTA
- A.2.- CONCEPTO LABORALISTA

B.- REGULACION DE LAS PRUEBAS:

- B.1.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL D. F.
- B.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

C.- LA PRUEBA DEL RECUENTO.

- C.1.- NATURALEZA JURIDICA
- C.2.- CONCEPTO.

D.- REGULACION DE LA PRUEBA DEL RECUENTO:

- D.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- D.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

E.- SUPUESTOS EN QUE OPERA LA PROPOSICION DE LA PRUEBA DE RECUENTO:

- E.1.- EN LA DETENTACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- E.2.- EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

F.- ARTICULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- F.1.- LINEAMIENTOS QUE SEÑALA.
- F.2.- LIMITACIONES.

CAPITULO TERCERO.

III.- LA PRUEBA DEL RECUENTO.

En este capítulo procuraremos analizar la prueba de recuento, resaltando, tanto el aspecto individual de dicha probanza que se hace consistir en la manifestación personal de voluntad, mediante la emisión -- del voto a favor de un sindicato determinado, en el caso de una detención de titularidad de contrato colectivo o administración de contrato-ley; o votando a favor o en contra de la huelga, en un procedimiento de esta clase. Respecto a la generalidad de esas declaraciones unilaterales de voluntad, que en conjunto representan la mayoría de voluntades para tener o pertenecer al sindicato que les plazca, o hacer o deshacer una huelga.

Estudiaremos las características, tanto de las pruebas civiles como las laborales, definiendo posteriormente a la mencionada prueba del recuento.

A.- LAS PRUEBAS.

Trataremos de establecer el concepto de las pruebas, tanto en materia civil como laboral, aunque respecto a este método, algunos tratadistas se oponen, como lo hace el maestro Cipriano Gómez Lara, al señalarnos que:

"... implicaría una actitud que nos parece insostenible de pretender autonomía científica en el tratamiento de la prueba, en función del tipo de proceso, para tener así una prueba civil, una prueba penal, una prueba administrativa."(1)

Pero nosotros si estableceremos dicha diferencia, partiendo de -- la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, que es diferente al Derecho Procesal Civil, haremos en consecuencia el estudio de la prueba, basándonos en esa diferencia. Aunque la finalidad de todo sistema probatorio, es convencer al juzgador, de lo que pretenden las diversas partes en un proceso, como lo indica el maestro antes citado, al decir que:

"... el medio de prueba es sólo la vía, que puede provocar los motivos o sea ocasionar los razonamientos, argumentos o intuiciones que permitirán al juez llegar a la certeza o al conocimiento de determinado hecho invocado por las partes como fundamento de sus pretensiones o de sus defensas. Por último, la finalidad de la actividad probatoria es lograr que el juez llegue a una convicción u obtenga una certeza sobre los hechos o sobre las circunstancias también relativos a las pretensiones y a las resistencias de los litigantes."(2)

A.1.- CONCEPTO CIVILISTA.

El maestro Eduardo Pallares, al hablarnos de la prueba nos indica: "La doctrina de la prueba se desarrolla en torno a dos conceptos fundamentales, a saber: el expresado con el verbo probar, y el -- que se menciona con el sustantivo prueba.

Probar consiste en evidenciar la verdad o la falsedad de un juicio o la existencia o inexistencia de un hecho.

Cuando se trata de la prueba judicial, esa actividad ha de realizarse ante el órgano jurisdiccional y convencerlo.

En sentido diverso, el sustantivo prueba significa todo aquello -- que puede servir para lograr la evidencia mencionada."(3)

Es de señalarse que en la prueba civil se establecen diferencias fundamentales con la prueba laboral, partiendo del principio de que en-

el proceso laboral, en el cual se trata desigualmente a los desiguales.

Manifestando el citado maestro, que la prueba es un elemento esencial del juicio, en virtud de que:

"Efectivamente lo es, porque en los juicios es necesario demostrar por una parte, la existencia de los hechos en que los litigantes fundan sus pretensiones, y por la otra, la verdad de las afirmaciones y razonamientos formulados por ellos."(4)

El maestro Pallares, nos habla de la existencia de los diversos sistemas sobre la prueba, indicándonos que:

"Los más importantes son:

- 1.- El sistema de la prueba libre que consiste en dejar en libertad a los tribunales, tanto para determinar cuáles son los medios de prueba como respecto de la eficacia probatoria de los mismos así como la manera de producirlos;
- 2.- El sistema de la prueba tasada que es el contrario del anterior. En él, la ley fija los únicos medios de prueba que pueden hacer valer las partes y la eficacia misma de ellos;
- 3.- El sistema mixto que participa parcialmente de los caracteres de los dos anteriores, y que es el seguido por el Código de Procedimientos del Distrito Federal;
- 4.- Aquél que se deja a la conciencia de los jueces o jurados decidir sobre las cuestiones de hecho."(5)

También es de destacarse, que en el proceso civil se indica que el juez debe juzgar únicamente por lo que se desprende de las constancias que obren en autos, así como de las pruebas que aunque son produ-

cidas u ofrecidas por las partes, el Código de Procedimientos Civil -- les, le da amplias facultades al Juez, para que también las produzca, al respecto el tratadista Pallarès nos señala que:

"Las facultades del juez en la producción de la prueba son: Los arts. 278 y 279 se las conceden muy amplias en cuanto al -- tiempo en que pueden producirse, la manera de realizarlas y los medios de prueba de que se sirva. Respecto de lo primero, el -- art. 279 dice: "los tribunales podrán decretar en cualquier -- tiempo, sea cual fuere la naturaleza del negocio, la práctica -- o ampliación de cualquier diligencia probatoria", o lo que es -- igual, el término de prueba nunca concluye para el juez. En cuan -- to a lo segundo, el propio artículo ordena: "que en la práctica de esas diligencias, el juez obrará como estime procedente para obtener el mejor resultado de ellas, con la única taxativa de -- que no se lesionen los derechos de las partes, oyéndolas y pro -- curando su igualdad. Por último, respecto de los medios de prue -- ba pueden ser cualquier cosa, las partes o los terceros." La Suprema Corte de Justicia ha resuelto que no es obligatorio -- el uso de esas facultades por parte de los tribunales."(6)

Es importante señalar que en el proceso laboral, no se conceden -- esas facultades a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbi -- traje, además de que existe un periodo perentorio para el ofrecimiento de pruebas, aceptándose excepcionalmente otras pruebas, cuando se tra -- te de hechos supervinientes o tacha de testigos.

Otro aspecto que diferencia la prueba civil de la laboral, es el -- relativo a la carga de la prueba, así en la primera no la consideran -- una obligación procesal, argumentando el maestro Eduardo Pallares que: "La carga de la prueba no es una obligación procesal por las si-

guientes razones:

- a) Porque no presupone como toda obligación, la existencia del derecho subjetivo correlativo;
- b) Porque la ley deja en libertad a las partes para producir o no producir las pruebas materia de la carga;
- c) Porque no es coercible;
- d) Porque no hay acreedor de la carga." (7)

Al contrario de lo que ocurre en el proceso laboral, donde la carga de la prueba es una obligación procesal, en virtud de la tutela y -- protección de la clase trabajadora.

Resumiendo el autor Pallares, lo relativo a la carga de la prueba en los siguientes términos:

"Los autores clásicos sintetizaron la doctrina de la carga de la prueba en los siguientes principios:

- a) Quien afirma está obligado a probar el hecho afirmado por él;
- b) Quien niega no tiene el deber de probar su negación, salvo casos excepcionales;
- c) El actor debe probar su acción y el reo sus excepciones;
- d) Algunos afirmaban que el hecho negativo es imposible de probar;
- e) Sólo deben probarse los hechos litigiosos;
- f) El derecho no está sujeto a prueba, excepto cuando se trata de la costumbre, la jurisprudencia y derecho extranjero;
- g) No es necesaria la prueba del hecho notorio ni debe admitirse la del imposible;
- h) Al demandado que niega la demanda no le incumbe probar nada, y debe ser absuelto si el actor no prueba los hechos constitutivos de su acción."(8)

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, adopta o sigue esta doctrina clásica, como se desprende de lo señalado por los siguientes artículos:

"Artículo 281.- El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

Artículo 282.- El que niega sólo será obligado a probar:

- I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;
- II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante;
- III. Cuando se desconozca la capacidad;
- IV. Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

Artículo 283.- Ni la prueba en general ni los medios de prueba establecidos por la ley son renunciables.

Artículo 284.- Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia."

Referente al término de la prueba civil, el maestro Eduardo Pallares nos indica que:

"I.- Como queda dicho, el proceso es articulado, ésto es, está formado de diversos periodos vinculados entre sí, que se suceden en orden irreversible y que cada uno tiene determinada función. Uno de ellos se conocer con el nombre de término de la prueba, y respecto de él rigen los siguientes principios:
a) La prueba se considera como un elemento esencial del juicio cuando en él se controvierten cuestiones de hecho o hay que probar el derecho. Por tanto es indispensable que

las partes disfruten de un periodo u oportunidad de ren --
dir las pruebas que sean necesarias al esclarecimiento ---
de la verdad;

- b) En los juicios escritos, la ley ha establecido el término de prueba, mientras que en los orales en lugar de él existía la audiencia de pruebas, alegatos y sentencia en la -- que se rinden aquéllas;
- c) Hay tres términos de prueba, a saber, el ordinario, el ex-- traordinario y el llamado supletorio. El primero es el --- que se otorga por regla general: los otros sólo en casos -- excepcionales;
- d) El ordinario consta de treinta días improrrogables y res-- pecto de su iniciación, el Código tiene dos disposiciones-- que se contradicen, el art. 277 previene que "el juez man-- dará recibir el pleito a prueba en el caso en que los li-- tigantes lo hayan solicitado, o de que él la estime nece-- saria. Si el juez no decidiera nada sobre el particular -- al fijarse la cuestión debatida, se entenderá que se reci-- be a prueba corriendo desde luego, el término para ofre -- cerlas." En sentido diverso, el art. 300 ordena que "al día siguiente en que se notifique el auto de admisión, se -- abre por ministerio de ley el término probatorio de treinta días improrrogables." En la práctica se aplica el art.-- 277 y el juez ordena que se inicie el término mediante la-- petición de alguna de las partes. Casi nunca lo abre de -- oficio..."(9)

A.2.- CONCEPTO LABORALISTA.

La prueba en el proceso laboral tiene otra dimensión, pues partien-

do del supuesto de que la ley laboral protege, tutela y reivindica a la clase económicamente desprotegida que es la obrera, es decir, en el proceso laboral no existe la igualdad de las partes, más aún a la prueba se le atribuye una función social, como nos señala el maestro - Alberto Trueba Urbina al decir que:

"Las pruebas en el proceso laboral no tienen una función jurídica sino social, pues tienen por objeto descubrir la verdad sabida, no la verdad jurídica, ni la verdad ficticia que son principios del Derecho Procesal burgués."(10)

Al tratar la carga procesal de la prueba, manifiesta el maestro - antes citado que:

"La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con el objeto de obtener resultado favorable en el proceso. La necesidad de probar es, pues, consecuencia lógica del principio dispositivo. La teoría de la carga de la prueba, en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos afirma -- dos o alegados."(11)

Agregando dicho tratadista que:

"En el proceso laboral se resquebraja el principio jurídico burgués consagrado por el derecho procesal civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos de la acción y el reo los de sus excepciones. 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, que aceptamos sin reservas cuando se trata de favore-

recer al obrero frente al industrial, en el proceso del trabajo. Sostener lo contrario sería desconocer la naturaleza del derecho procesal laboral en función de la necesidad de evitar que el litigante más poderoso, económicamente hablando, pueda desviar y obstaculizar los fines de la justicia social."(12)

Todas estas ventajas procesales que se le conceden a la clase -- trabajadora, las podemos observar en las disposiciones del Título Ca -- torce de la Ley Federal del Trabajo, por lo que concluimos que la -- prueba laboral es distinta a la civil.

En relación a los medios de prueba, el maestro Francisco Ramírez-Fonseca indica:

"Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

En lo general podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a -- la instrumentación: el primero restrictivo o limitativo que no -- admite más pruebas que las específicamente señaladas en la ley; -- el segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en -- la ley acepta otros medios probatorios no previstos."(13)

Nuestra ley laboral en su artículo 776 nos señala 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 si -- guientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia."

A través de la lectura de dicho precepto. podemos concluir que el sistema probatorio que regula nuestra ley laboral corresponde al segundo señalado por el maestro Ramírez Fonseca. Criticando desde este momento - el mencionado sistema, en virtud de que en la última fracción sigue la política "del cajón de sastre", al dejar abierta la posibilidad de que existan tantas pruebas, como otros medios nuevos aportados por descubrimientos de las ciencias, puedan existir.

Asimismo omiten regular la prueba del recuento de los trabajadores en ese artículo.

En el proceso laboral, como nos lo señala el tratadista Francisco - Ramírez Fonseca:

"Los medios probatorios están constituidos por todas las actividades necesarias para comunicar al órgano jurisdiccional con los medios de prueba.

Por consiguiente abarca todas las etapas o estados procesales que van desde el ofrecimiento hasta la valoración de las pruebas, y -- exigen el contacto directo del órgano jurisdiccional con dichos -- procedimientos."(14)

Por lo que sostenemos que en las diversas pruebas que regula la Ley Federal del Trabajo, se establecen cargas procesales en beneficio de la clase trabajadora, rompiendo de esta manera un principio primordial del-

Derecho Procesal Civil, que se refiere a la igualdad de las partes, - el ejemplo sería, el de los documentos que por ley debe conservar -- la empresa para exhibirlas en el momento procesal oportuno, en caso - de no hacerlo se deriva una presunción en favor del trabajador, al - respecto el maestro Carlos Arellano García señala que:

"... en la carga procesal, el interesado, parte en el proceso, - está impelido, si desea preservar sus derechos, a realizar una - determinada conducta, en el entendido que su abstención le afeg - tará."(15)

B.- REGULACION DE LAS PRUEBAS:

En relación a la regulación de las pruebas, se afirma que en el - proceso civil existe una excelente técnica jurídica, al agrupar sus - normas procesales en un Código de Procedimientos Civiles correspon -- diente.

Al contrario de lo que sucede en el proceso laboral, en cuya Ley - Federal del Trabajo, se agrupan tanto las normas sustantivas, como las - procesales.

B.1.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL D. F. .

Como se ha dicho, en el Distrito Federal existe un Código de Pro - cedimientos Civiles, para regular las normas procesales, diferen - ciando así, el derecho procesal del sustantivo.

El mencionado código, está integrado por dieciseis títulos, así - como un título especial, cada título a su vez, se encuentra dividido - por capítulos.

Es el título Sexto, denominado "Del Juicio Ordinario", donde se regula lo relativo a las pruebas, así tenemos que ese título se divide en los siguientes capítulos:

*Capítulo I. De la demanda, contestación y fijación de la cuestión.

Capítulo II. De la Prueba. Reglas generales.

Capítulo III. Del ofrecimiento y admisión de pruebas.

Capítulo IV. De las pruebas en particular. Que a su vez se subdivide en:

Sección I. De su recepción y práctica.

Sección II. De la confesión.

Sección IV. De la prueba instrumental.

Sección V. Del reconocimiento o inspección judicial.

Sección VI. Prueba testimonial.

Sección VII. Fotografías, copias fotostáticas y demás elementos.

Sección VIII. De la fama pública.

Sección IX. De las presunciones.

Sección X. De la audiencia.

Capítulo VII. Del valor de las pruebas.

Capítulo VIII. Derogado.

Capítulo IX. De la sentencia ejecutoriada.

De esta manera tenemos, que todo lo relativo a la prueba civil, se manifiesta en lo dispuesto por el artículo 281 de dicho ordenamiento, - que a la letra dice:

"El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones."

D.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como lo hemos reiterado anteriormente, creemos conveniente la re -

dación de un Código Procesal del Trabajo, para llenar las manifiestas lagunas del derecho procesal laboral, así como para diferenciar el derecho sustantivo del procesal, logrando con lo anterior, una mejor técnica jurídica, lo que produciría una justicia laboral más rápida y expedita.

Así cuando analizamos el concepto laboralista de la prueba, observamos las diferencias que tiene con la prueba civil, lo mismo que ésta, cuando analizamos el concepto civilista de las pruebas, señalando en esos incisos, las características propias de cada prueba.

La regulación de la prueba laboral, lo abarca el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, denominándose: "Derecho Procesal del Trabajo", el cual a su vez, se divide en veinte capítulos.

En el Capítulo XII que se titula: "De las Pruebas", es donde se regula la prueba laboral, ésta a su vez se subdivide en las siguientes secciones:

- Sección Primera. Reglas generales;
- Sección Segunda. De la confesional;
- Sección Tercera. De las documentales;
- Sección Cuarta. De la testimonial;
- Sección Quinta. De la pericial;
- Sección Sexta. De la inspección;
- Sección Séptima. De la presuncional;
- Sección Octava. De la instrumental.

Es decir, en el capítulo XII, se señalan todas las características de la prueba laboral y en sí del procedimiento laboral, tutelando a la clase obrera, como podemos observar en lo dispuesto por el artículo

lo 784 de la ley laboral que nos indica:

"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. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra - o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pago de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

Estimamos, que en el aspecto procesal nuestra ley laboral presenta numerosas lagunas, pues está redactada deficientemente.

C.- LA PRUEBA DEL RECUENTO.

La prueba de recuento se encuentra regulada en nuestra ley soberanamente, pese a su importancia que se traduce en el principio de mayoría de los trabajadores, para votar a favor o en contra de la huelga en los procedimientos de esta clase, o votar a favor de un sindicato determinado en un conflicto de detentación de titularidad de Contrato Colectivo o administración de un contrato-ley.

C.1.- NATURALEZA JURIDICA.

La naturaleza jurídica de la prueba de recuento, reside en la voluntad del trabajador de una empresa o negociación determinada, para emitir libremente su voluntad, mediante su voto a favor de la huelga o en contra de ésta, en un procedimiento de este tipo, o emitir su voto a favor de un sindicato determinado en el procedimiento de detentación de un contrato ley.

De tal manera que es necesario establecer que la naturaleza jurídica de la prueba de recuento, reside en la declaración unilateral de voluntad que en forma democrática, emite el trabajador recostante.

C.2.- CONCEPTO.

Estableceremos a continuación el concepto que tenemos del Recuento, mismo que enunciaremos en los siguientes términos:

"El recuento es una diligencia probatoria, en la cual los trabajadores pertenecientes a una empresa o negociación determinada, -

mediante un acto personalísimo y democrático, emiten su voto, - ya sea a favor de la huelga o en contra de ésta, en un procedimiento de esta clase. O emiten su voto a favor de un determinado sindicato en un procedimiento de detentación de titularidad de contrato colectivo o en la administración de un contrato ley, debiendo realizarse esa manifestación de voluntad del trabajador en forma libre y espontánea, ante el Ciudadano Actuario que formaliza y desahoga esta probanza."

Pasaremos a analizar detenidamente este concepto del recuento, - así tenemos que:

- 1) El recuento es una diligencia probatoria que debe desahogarse, para acreditar que se tiene la voluntad de la mayoría de los trabajadores en una empresa o negociación determinada.
- 2) Dichos trabajadores mediante un acto personalísimo y democrático, emiten su voto, es decir la declaración de voluntad debe ser libre, espontánea y personal pues no se aceptan representantes para votar a nombre de otro trabajador.
- 3) El voto puede ser a favor o en contra de un procedimiento de huelga, para realizar la calificación de ésta.
- 4) También el voto puede ser a favor de un determinado sindicato, en un procedimiento de detentación de titularidad de contrato colectivo o en la administración de un contrato-ley, o sea la voluntad de los trabajadores va a decidir qué sindicato administrará y titule el contrato colectivo o contrato-ley.
- 5) La manifestación de la voluntad de los trabajadores debe ser libre y espontánea, pues no deben ser amenazados o forzados para emitir su voto en un sentido determinado.
- 6) Esa manifestación de voluntad se debe realizar ante el Ciudadano

no Actuario, que la Junta de Conciliación y Arbitraje comisiona para el desahogo de esa probanza, pues el citado funcionario es quien la formaliza, en virtud de ser el fedatario público externo que tiene la Junta, para dar fé de las pruebas que tengan que desahogarse fuera de los locales de esas Juntas.

D.- REGULACION DE LA PRUEBA DEL RECUENTO.

Creemos conveniente señalar la forma tan escueta y deficiente como se encuentra regulada la diligencia de recuento, problema del cual se dan cuenta las autoridades laborales, las cuales erróneamente queriendo suplir las deficiencias legales, pretenden mediante un ilegal acuerdo complementario, cubrir esas lagunas de nuestra Ley Federal del Trabajo.

D.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esa ley estuvo constituida por once títulos, así el Título Quinto que se denominaba: "De las coaliciones, Huelgas y Paros" no regulaba la prueba del recuento, aunque en la fracción II del artículo 264 nos indica que:

"Para declarar una huelga se requiere:

II. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa y negociación respectiva; y ..."

Es decir se hablaba de mayoría de los trabajadores, pero la ley omite regular la prueba de recuento.

En el Título Noveno que se denominaba: "Del Procedimiento ante las Juntas", en ninguno de los ocho capítulos en que se subdividía

se menciona la prueba de recuento.

Por lo que concluimos que en esta época si bien la ley laboral -- no regulaba dicha probanza, el recuento se practicaba de acuerdo a la práctica forense de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

D.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 389 nos indica --

ca: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la - de titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo."

Por otra parte el artículo 418 señala:

"En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponde rá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número -- de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración."

También debemos recordar que estos procedimientos se tramitan en forma sumaria, es decir se trata de procedimientos especiales que se regulan en el Capítulo XVIII denominado: "De los Procedimientos Especiales".

Así el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción- III, nos indica referente al desarrollo de esos procedimientos especiales que:

"Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley; y ..."

Estableciéndose en consecuencia, que en éstos dos tipos de procedimientos especiales, para efecto de acreditar que se cuenta con la mayoría de los trabajadores, se ofrece como prueba fundamental, el recuento de los mismos.

Nuestra ley, en el procedimiento de huelga, regula la prueba de recuento, pues el artículo 451 nos señala que:

"Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados por el artículo siguiente."

Al analizar el citado precepto, nos volvemos a encontrar con el principio de la mayoría de los trabajadores en este procedimiento de huelga, de esta manera si una empresa o establecimiento determinado, no cree que la huelga tenga el principio de mayoría, promoverá el Procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, ofreciendo desde la probanza del recuento de los trabajadores, quienes votarán a favor o en contra de la huelga.

E.- SUPUESTOS EN QUE OPERA LA PROPOSICION DE LA PRUEBA DE RECUESTO.

Como se ha establecido anteriormente, la esencia de la diligencia

de recuento, reside en la declaración unilateral de voluntad, por medio de la cual emite su voto, un determinado trabajador, para votar -- a favor del sindicato de su preferencia, en los supuestos de los procedimientos de detentación de titularidad de un contrato colectivo o -- en la administración de un contrato-ley, según sea el caso. O bien para votar a favor o en contra de la huelga, en un procedimiento de esta clase, por lo que a continuación procederemos a analizar, los supuestos antes mencionados, en los cuales se propone el desahogo de la prueba -- de recuento.

E.1.- EN LA DETENTACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Debemos partir del concepto de Contrato Colectivo de Trabajo, según el Derecho Civil, el contrato es un acuerdo de voluntades para -- crear derechos y obligaciones o en su caso modificarlas y terminarlas.

En el Derecho del Trabajo, podemos afirmar que no existe ningún -- acuerdo de voluntades, para crear un contrato que regirá una relación-laboral, más aún, en alguna ocasión en una clase de Derecho del Trabajo II, el maestro Baltazar Cavazos Flores nos indicaba que la relación de trabajo, se limitaba a "una acción del estómago", es decir con la -- escasez de trabajo que existe en nuestro país, los trabajadores, generalmente, no van a escoger las condiciones que a ellos les parezcan -- favorables, pues simplemente se adherirán a las condiciones ya existentes en ese trabajo.

El artículo 386 de la ley laboral nos indica que:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre -- uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

jo en una o más empresas o establecimientos."

Al respecto, el maestro Néstor de Buen nos dice que la expresión - "Contrato Colectivo de Trabajo", es desafortunada e indica además que:

"La finalidad del contrato colectivo a la vista del artículo 386- consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren. De alguna manera la contratación colectiva integra un proceso legislativo al margen del Estado, pero por delegación legal. En esa medida el contrato colectivo es, en lo esencial, un "pacto normativo de condiciones de trabajo". (16)

Sostenemos que los derechos establecidos en la Ley Federal del -- Trabajo, son el mínimo de derechos que le corresponden al trabajador, - mientras que los derechos consagrados en un contrato colectivo, son el máximo de derechos otorgados a favor del trabajador.

Aunque justo es decirlo, en su generalidad los contratos colectivos de trabajo, están al mismo nivel que la ley laboral, es decir al mí nimo de derechos a favor de la clase obrera.

En relación al supuesto acuerdo de voluntades del contrato colectivo de trabajo, el tratadista De Buen nos señala que:

"En todo contrato se produce la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el contrato colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de derechos y obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas. Los derechos y obligaciones concretos se produjeron al nacer las relaciones individuales con apego a las normas generales del contrato co-

lectivo."(17)

Ahora bien, el contrato colectivo se celebra entre sindicato y empresa, surgiendo de inmediato la interrogante siguiente: ¿Cuál será la característica que debe tener ese sindicato?. Afirmamos que la respuesta sería el principio de la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento determinado.

El Licenciado Baltazar Cavazos Flores al respecto nos manifiesta - que:

"En la teoría: El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria o por la vía de huelga, dependiendo de sí el sindicato tiene o no, la mayoría de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

Y en la práctica: Los sindicatos jamás demandan la firma por la vía ordinaria. Siempre emplazan a huelga por presión, aunque no tengan mayoría, ya que en caso de recuento éste tarda mucho tiempo en celebrarse." (18)

Lo cual es cierto, pues en la realidad existen una gran cantidad de organizaciones sindicales que se dedican a extorsionar a empresas o negociaciones que no tienen celebrado contrato colectivo, con sindicato alguno, de esta manera dichas empresas al verse presionadas, acceden a celebrar el contrato colectivo con el sindicato que los emplazó a huelga.

Es importante destacar, que ese contrato celebrado será de los denominados "de protección" para la empresa, por lo que en modo alguno tutela o garantiza derechos de los trabajadores de esa empresa e inclusive éstos, desconocen en la mayoría de los casos la existencia de esos -

contratos colectivos, convenidos a sus espaldas.

El maestro Mario de la Cueva, nos indica que:

"El contrato colectivo debe celebrarse por el sindicato mayoritario de la empresa; así lo dispone el art. 388. Esta misma circunstancia otorga al sindicato mayoritario lo que la práctica denomina titularidad y administración del contrato, que comprenda, como derechos fundamentales, la facultad de solicitar su cumplimiento y su revisión, la aplicación de las cláusulas sindicales, y en su caso, ejercer el derecho de huelga y acudir ante las autoridades del trabajo en defensa de los intereses colectivos. La doctrina ha justificado esta solución diciendo que el principio de la igualdad de condiciones de trabajo no permite la existencia de contratos con diversos contenidos, y porque la pluralidad de negociaciones y contrataciones, además de los inconvenientes que representaría para la empresa, sería una fuente permanente de pugnas intersindicales. Pero el sindicato mayoritario necesita conservar su posición, pues si perdiera la mayoría y ésta pasara a otro sindicato, perdería automáticamente el derecho a la titularidad del contrato, lo cual, según lo dispone el art. 389, una vez declarada la pérdida por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pasa al nuevo sindicato mayoritario. Otra vez encontramos el sentido democrático de las instituciones: el principio de mayoría se impone para dictar el derecho de la empresa, pero cuando la mayoría cambia, se modifica también el gobierno."(19)

La mayoría de la voluntad de los trabajadores, es la que legitima a un determinado sindicato, para ser el titular de un contrato colectivo.

Si se pierde esa mayoría, se promoverá por diverso sindicato, -- mediante los procedimientos especiales que se derivan de la aplicación de los artículos 389 y 418 de la ley laboral, demanda para acreditar que se cuenta con la mayoría de la voluntad de los trabajadores, ofreciendo como prueba idónea, para acreditar esa situación, la del recuento.

En este sentido el Licenciado Sergio Islas Morales nos afirma -- que:

"Ha venido siendo costumbre que cuando una organización asegura representar el mayor interés profesional dentro de un centro de trabajo, esto es, que agrupa en su seno a la mayoría de los trabajadores que él laboran, en tales circunstancias se considera que esa agrupación es quien debe manejar la relación obrero-patronal en la empresa de que se trata y no el sindicato que ha dejado de representar a la mayoría de los trabajadores de la -- misma. En esas circunstancias, el sindicato que se considere -- mayoritario, presenta una demanda, a la que se ha acostumbrado denominar en la práctica, de "titularidad y administración del contrato."(20)

Dentro del tema que desarrollamos debe quedar incluido, el su -- puesto de la proposición de la prueba de recuento, cuando se trate del procedimiento especial para la administración de un contrato-ley a -- que se refiere el artículo 418 de nuestra ley laboral, pues en estos conflictos opera también el principio de la mayoría de los trabajadores, legitimando al sindicato que la tenga, para administrar el contrato-ley en una empresa determinada.

El maestro Néstor de Buen, al referirse a lo antes citado, nos --

dice:

"La actuación de los sindicatos, con respecto al contrato ley, puede verse desde dos ángulos diferentes. El primero atiende a la celebración misma del contrato ley o la declaración de -- obligatoriedad de un contrato colectivo ya existente. El se -- gundo se refiere a la representación de los trabajadores en al -- guna de las empresas o establecimientos sujetos al contrato -- ley." (21)

Derivándose de lo manifestado por el maestro De Buen, que en -- caso de que el sindicato titular que administra el contrato-ley, no -- tenga la mayoría de los trabajadores de una empresa determinada, oca -- sionara que un sindicato diverso demande administrar ese contrato--- ley, fundamentando su demanda con el argumento de contar con la ma -- yoría de los trabajadores, por lo que de nueva cuenta, la prueba fun -- damental para acreditar esa situación es la del recuento.

Al hablar del recuento, el tratadista Néstor de Buen señala que: "La ley menciona dos diferentes, uno en favor del patrón y -- otro en favor de un sindicato tercero. El primero se plantea -- a propósito de la calificación de la huelga estallada para -- apoyar la petición de firma de un contrato colectivo de traba -- jo. Si la mayoría de los trabajadores está en contra, la huel -- ga sería inexistente y el sindicato no podrá firmar contrato -- colectivo (art. 451-II). El segundo se presenta en los con -- flictos de titularidad que se resuelven mediante recuento de -- voto de los trabajadores (art. 389)." (22)

Estamos en desacuerdo con lo manifestado por el maestro De --- Buen, en virtud de que, la proposición de la prueba de recuento, no --

sólo se da en el caso de emplazamiento a huelga por firma de contrato, pues también se presenta por los motivos señalados en el artículo 450- fracciones I, III, IV, V, VI y VII de la ley laboral. Proponiéndose también la prueba de recuento en el procedimiento especial de administración de un contrato-ley.

E.2.- EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

La huelga es la suspensión temporal de las labores de una empresa o establecimiento, llevada a cabo por una coalición de trabajadores o por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o el que administre un contrato-ley.

En este procedimiento de huelga, nos volvemos a encontrar con el principio de mayoría, según lo señala la fracción II del artículo 451- de la ley laboral en los siguientes términos:

"Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y...".

Derivándose en consecuencia, que si un procedimiento huelguista no lo respalda la mayoría de los trabajadores, tendrá la sanción señalada en la fracción I del artículo 459 que nos indica:

"La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;..."

La prueba idónea para acreditar que se tiene la mayoría de los trabajadores, ya sea a favor o en contra de la huelga, es la del recuento de los mismos.

En la práctica, cuando se solicita el desahogo de la misma, generalmente los apoderados de las empresas, aún teniendo conocimiento de que la huelga fue estallada por la mayoría de los trabajadores, solicitan la realización de la diligencia, pretendiendo aprovecharse -- de la debilidad económica del trabajador, el cual si no trabaja, no cobra y en consecuencia no come ni dicho trabajador ni su familia. Utilizan el recuento como argumento, para "convencerlos" a votar en contra de la huelga.

El maestro Baltazar Cavazos Flores, nos indica que en el preciso instante en que se suspenden las labores:

"En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría."(23)

Agregando además dicho autor que:

"... nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evita males innecesarios a patrones y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tiene que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto, cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores."(24)

En la realidad las autoridades laborales, cuando se propone por-

las partes la prueba del recuento, para señalar fecha para su desahogo, atienden criterios políticos y no jurídicos, como debía ser.

Nos señala el maestro Baltazar Cavazos Flores, en relación al -- plazo para fijar la prueba de recuento, que:

"Sugerimos que por ley y en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto. A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, se les desengaña de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder "tantos" salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fé, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento."(25)

Estamos en desacuerdo con el razonamiento del maestro Cavazos, en virtud que si en el recuento "previo y de buena fé", que realizaron -- empresa y sindicato, resulta que éste tiene a la mayoría de los trabajadores, respaldando el movimiento de huelga, resulta utópico pensar que la empresa emplazada al conocer esa situación, se allanaría de inmediato a las peticiones de dichos trabajadores.

Para las autoridades laborales, ese recuento no tendría ningún -- valor por lo que en el momento procesal oportuno, ordenaría el desahogo del recuento legal.

El artículo 930 de la ley laboral, respecto al procedimiento de --

declaración de inexistencia de la huelga, señala que:

"En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- V. Concluida la recepción de pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y
- VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes."

De la lectura del anterior precepto legal, se deriva que regula el procedimiento de la declaración de inexistencia de la huelga, por lo -- que si en esa solicitud, se indica que la huelga fue estallada por la -- minoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, la prueba ideal, para acreditarlo es el recuento.

El maestro Néstor de Buen señala al respecto que:

"Este concepto de mayoría obrera es, por supuesto, relativo. Al -- tratar del recuento de los trabajadores, como prueba toral en el -- incidente de calificación de la huelga la ley indica que la mayo -- ría se determina con apego a las reglas particularísimas que exi -- gen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga -- (art. 931-IV). El hecho, sin embargo, es que a través de esta -- exigencia de mayoría absoluta, los sindicatos gremiales se han -- visto en difícil situación ya que siendo habitualmente minorita -- rios, sólo podrán hacer efectivo el derecho de huelga con el apo -- yo de otros trabajadores."(26)

Manifestándonos dicho autor, en relación al concepto de mayoría -- obrera que:

"El requisito de mayoría obrera opera, en cambio, de manera dife -- rente. En realidad no es la mayoría un requisito para la huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido -- contrario a la huelga lo que determina su improcedencia, y que -- pierda su eficacia. Se trata entonces de una condición resolutoria."(27)

No estamos de acuerdo con lo señalado por el maestro De Buen, toda vez que el concepto de mayoría, es un requisito para que una huelga sea

declara existente e inclusive en el desahogo de la prueba de recuento, - ésta se desahoga con los trabajadores que concurran al mismo y es necesariamente la mayoría de los trabajadores que concurren, los que determinan si están a favor o en contra de la huelga.

La prueba de recuento en cuanto a su desahogo se regula en el artículo 931 de la ley laboral, mismo que a continuación analizaremos.

F.- ARTICULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este artículo se regula el desahogo de la prueba de recuento en el procedimiento de huelga, es decir se omite establecer en dicho precepto textualmente, que se aplicarán sus disposiciones a los procedimientos especiales, relativos a las detenciones de titularidad de Contratos Colectivos o administración de contrato ley.

Aunque hay que recordar que el artículo 895 fracción III establece que si se ofrece la prueba de recuento, en dichos procedimientos especiales, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la ley laboral, lo cual creemos es un error, pues se pretende adaptar una disposición legal del procedimiento de huelga a los procedimientos antes citados.

F.1.- LINEAMIENTOS QUE SEÑALA.

El mencionado artículo 931 nos indica que:

"Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza - ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, - deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas."

A continuación analizaremos dicho artículo en los siguientes términos:

Con respecto a la fracción I, se fijará la fecha para el desahogo de la prueba de recuento, la cual se notificará oportunamente a las partes, ya sea en un procedimiento de huelga o de detentación de titularidad de contrato colectivo o administración de contrato-ley.

En relación a la fracción II, se indica que la mayoría de los trabajadores que se presenten a recontar, es la que determina según sea el caso, si los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, o emiten su voto a favor de un determinado sindicato, en los casos de los procedimientos especiales antes citados. De esta manera determinarán el resultado del recuento, las personas que se presenten a recontar, no tomándose en cuenta al resto de los trabajadores de una empresa, si éstos no se presentan a recontar. Es de criticarse esta situación, pues en una empresa donde laboran mil trabajadores, de éstos solamente se presentan a laborar cien, según esta fracción, esos cien trabajadores determina -

rón el resultado del recuento.

En relación a la fracción III, el maestro Baltazar Cavazos Flores nos indica que:

"El artículo 931 de la ley mexicana establece en su fracción III, que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, o sea antes de que se genere la relación procesal. Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación, aduciendo, generalmente, con razón, que los empresarios siempre se dan cuenta cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se lo notifiquen y entonces, para hacer nugatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría. Reconociendo que lo anterior es factible que suceda en la práctica, pensamos que dicha disposición, jurídicamente no se justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con un actor, sin que previamente haya sido notificado. Se viola la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, ya que el patrón se le limitan sus derechos sin ser oído ni vencido en juicio al no poder despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento ya que es posible que algún sindicato se limite a presentar su pliego y se abstenga de promover su curso normal, durante mucho tiempo, en cuyo caso la empresa ignoraría la existencia de las peticiones exigidas en su contra y todos los trabajadores que se despidieron durante dicho lapso recontarán si la huelga llega a estallar." (28)

No estamos de acuerdo con el maestro Cavazos, toda vez que en nin-

gún momento se le está impidiendo que despida a los trabajadores que crea conveniente, el patrón puede despedir a los que le plazca, pero creemos que esta fracción representa la seguridad jurídica para los trabajadores que inician un movimiento huelguístico, lo lleven a cabo libremente, sin temor a la represalia o amenaza de despido por parte de la empresa, pues ésta como volvemos a repetir puede despedir al o a los trabajadores que considere pertinente y a esos trabajadores se les considera con ese carácter para efectos de que emitan su voto en el recuento.

En relación a la fracción IV referente a los trabajadores de confianza, es pertinente indicar que en la práctica cuando se presentan a recomtar las secretarías, jefes de departamento o secciones, se trate de impedir su voto, indicando inmediatamente que son de confianza. Estimamos que para efecto, de que el recuento se lleve pacíficamente, es conveniente dejarlos emitir su voto, que obviamente será objetado, por lo que la Junta determinará, de acuerdo con las objeciones individualizadas y particularizadas hacia esos votos, si los mismos influyen o no en el resultado final del recuento.

Aunque mantenemos nuestras dudas de calificar a esos trabajadores como de confianza, en atención a lo que nos indica el artículo 9o. de la ley al señalarlos que:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

De esta manera no creemos que la generalidad de las secretarías, ni jefes de departamento o secciones sean empleados de confianza.

Al respecto el maestro Daltazar Cavasos Flores nos dice:

"Se argumenta que no deben contar porque podrían ser parciales al patrón. Quien ello afirma desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza, pero suponiendo que así fuera, si sus intereses son afectados de todos modos deben contar.

Afirmamos que no sólo los trabajadores de confianza, sino todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga, debe contar en dicho movimiento. Sostener lo contrario no sólo es injusto sino inmoral." (29)

De esta manera sostenemos que se debe permitir a esos empleados-- de confianza emitir su voto, dependiendo de las Juntas de Concilia -- ción y Arbitraje, de acuerdo con las objeciones que se les hagan, consideren o no dicho voto en el cómputo final del recuento.

En relación a la fracción V, que se refiere a las objeciones de los votos emitidos, por el compareciente que se considere afectado, éstas deben hacerse en forma particular, personal y fundamentadas, de -- biéndose producir en el momento en que se realiza o emite el voto.

En la práctica cuando se produce el voto, de inmediato se objeta, siendo hasta el final del acta de recuento, cuando dicha objeción se -- particulariza, individualiza y fundamenta.

F.2.- LIMITACIONES.

Las limitaciones que tiene el artículo 931 de la ley laboral, son

evidentes, pues en la práctica se presentan diversas situaciones que - el mencionado precepto no regula y la solución de esas situaciones que da al arbitrio del funcionario Actuario que diligencie.

Por otra parte, ese artículo está redactado para aplicarse en los procedimientos de huelga, pretendiendo con el mismo, regular los re -- cuentas que se realicen en los procedimientos especiales de detenta -- ción de titularidad de contrato colectivo o administración de contra -- to-ley.

CITAS

- 1.- GOMEZ Lars, Cipriano
"TEORIA GENERAL DEL PROCESO"
Editorial Textos Universitarios, U.N.A.M.
2a. Reimpresión, p. 299.
- 2.- Idem, pp. 301-302.
- 3.- PALLARES, Eduardo
"DERECHO PROCESAL CIVIL"
Editorial Porrúa, S. A.
México 1981.
p. 391.
- 4.- Idem.
- 5.- Idem, p. 352.
- 6.- Idem, p. 357.
- 7.- Idem, p. 359.
- 8.- Idem, pp. 361-362.
- 9.- Idem, p. 369.
- 10.- CAVAZOS Flores, Baltasar (Coordinador)
"DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA"
Editorial Trillas
México 1982.
p. 906.

- 11.- TRUEBA Urbina, Alberto
"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S. A.
5a. Edición, México 1980,
p. 374.
- 12.- Idem, p. 377.
- 13.- RAMIREZ Fonseca, Francisco
"LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL"
Editorial PAC
2a. Edición, México 1980
p. 83.
- 14.- Idem.
- 15.- ARELLANO García, Carlos
"TEORIA GENERAL DEL PROCESO"
Editorial Porrúa, S. A.
México 1980.
p. 29.
- 16.- DE BUEN L., Néstor
"DERECHO DEL TRABAJO TOMO SEGUNDO: DERECHO INDIVIDUAL. DERECHO
COLECTIVO"
Editorial Porrúa, S. A.
5a. Edición, México 1983,
p. 737.
- 17.- Idem, p. 760.
- 18.- CAVAZOS Flores, Baltasar,
Op. cit., p. 631.
- 19.- CUEVA, Mario de la y otros
"DERECHO COLECTIVO LABORAL"
Editorial de Palma,
Buenos Aires 1973
p. 61.

20.- CAVAZOS Flores, Baltasar
Op. cit., p. 663.

21.- DE BUEN L., Néstor
Op. cit., p. 794

22.- Idem, pp. 764-765.

23.- CAVAZOS Flores, Baltasar
"TREINTA Y CINCO LECCIONES DE DERECHO LABORAL"
Editorial Trillas
México 1982
p. 307.

24.- Idem.

25.- Idem.

26.- DE BUEN L., Néstor
Op. cit., p. 847.

27.- Idem. pp. 848-849.

28.- CAVAZOS Flores, Baltasar
Op. cit., p. 308

29.- Idem. p. 313.

CAPITULO CUARTO

IV.- EL ACTUARIO Y EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECUENTO:

A.- EL ACTUARIO:

- A.1.- CONCEPTO.
- A.2.- NATURALEZA JURIDICA.

B.- PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA DILIGENCIA DE RECUENTO:

- B.1.- SINDICATO ACTOR.
- B.2.- SINDICATO DEMANDADO.
- B.3.- EMPRESA DEHANDADA.
- B.4.- SINDICATO EMPLAZANTE A HUELGA.
- B.5.- EMPRESA EMPLAZADA A HUELGA.
- B.6.- TRABAJADOR QUE EMITE SU VOTO.

C.- DESAHOGO DE LA DILIGENCIA DE RECUENTO:

- C.1.- FORMALIDADES.
- C.2.- ELABORACION DEL ACTA, DONDE CONSTA EL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA DE RECUENTO.
- C.3.- REQUISITOS QUE DEBE CUBRIR DICHA ACTA.
- C.4.- CONTENIDO DEL ACTA:
 - C.4.1.- COMPARECIENTES.
 - C.4.2.- SUFRAGIO DE LOS TRABAJADORES CONCURRENTES.
 - C.4.3.- OBJECIONES AL VOTO EMITIDO POR EL TRABAJADOR QUE CONCURRE A LA DILIGENCIA.
 - C.4.4.- INTERVENCION DEL ACTUARIO.
 - C.4.5.- INTERVENCION DE LAS PARTES COMPARECIENTES.
- C.5.- RESPONSABILIDAD DEL ACTUARIO EN LA PRUEBA DEL RECUENTO:
 - C.5.1.- FRENTE A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN LA DILIGENCIA.
 - C.5.2.- FRENTE A LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

D.- CIRCUNSTANCIAS QUE SE PRESENTAN AL ACTUARIO EN LA PRACTICA DE LA DILIGENCIA DE RECUENTO:

- D.1.- EN LA IDENTIFICACION DE LOS TRABAJADORES QUE SE PRESENTAN A RECONTAR.

- D.2.- CUANDO NO SE EXHIBE LA DOCUMENTACION REQUERIDA PARA LA PRACTICA DE LA DILIGENCIA.
- D.3.- CUANDO NO SE PRESENTAN LAS PARTES, YA SEA ACTOR O DEMANDA - DOS QUE INTEGRAN EL EXPEDIENTE.
- D.4.- CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS ENTRE LOS COMPARECIENTES -- A LA DILIGENCIA Y QUE ORIGINAN ENFRENTAMIENTOS FISICOS.
- D.5.- CUANDO SE IMPIDE EL ACCESO AL ACTUARIO A LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA, PARA REALIZAR LA DILIGENCIA DE RECuento.
- E.- FACULTADES DEL ACTUARIO PARA DESAHOGAR LA DILIGENCIA DE RECuento.
 - E.1.- ARTICULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
 - E.2.- ACUERDO COMPLEMENTARIO QUE DICTAN LAS JUNTAS DE CONCILIA - CION Y ARBITRAJE:
 - E.2.1.- NATURALEZA JURIDICA.
 - E.2.2.- FUNDAMENTACION.
- F.- MEDIDAS DE APREMIO QUE SE ORDENAN EN EL DESAHOGO DE LA DILIGEN - CIA DE RECuento:
 - F.1.- ARTICULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
 - F.2.- ACUERDO COMPLEMENTARIO QUE DICTAN LAS JUNTAS DE CONCILIA - CION Y ARBITRAJE.
- G.- RESUMEN DE SUGERENCIAS.

CAPITULO CUARTO

IV.- EL ACTUARIO Y EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECuento.

Nos referimos al Actuario Judicial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que es el encargado del desahogo de la prueba de recuento, -- funcionario ante el cual, los trabajadores de una empresa o estableci --- miento, votan a favor o en contra de la huelga o a favor de un sindicato determinado, formalizando dicho funcionario con su actuación, los votos - emitidos que determinan el recuento realizado.

A.- EL ACTUARIO.

En el Título Doce de nuestra Ley Federal del Trabajo, se regula el - personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del cual, -- el Actuario forma parte, indicándonos el artículo 625 de dicha ley que:

"El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compoñdrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de - las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito - Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta."

Asimismo los requisitos que se solicitan para desempeñar la fun -- ción actuarial, lo seMala el artículo 626 de la ley, al indicarnos que:

"Los actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de -- sus derechos;
- II. Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carre -- ra de licenciado en derecho, por lo menos;

- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal."

A.1.- CONCEPTO.

A continuación procederemos a proporcionar el concepto del actuario judicial en materia laboral en los siguientes términos:

"El actuario judicial, es el fedatario público de las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje, que se encarga de cumplimentar las diligencias encomendadas por las mismas, que se realizan en el interior o exterior de los locales, donde se encuentran ubicadas dichas -- Juntas, formalizando con su actuación esas diligencias."

Se considera que el actuario judicial es el "fedatario público externo" de las Juntas, y por ficción legal se estima que las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje se transportan con el funcionario actuario a -- los lugares donde se desahoguen las diversas diligencias que se les encomienda.

A.2.- NATURALEZA JURIDICA.

La naturaleza jurídica del actuario judicial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reside en la fé pública que tiene cuando realiza las diligencias encomendadas por dichas Juntas, formalizando con su actuación esas diligencias.

Estimamos que la fundamentación de la naturaleza jurídica de la -- función actuarial, se deriva a contrario sensu de lo establecido por la fracción IV del artículo 640 de la ley laboral, donde se indica que son-

faltas especiales de los actuarios hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, de esta manera el actuario debe dar fé de los hechos que realmente suceden en la práctica de las diligencias que realizan.

B.- PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA DILIGENCIA DE RECUESTO.

En el desahogo de la prueba de recuento intervienen, tanto los representantes del sindicato actor, como del sindicato codemandado y de la empresa demandada, cuando se trata de procedimientos especiales de detentación de titularidad de contrato colectivo o administración de contrato-ley.

En el procedimiento de huelga intervienen en la prueba de recuento, los representantes del sindicato huelguista o de la coalición de trabajadores, así como los de la empresa huelguista.

Interviniendo también los trabajadores que se presenten a reconocer, emitiendo su voto libremente.

B.1.- SINDICATO ACTOR.

Es el organismo sindical que demanda de la empresa demandada y el sindicato codemandado, el reconocimiento de que posee la voluntad de la mayoría de los trabajadores de esa empresa, por lo cual los representantes en consecuencia debe ser el titular para administrar el contrato colectivo o el contrato-ley.

Comparece en la prueba de recuento tratando de obtener el mayor número de votos posibles, objetando los que se presenten en su contra.

También se puede dar el caso de que existan diversos sindicatos actores, compareciendo en la diligencia los representantes de los mismos, alegando todos tener la voluntad de la mayoría de los trabajadores, -- cremos que cuando se presenta esta situación, se trata de argucias que emplean los apoderados de las empresas o sindicatos codemandados, con el fin de retrasar el señalamiento de la fecha del desahogo de la prueba -- de recuento, para desanimar a los trabajadores a librarse del sindicato-codemandado, que no es de su agrado.

Es conveniente señalar la necesidad de legislar sobre este hecho, -- para darles seguridad jurídica a los trabajadores, para que puedan li -- brarse del sindicato que no desean, por lo que se debería señalar un -- tiempo determinado, que podría ser, hasta que se solucionara un deter -- minado conflicto de detentación de titularidad de contrato colectivo o -- administración de contrato-ley, para que se presentara un nuevo juicio -- demandando la detentación o administración del contrato colectivo o con -- trato-ley.

En la práctica se acumulan tantos expedientes al índice, como nue -- vas demandas deseen presentar el sindicato o empresa codemandados, prom -- viendo éstos nuevos procedimientos, obviamente por medio de sindicatos -- amigos con la finalidad de que se demore o no se señale fecha para el de -- sahogo de la prueba de recuento.

B.2.- SINDICATO DEMANDADO.

Son las organizaciones sindicales que fueron demandadas por un sín -- dicato tercero, en los conflictos que se originan con motivo de la apli -- cación de los artículos 389 y 418 de la ley laboral, oponiendo como ex -- cepción el de contar con el apoyo de la mayoría de los trabajadores.

En el desarrollo de la prueba de recuento objetan los votos emitidos en su contra, aunque no tengan ninguna razón para hacerlo, siendo muy común en la práctica, que si los representantes de los sindicatos demanda -- dos conocen el hecho de que son repudiados por sus agremiados, traten de -- suspender el recuento que se desahoga, llegando inclusive a las agresio -- nes físicas a los trabajadores recontantes, por medio de grupos de choque, preparados para tal motivo de antemano.

B.3.- EMPRESA DEMANDADA.

En la práctica del recuento intervienen los representantes de la empresa demandada, proporcionando la documentación que servirá de base para el desahogo del mismo, como son las listas o nóminas de raya, cédulas de liquidación de las cuotas obrero-patronales ante el I.M.S.S., cuando de -- sean que el recuento se lleve a efecto.

En caso de que deseen lo contrario, entorpecen el desahogo de la diligencia, no proporcionando la documentación que servirá de base a la -- misma o impidiendo la entrada al Actuario a las instalaciones de la em -- presa para que no realice el recuento.

En la práctica atendiendo al dicho aquí "de que más vale malo por -- conocido que bueno por conocer", objetan los votos emitidos en contra del sindicato demandado y a favor del sindicato actor, sin ninguna razón.

B.4.- SINDICATO EMPLAZANTE A HUELGA.

En el procedimiento de huelga intervienen los representantes del --- sindicato emplazante a huelga o de una coalición de trabajadores, para -- objetar los votos emitidos en contra de la huelga.

Además acompaña al Actuario que diligencia, al interior de la empresa huelguista para sustraer la documentación que servirá de base para el desarrollo del recuento, cuando sea el caso de que los representantes de la empresa, no tengan a su alcance esa documentación.

B.5.- EMPRESA EMPLAZADA A HUELGA.

Los representantes de las empresas huelguistas, son las que promueven el desahogo del recuento en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, indicando que dicho movimiento no es apoyado por la mayoría de los trabajadores.

La intervención en la prueba de recuento de esos representantes, consiste en poner a disposición del actuario, la documentación que servirá de base para el desahogo de la misma, cuando la tienen en su poder, cuando no la tienen acompañan al actuario, junto con los representantes del sindicato emplazante o coalición de los trabajadores, al interior de la empresa, para sustraer la documentación necesaria.

B.6.- TRABAJADOR QUE EMITE SU VOTO.

Es el que interviene en la realización de la prueba de recuento, manifestando libremente su voluntad, por lo que emite su voto a favor de un sindicato determinado o a favor de la huelga o en contra de ésta.

En la práctica si el voto emitido por el trabajador es en contra del sindicato demandado o a favor de la huelga, habrá represalias en su contra, como es el despido de su trabajo, por lo que estimamos procedente que se legisle en el sentido de que el voto emitido por cada trabajador sea secreto.

C. DESAHOGO DE LA DILIGENCIA DE RECUENTO.

Al desahogarse la prueba de recuento, se presentan diversas situaciones que superan lo establecido por el artículo 931 de la ley laboral, debiendo el actuario solucionar a su arbitrio los diversos problemas que se le presenten.

C.1.- FORMALIDADES.

Estimamos que la prueba del recuento es formal, debido a que realiza por escrito ante el fedatario público externo que es el actuario.

Funcionario que debe hacer constar el cercioramiento de que es el lugar indicado para la práctica de la diligencia, enseguida asentar en el acta la comparecencia de las personas que intervienen en la misma, debiéndose inscribir también el voto de los trabajadores que concurren al recuento, en la práctica esos votos se anotan en anexos que forman parte de la misma acta, haciéndose constar también las objeciones que a esos votos se hagan.

C.2.- ELABORACION DEL ACTA, DONDE CONSTA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECUENTO.

Como se ha indicado, la elaboración de dicha acta debe de ser por escrito, anotando en la misma el cercioramiento de que es el lugar indicado para la práctica de la diligencia, el nombre de las personas comparecientes, los votos emitidos y las objeciones hacia éstos, debiendo agregarse también los anexos en los cuales consta la votación emitida, así como la documentación que sirvió de base para el desahogo de esa probanza.

C.3.- REQUISITOS QUE DEBE CUBRIR DICHA ACTA:

Aunque repetiremos los mismos conceptos, los requisitos que debe -- cubrir el acta donde conste la prueba de recuento son los siguientes:

Cercloramiento del funcionario actuario de estar en el domicilio in dicado para la práctica de la diligencia; intervención de los compare -- cientes; asentar los votos emitidos, así como las objeciones que les ha -- gan, así como la obligación que tiene el actuario de realizar un acta -- pormenorizada de todos y cada uno de los acontecimientos que se produz -- can, durante el desarrollo de la misma.

C.4.- CONTENIDO DEL ACTA.

A continuación procederemos a analizar debidamente el contenido del -- acta de esa diligencia de recuento.

C.4.1.- COMPARECIENTES.

En el acta donde conste el desarrollo de la prueba de recuento, de -- ben quedar asentados los nombres de los representantes de los sindicatos, ya sea actor, actores o demandado que intervienen, tratándose de procedi -- mientos especiales a que se refieren los artículos 389 y 418 de la ley la -- boral, así como el nombre de los representantes de la empresa demandada.

En el caso de los procedimientos de huelga, los nombres de los re -- presentantes del sindicato o coalición huelguista, así como de la empresa huelguista, que comparecen al recuento.

Generalmente cuando los representantes antes mencionados intervienen

en la diligencia de recuento, tienen ya reconocida su personalidad, pero en la práctica se presentan casos en los cuales, personas -- que no tienen acreditada su personalidad en el expediente, pretenden -- intervenir en el desahogo del recuento.

A nuestro modo de ver, estimamos que para evitarse problemas, que originarían la suspensión del recuento, es aconsejable no impedir la -- intervención de esas personas que no tienen reconocida su personalidad, consistiendo su labor en objetar los votos que se presenten en su contra, resultando que si no tienen acreditada su personalidad en ese expediente, se tendrán por no opuestas las objeciones presentadas a esos votos que les fueran contrarios.

Con lo cual, propiciaríamos el desahogo de la prueba de recuento -- al no impedir la intervención de esas personas.

C.4.2.- SUFRAGIO DE LOS TRABAJADORES CONCURRENTES.

Como se ha establecido, el voto de los trabajadores recontantes -- debe ser libre, espontáneo y sin ninguna presión, debiéndose anotar en los anexos que forman parte del acta de recuento o en la misma acta.

Debiéndose precisar el nombre de cada trabajador que emita su voto, debiéndose señalar si se identifica o no, así como el sentido de -- la emisión de su voto.

Consideramos que el voto emitido debe ser secreto, para evitar -- las posibles represalias en contra del trabajador sufragante, por lo -- que es urgente legislar a este respecto.

También en el instante en que emiten su voto los trabajadores sufragantes, los comparecientes pueden objetarlo, asimismo esos trabajadores - en el renglón correspondiente a su voto, estamparán su firma, o en su caso su huella digital, para las personas que no sepan leer y escribir.

C.4.3.- OBJECIONES AL VOTO EMITIDO POR EL TRABAJADOR QUE CONCURRE A LA DILIGENCIA.

Según la fracción V del artículo 931 nos señala que:

"Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas."

Es decir al momento de producirse el voto, éste debe ser objetado, - objeción que se debe fundamentar, realizándose en forma particular e individualizada.

En la práctica generalmente, cuando se realiza una objeción a un trabajador sufragante, se indica que su categoría es de confianza, al respecto, el maestro Baltazar Cavazos Flores nos dice:

"La fracción IV también es anticonstitucional al excluir a los trabajadores de confianza del recuento. Todo trabajador que se vea - afectado en su salario por una huelga debe de recontar para bien o mal. Al impedirsele se le viola su garantía de audiencia."(1)

Sostenemos que es aconsejable no impedirseles a esos trabajadores -- que en el recuento emitan su voto, el cual desde luego será objetado y - de acuerdo a esas objeciones, la Junta estimará si lo toma en cuenta para el cómputo final.

Se objetan también los votos de los trabajadores, cuando éstos dejaron de laborar para la empresa detentada, dos semanas antes de la fecha de la presentación de la demanda, término que a su arbitrio imponen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos de detentación de titularidad y administración de contrato colectivo o contrato-ley.

En el procedimiento de huelga, también se objeta el voto de los trabajadores, cuando éstos dejaron de laborar para la empresa huelguista o cuando no quedan comprendidos en el periodo exigido por la fracción IV del artículo 931 de la ley, es decir que ingresaron con posterioridad a laborar a la empresa, a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

C.4.4.- INTERVENCION DEL ACTUARIO.

El actuario se cerciorará en primer lugar, que el lugar donde se efectúa el recuento, es el indicado para la práctica de dicha diligencia y se cerciora por diversos medios, como es la nomenclatura de las calles donde se ubica la empresa, por indicarlo diversos membretes de la negociación, así como por el dicho de las personas que habitan o trabajan en ese domicilio.

Enseguida asentará en el acta, el nombre de los representantes de las organizaciones sindicales y de la empresa que comparezcan, a las cuales les dará la intervención que corresponde.

También requerirá la exhibición de los documentos que servirán de base, para el desahogo del recuento, mismos que pueden consistir en listas o nóminas de raya, recibos de pago, cédulas de liquidación de las cuotas obrero patronales ante el I.M.S.S. .

Identificará a los trabajadores sufragantes, por lo que es conveniente que éstos, se identifiquen con credencial con fotografía expedida por alguna Institución Pública, pues en la práctica, tanto los sindicatos como las empresas se encargan de aparecer o revivir a los trabajadores desaparecidos o muertos, para que recuente su voto, realizándolo por medio de credenciales falsificadas.

A continuación interrogará individualmente a cada trabajador que concurra a la diligencia, para que indique en qué sentido emite su voto, al emitirlo, los trabajadores recontantes estampan su firma o huella digital, en el renglón correspondiente a su voto.

En el momento de la emisión del voto, es cuando se realiza la objeción al mismo, en consecuencia el actuario hace constar en el acta o en los anexos que forman parte de ella, que el voto emitido fue objetado.

Como se ha indicado anteriormente, el actuario le da intervención a los representantes de las partes en pugna que comparecen para que al final del acta, particularicen e individualicen, además de que fundamenten las objeciones a los votos, que realizaron.

C.4.5.- INTERVENCIÓN DE LAS PARTES COMPARECIENTES.

Los representantes de las organizaciones sindicales y de la empresa que comparecen en la prueba de recuento, intervienen particularmente para objetar los votos que se hayan presentado en su contra.

Los representantes de las empresas o empresa, en los procedimientos especiales de detentación de titularidad y administración de contrato colectivo o contrato-ley, exhiben la documentación que sirva de base para el desahogo del recuento ordenado.

En los procedimientos de huelga, los representantes de la empresa huelguista exhibirán la documentación base para el desahogo del recuento, cuando la tengan en su poder, en el caso de que esa documentación se encuentre en el interior de las instalaciones de la empresa, - se autoriza al actuario para que se introduzca a las mismas, acompañado tanto de representantes del sindicato o coalición huelguista, como de la empresa, sin que ésto implique rompimiento de la huelga.

C.5.- RESPONSABILIDAD DEL ACTUARIO EN LA PRUEBA DE RECUESTO.

El artículo 640 de la ley laboral señala las faltas especiales de los actuarios en las diversas diligencias que realiza, indicándonos dicho precepto que:

"Son faltas especiales los actuarios:

- I. No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta ley;
- II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;
- III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;
- IV. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;
- V. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y
- VI. Las demás que establezcan las leyes."

Además el artículo 644 de dicha ley establece que:

"Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

- I. Violar la prohibición del artículo 632;

- II. Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las objeciones inherentes al cargo;
- III. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y
- IV. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Asimismo el artículo 645 en su fracción I, nos indica que:

"Son causas especiales de destitución:

- I. De los actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones; ..."

El maestro Alberto Trueba Urbina nos indica al respecto que:

"Los funcionarios y empleados de los tribunales del trabajo, en el ejercicio de sus atribuciones, pueden cometer infracciones que agraven el patrimonio de obreros y patronos, violar alguna ley penal o el estatuto que regula sus funciones. Estos efectos del acto funcionarista original la clásica distinción entre responsabilidad civil, penal y administrativa."(2)

El tratadista Eduardo Pallares nos señala en relación a este tema que:

"Responsabilidad de los funcionarios judiciales.- Puede ser de tres clases, la penal, la civil y la administrativa. Como lo indican dichas palabras, la penal supone la comisión de un delito y además de ser sancionada con la pena correspondiente, engendra la responsabilidad civil que consiste en el pago de daños y perjuicios producidos por el delito, sea a la víctima directa del mismo o a terceras personas que sufren una lesión económica por causa del deli-

to. La administrativa consiste en las correcciones disciplina --
rias que se imponen a los funcionarios y empleados judiciales, --
cuando, sin cometer un verdadero delito, sí incurren en una fal-
ta oficial."(3)

De esta manera el actuario en el desahogo de la prueba de recuen-
to, puede incurrir en cualquiera de estas tres clases de responsabili-
dades, y consecuentemente se hace acreedor a las sanciones que corres-
pondan.

C.5.1.- FRENTE A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN LA DILIGENCIA.

Si en el desahogo de la probanza de recuento, el actuario en el -
desempeño de sus funciones, hace constar hechos falsos en el acta res-
pectiva, las partes afectadas pueden solicitar la intervención de las-
autoridades penales, para que apliquen la sanción penal que pudiera --
corresponder.

Al aplicarse esa reponsabilidad penal al actuario, las partes --
afectadas podrían solicitar la reparación de los daños y perjuicios --
que sufrieron por las actitudes dolosas del actuario, aplicándose a --
este funcionario la responsabilidad civil.

Se presenta el caso también de la responsabilidad administrativa,
cuando el actuario no practique el recuento ordenado, las partes afec-
tadas pueden solicitar que se amoneste o se le suspenda hasta tres me-
ses de sus funciones.

C.5.2.- FRENTE A LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La responsabilidad de los actuarios en el desahogo de la prueba -

recuento frente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se produciría en los casos de que los actuarios asentaran hechos falsos en el acta, - que al efecto se levante o que omitieran su realización sin causa justificada.

Así las sanciones a que se harían merecedores esos actuarios con sus actuaciones, se encuentran inscritas en el primer caso en el artículo 645 fracción I de la ley laboral, que señala que es causa especial de destitución, asentar hechos falsos, destitución que naturalmente --- ejercerían las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el segundo ejemplo se aplicaría la sanción señalada en el artículo 636 de dicha ley que indica:

"El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses."

Amonestación o suspensión que también promoverían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entonces concluimos que la responsabilidad de los Actuarios frente a los tribunales del trabajo es en principio administrativa, la cual se ejerce independientemente de que se ejerza también la penal y la civil.

D.- CIRCUNSTANCIAS QUE SE PRESENTAN AL ACTUARIO EN LA PRACTICA DE LA DILIGENCIA DE RECUESTO:

En el desarrollo de la prueba de recuento se presentan diversas circunstancias, que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 931 no regula, por lo que el desahogo de esa probanza está sujeto al capricho y -

y voluntad del funcionario actuario, circunstancias que a continuación analizaremos.

D.1.- EN LA IDENTIFICACION DE LOS TRABAJADORES QUE SE PRESENTAN -
A RECONTAR.

En la cumplimentación del recuento ordenado, en virtud de que el voto emitido es personal, cada trabajador recontante debe identificarse primordialmente con credencial con fotografía expedida por alguna Institución Nacional.

Pero en la práctica, la identificación que generalmente presentan los trabajadores sufragantes, son las expedidas por la empresa demandada de que se trate, estimamos que no es aconsejable el permitir que se identifiquen con éste tipo de credenciales, en virtud de que es la misma empresa la que las elabora, por lo que podría manipular la diligencia a su arbitrio en los casos de los procedimientos especiales que se originan con motivo de la aplicación de los artículos 389 y 418 de la ley.

De esta manera si el sindicato actor no es de su agrado, suplantaría a los verdaderos trabajadores, por otras personas que votarían por el sindicato que esa empresa desea, que por lo general es el demandado. O en el procedimiento de huelga, esos suplantadores sufragarían en contra de la huelga.

Por otra parte, se presenta el caso de que los trabajadores se presentan a recontar, lo hacen sin ninguna identificación o con documentos que no tienen fotografía, como es el caso de las credenciales de elector, cuando se presenta esta situación en la práctica, si los comparecientes se ponen de acuerdo, se les deja votar a esos trabajadores que-

no se identifiquen o que lo hagan deficientemente, por lo que es necesario legislar en este sentido.

D.2.- CUANDO NO SE EXHIBE LA DOCUMENTACION REQUERIDA PARA LA PRACTICA DE LA DILIGENCIA.

Existen casos en los cuales, la empresa demandada por ningún motivo quiere permitir la entrada a sus instalaciones al sindicato actor, para que sea el titular del contrato colectivo o del contrato-ley.

Así al requerirse a los representantes de esa empresa, la exhibición de los documentos que servirán de base para el desahogo del recuento, inmediatamente la niegan, argumentando diversas excusas.

Lo legal sería que el recuento ordenado no se realizara, pues el actuario no tendría la certeza de que los trabajadores que recontaran, efectivamente lo sean, por lo que votaría cualquier persona.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no lo consideran así y autorizan al actuario a realizar la diligencia de recuento, con los medios que tenga a su alcance, supliendo el mencionado funcionario la deficiencia de la ley, imponiendo su voluntad o criterio para establecer los medios que tenga a su alcance.

También es conveniente que se legisle en este aspecto, pues si bien es cierto que con esas argucias, de no exhibir la documentación, se tratan de retardar el procedimiento, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben "interpretar la ley laboral", concediendo funciones que no están determinadas ni precisadas en la ley, por lo que sería conveniente que esas facultades se encontrarán reglamentadas legalmente.

D.3.- CUANDO NO SE PRESENTAN LAS PARTES, YA SEA ACTOR O DEMANDADOS, QUE INTEGRAN EL EXPEDIENTE.

Si se presenta esta situación, estimamos conveniente proceder al desahogo del recuento ordenado, cuando se trate del sindicato actor o demandado en los procedimientos especiales de los artículos 369 y 418 de la ley laboral.

Cuando no comparezca persona alguna que represente a la empresa demandada en los procedimientos antes citados, no se debe desahogar la prueba del recuento, pues no habrá persona que nos proporcione la documentación sobre la cual se basará dicha prueba, aunque en los acuerdos complementarios que dictan los tribunales del trabajo, se autoriza al actuario a realizarlo "con los medios que tenga a su alcance".

Volvemos a repetir la necesidad de reglamentar esas facultades -- concedidas al actuario por los acuerdos complementarios, para que no quede sujeta a su arbitrio y voluntad.

En el procedimiento de huelga, si a la práctica del recuento no se presentan los representantes de la empresa huelguista, se debe llevar a cabo esa probanza, toda vez que la mayoría de las veces, la documentación que sirve de base para el desarrollo del recuento, se encuentra en el interior de esa empresa, encontrándose el actuario facultado a ingresar al local y sustraer la mencionada documentación.

D.4.- CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS ENTRE LOS COMPARECIENTES A LA DILIGENCIA Y QUE ORIGINAN ENFRENTAMIENTOS FISICOS.

En el desarrollo del acta de recuento, si las partes que compare-

cen van predispuestas a entorpecer o impedir su realización, a la menor provocación intentarán agredir a su contraparte, para que se suspenda el mencionado recuento, argumentando "que no existen garantías suficientes para el desahogo del mismo", naturalmente las agresiones no las realizan los representantes que comparecen al acta, pues las -- realizan grupos de choque preparados de antemano para agredir e interrumpir el recuento.

Creemos que el recuento en esas condiciones de agresiones físicas, no debe celebrarse, puesto que ninguna diligencia de este tipo vale tanto para lesionar o cegar una vida humana.

Podemos observar nuevamente que el desahogo de la prueba, está sujeta a la voluntad del actuario.

D.5.- CUANDO SE IMPIDE EL ACCESO AL ACTUARIO A LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA, PARA REALIZAR LA DILIGENCIA DE RECuento.

Cuando una empresa se opone a que el sindicato actor que la demanda, sea el titular del contrato colectivo o administre el contrato ley, trata de obstaculizar el procedimiento, consecuentemente demora el señalamiento de la fecha del recuento, promoviendo diversos emplazamientos por otras organizaciones sindicales, para que esos expedientes se acumulen al primero.

En fin hará todo lo que le sea posible, para que no se señale -- esa fecha, pero si a pesar de sus esfuerzos se señala, puede impedir al actuario el ingreso a sus instalaciones para que realice el recuento.

Ahora bien el actuario con las facultades establecidas en los acuerdos complementarios que dictan los tribunales laborales, puede realizar el recuento con los medios que tenga a su alcance, lo cual es justo, pues la empresa con su actitud de impedir el ingreso al funcionario a sus instalaciones, trata de impedir el progreso procesal del expediente, lo cual es negativo.

Pero la facultad del actuario para realizar la prueba referida en ésta situación, debe estar regulada por la ley laboral, por lo que se reitera que se legisle en ese sentido, evitando dejar abierto el camino legal, para que en el caso de que se realice el recuento en esas condiciones, la empresa proceda a ampararse, argumentando la ilegalidad de esos acuerdos complementarios, que suplen las deficiencias de la ley, otorgando facultades que le están concedidas a los actuarios.

E.- FACULTADES DEL ACTUARIO PARA DESAHOGAR LA DILIGENCIA DE RECuento.

Como hemos visto las facultades concedidas al Actuario, en el desahogo del recuento, son muy amplias, por lo que procederemos a analizar las que le otorga la ley, así como las extralegales que le otorga el denominado acuerdo complementario.

E.1.- ARTICULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Este artículo regula someramente a la diligencia del recuento, señalándonos que:

"Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se-

observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas."

De la lectura de este precepto observamos que no se desprende ninguna facultad para el funcionario actuario en el desahogo del recuento, por lo que es necesario complementar y reglamentar de manera precisa -- esa probanza.

Además que ese artículo se aplica especialmente en los procedimientos de huelga, por lo que debería existir otro artículo que contemplara la regulación de la mencionada prueba en los procedimientos especiales de titularidad de contrato colectivo o administración de contrato-ley.

E.2.- ACUERDO COMPLEMENTARIO QUE DICTAN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para suplir las deficien--

cias de la ley, la interpreta dictando acuerdos complementarios, en los cuales otorga al actuario amplias facultades para el desahogo del recuento, por lo cual analizaremos y transcribiremos algunos párrafos del modelo de acuerdo complementario que utilizan esos tribunales.

En ese acuerdo cuando se comisiona al actuario para el desahogo de esa prueba se indica que:

"...comisionándose para tal efecto al C. Actuario a fin de que se constituya en el domicilio señalado y requiera a la demandada por conducto de su representante legal, para que en el momento de la diligencia le sean exhibidas nóminas, listas de raya, recibos, comprobantes de pago de las cuotas bimestrales del I.M.S.S., o cualquier otro documento idóneo que acredite que tienen el carácter de trabajadores de la empresa demandada en el momento de la diligencia y comprendan un lapso máximo de dos semanas antes de la fecha de la presentación de la demanda..."

Como se puede observar los tribunales laborales a su voluntad determinan, qué documentación servirá de base para el desahogo del recuento, fijando también el período que debe de abarcar.

En otro párrafo del citado acuerdo complementario se señala que:

"... Deberá el C. Actuario apercibir a la empresa que en caso de no proporcionar los documentos solicitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, se le impondrá una multa de \$1000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.), -- sin perjuicio de que el C. Actuario, en el supuesto de que no se le sean presentados los documentos solicitados, lleve a cabo el recuento ordenado, identificando a los trabajadores que intervengan en la diligencia con los elementos de que disponga, de prefere

rencia con las credenciales expedidas a favor de los mismos por la empresa o por el I.M.S.S. ."

Del texto antes transcrito se desprende que se otorgan facultades al actuario que la ley laboral en modo alguno regula, quedando el desarrollo del recuento sujeto a la voluntad del citado funcionario.

Al final del mencionado acuerdo complementario se indica que: "...Se faculta al C. Actuario, para que en caso de oposición material dentro de la negociación señalada para la práctica del recuento, se traslade al local de esta Junta especial Número ... Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos, para continuar con el recuento, debiendo hacer ese traslado juntamente con todas las personas que tengan derecho a intervenir en el mismo, cuidando que no se interrumpa por razón alguna el desahogo de la prueba..."

En este párrafo también se vuelve a facultar al actuario extralegalmente, para que no interrumpa la diligencia de recuento, trasladándose y continuándolo en las instalaciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es conveniente señalar que tanto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como la Local del Distrito Federal, aplican o toman en cuenta este acuerdo complementario.

E.2.1.- NATURALEZA JURIDICA.

A continuación transcribimos la parte final de un acuerdo, donde se ordena el desahogo de la prueba de recuento, en cualquiera de los procedimientos especiales a que se refieren los artículos 389 y 418 de

la ley laboral, señalándose que:

"... se comisiona al C. Actuario para el desahogo de la prueba de recuento, debiéndose llevar a cabo en los términos señalados por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, así como del acuerdo complementario que con esta misma fecha se dicta..."

Consideramos que la naturaleza jurídica del acuerdo complementario radica en la interpretación de la ley laboral, que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, supliendo de esa manera las deficiencias legales que tiene la prueba de recuento, en cuanto a su regulación.

Manifestándonos al respecto, el maestro Francisco Ramírez Fonseca que:

"Hay otras ocasiones en que no existe norma aplicable a determinada relación jurídica, y, en este supuesto, podemos afirmar que no existe sistema legislativo que no presente estas lagunas. Ahora bien, como el órgano jurisdiccional, a pesar de las lagunas, no puede dejar de aplicar el derecho (arts. 8, 14 y 17 de la Constitución General de la República), nace la urgencia de colmarlas, o lo que es lo mismo encara el órgano jurisdiccional el fenómeno de integración de la ley. Pero tratando de evitar confusiones, es preciso establecer en --- qué consiste la laguna o ausencia de ley. La laguna de la ley procesal supone la existencia de un derecho expresamente reconocido por la ley sustantiva, derecho que es necesario tutelar. De lo contrario, el órgano jurisdiccional quedaría convertido en un poder legislativo omnipotente. Así pues, la labor de integración por parte del órgano jurisdiccional consiste en encontrar, a falta de norma expresa, alguna --

disposición, dentro de la ley de igual materia, que permita -- resolver el conflicto (autointegración) y de no haberla dentro de la misma legislación, en buscarla en la legislación de otra materia (heterointegración)."(4)

Según esta idea el derecho procesal laboral se autointegra en relación a la prueba de recuento en los procedimientos especiales de detentación de titularidad de contrato colectivo o administración de contrato-ley, en virtud de que la ley laboral sólo regula el recuento de trabajadores que se pueda presentar en el procedimiento de huelga.

Reiterando además dicho autor que:

"Respecto a este tema de integración queremos hacer notar que sigue vigente a pesar de que en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, vigentes a partir del 10. de mayo de 1980, se haya tratado de elaborar en forma completa todo lo referente al Derecho Procesal del Trabajo, pues las lagunas de la ley son siempre incontables." (5)

En relación al problema de las lagunas de la ley Hans Keisen -- nos informa que:

"Se atribuye un papel especial a la interpretación en la tarea de llenar lo que se denomina las lagunas del derecho. Con ésto se hace referencia a la imposibilidad de aplicar el derecho vigente en un caso concreto porque ninguna norma jurídica indica la conducta debida."(5)

Indicando además que:

"En razón misma de la naturaleza de una laguna tal, es evidente la imposibilidad de llenarla por vía de la interpretación.-

Esta ya no tendría por función facilitar la aplicación de una norma juzgada mejor o más justa por el encargado de aplicar el derecho. Si en apariencia se completa el derecho, en realidad se lo deroga y se lo reemplaza por un derecho nuevo, creado especialmente en vista de un caso concreto."(7)

Por lo que volvemos a establecer que en nuestro concepto, la naturaleza jurídica de los acuerdos complementarios, reside en la interpretación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizan de la ley laboral, lo cual constituye un grave error, pues se debe legislar sobre la prueba de recuento, para reglamentarla de manera precisa.

E.2.2.- FUNDAMENTACION.

En nuestro concepto los acuerdos complementarios dictados por los tribunales laborales, para reglamentar la prueba de recuento, no tienen ninguna fundamentación jurídica, por lo cual no pueden otorgar facultades al actuario, para su desahogo, que la ley laboral expresamente no les concede.

F.- MEDIDAS DE APREMIO QUE SE ORDENAN EN EL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA DE RECuento.

Para el desahogo de la prueba de recuento, se establecen medidas de apremio para garantizar su desahogo en el acuerdo complementario, medidas legales y "extralegales", mismas que a continuación analizaremos.

F.1.- ARTICULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el acuerdo complementario se indica que en el caso de no exhibir la documentación base, para el desahogo del recuento se le impondrá una multa a los representantes de la empresa de Un mil pesos en términos -- del artículo 731 de la ley laboral, precepto que textualmente nos indica que:

"El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los auxiliares, podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en la que su presencia es indispensable o para -- asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente - en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- III. Arresto hasta por treinta y seis horas."

De la lectura de dicho artículo, queda establecido que la única -- medida de apremio dictada con apego al mismo, es la imposición de la -- multa de un mil pesos, por no exhibir la documentación que servirá de - base al desahogo de la prueba de recuento.

F.2.- ACUERDO COMPLEMENTARIO QUE DICTAN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Como ya se indicó en dicho acuerdo se establece la imposición de -- una multa de un mil pesos por no exhibir la documentación base para el - desarrollo del recuento.

Pero también se apercibe a los representantes de la empresa, de -- que en caso de no exhibirla, independientemente de la multa, el actuario desahogará esa probanza, con los medios que se tenga a su alcance.

Apercibiéndole también para el caso de que exista oposición material para el desahogo de la prueba, el actuario podrá trasladarse al local de la Junta, para que continúe su desarrollo.

Facultades que no están reglamentadas dentro de la ley laboral, -- para que el actuario las aplique, siendo urgente y necesario reglamentar detalladamente la prueba de recuento, pues al fundamentar su desahogo en los acuerdos multicitados, se establece otra norma que deroga a la legalmente establecida.

G. RESUMEN DE SUGERENCIAS.

A continuación procederemos a establecer un resumen de sugerencias para el desahogo de la prueba de recuento, mismas que a continuación enumeramos:

- 1.- Es necesario legislar sobre la prueba del recuento, cuando se ofrece en los procedimientos especiales de detentación de titularidad y administración de contrato colectivo o contrato-ley, en virtud de la omisión que la ley laboral realiza sobre esos aspectos, pues no es posible seguir aplicando el artículo 931 que materialmente está dirigido al procedimiento de huelga.
- 2.- Se debe precisar legalmente, el período que debe abarcar la documentación que servirá de base al desahogo del recuento.
- 3.- Se debe de establecer en el precepto legal, que al efecto se legisle, el apercibimiento para el caso de que la empresa no -

- exhiba la documentación que servirá de base para el recuento, - el actuario lo realice con los medios con que cuente.
- 4.- Asimismo el posible precepto debe contener las reglas sobre - - la identificación de los trabajadores recontantes.
 - 5.- Es necesario que se reglamenten las facultades del actuario --- para solucionar las dificultades, que se le atraviesen en el mo mento de la cumplimentación del recuento.
 - 6.- Es preciso establecer un plazo legalmente, para promover con -- flictos de detentación de titularidad y administración de con - trato colectivo o contrato ley, pues se da el caso de que exis - tan varios emplazamientos a la vez, así por seguridad jurídica de los trabajadores para que pertenezcan al sindicato que de -- seen y por economía de las empresas, cuya producción merma cuan do tienen esos problemas, se debe reglamentar ese término.
 - 7.- También se debe legislar en el sentido de que el voto emitido - por el trabajador sufragante sea secreto, a fin de evitar re -- presalias, que se traducen desde las agresiones físicas hasta - el despido de su trabajo.

CITAS

- 1.- CAVAZOS Flores, Baltasar
"NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA"
Editorial Trilles
México 1981.
p. 504.
- 2.- TRUEBA Urbina, Alberto
"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S. A.
5a. Edición, México 1980,
p. 287.
- 3.- PALLARES, Eduardo
"DERECHO PROCESAL CIVIL"
Editorial Porrúa, S. A.
México 1981.
p. 329.
- 4.- RAMIREZ Fonseca, Francisco
"LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL"
Editorial PAC
2a. Edición, México 1980.
p. 24.
- 5.- Idem, p. 50
- 6.- KELSEN, Hans
"TEORIA PURA DEL DERECHO"
Editorial Universitaria de Buenos Aires.
Argentina, 1971.
p. 172.
- 7.- Idem, pp. 173-174.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo, posee auténtica autonomía científica, que lo diferencia de otros derechos procesales, pues tiene características especiales.

SEGUNDA.- También creemos que es justificable que en el proceso laboral, se asuma una posición de parte de las autoridades judiciales-- laborales protectora, hacia la clase económicamente débil que es la trabajadora, frente a la económicamente poderosa que es la clase patronal, logrando con lo anterior, el triunfo de la verdad material sobre la ficticia.

TERCERA.- Estimamos pertinente realizar la separación de las normas sustantivas de las procesales en el Derecho del Trabajo, por lo que nos pronunciamos por la promulgación de un Código de Procedimientos Laborales, lo que produciría una justicia laboral pronta y expedita.

CUARTA.- Sostenemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben -- pertenecer al Poder Judicial y no al Ejecutivo o Administrativo, ya que de esta manera dichas Juntas, aplicarán el Derecho atendiendo a los principios jurídicos que estime convenientes-- y no a criterios políticos que le son impuestos.

QUINTA.- Es necesario que se legisle sobre la prueba de recuento, cuando se ofrece en los procedimientos especiales de detentación -- de titularidad de contrato colectivo o administración de con -

trato-ley, pues no es admisible que se pretenda aplicar el --
artículo 931 que regula la prueba de recuento en el procedi --
miento de huelga.

SEXTA.- Asimismo para efecto de seguridad jurídica, se debe estable --
cer un plazo determinado, en el cual se señale el periodo que
debe de abarcar entre cada emplazamiento, en los procedimien --
tos especiales que se producen con motivo de la aplicación de
los artículos 389 y 418 de la ley laboral, para evitar que --
existan varios emplazamientos a la vez, que entorpecen y difi-
cultan la libertad sindical de los trabajadores, así como la --
economía de las empresas.

SEPTIMA.- Se debe de reglamentar de manera precisa la prueba de recuen --
to, en esos procedimientos especiales, para que se determine --
qué documentación servirá de base para el desahogo de dicha --
probanza, indicándose el periodo que debe abarcar la misma.

OCTAVA.- Se deben de establecer legalmente, para la prueba de recuento,
tanto en los procedimientos especiales antes citados, como en
el de huelga, bases para la identificación de los trabajadores
recontantes, debiendo reglamentarse que el voto emitido por el
trabajador sufragante sea secreto, para evitar que sea agredido
o despedido.

NOVENA.- Es necesario que se reglamenten las facultades del actuario --
para solucionar las diversas dificultades o problemas, que se
le atraviesen en el momento del desahogo del recuento, evitan-

do de esta manera que el desarrollo del mismo, esté sujeto a la voluntad y capricho del actuario.

DECIMA.- Estimamos que se deben suprimir los acuerdos complementarios -- que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues éstas - al elaborar esos acuerdos interpretan la ley laboral, derogando el derecho establecido, por una mejor norma que esas Juntas estiman conveniente.

BIBLIOGRAFIA

ARELLANO García, Carlos
"TEORIA GENERAL DEL PROCESO"
Editorial Porrúa, S. A.
1a. Edición, México 1980.

CASTORENA, J. Jesús
"PROCESOS DEL DERECHO OBRERO"
Derechos Reservados por el Autor.
6a. Edición, México 1973.

CAVAZOS Flores, Baltasar (Coordinador)
"DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA"
Editorial Trillas.
México 1981.

CAVAZOS Flores, Baltasar
"TREINTA Y CINCO LECCIONES DE DERECHO LABORAL"
Editorial Trillas.
México 1982.

CERVANTES Campos, Pedro
"APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL"
Editorial S.T.P.S.-I.N.E.T.
México 1981.

CUEVA, Mario de la y otros
"DERECHO COLECTIVO LABORAL"
Editorial de Palma.
Buenos Aires 1973.

DE BUEN L., Néstor
"DERECHO DEL TRABAJO. TOMO SEGUNDO: DERECHO INDIVIDUAL. DERECHO COLECTIVO"
Editorial Porrúa, S. A.
5a. Edición, México 1983.

DE BUEN L., Néstor
"LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1980.

FRAGA, Gabino
"DERECHO ADMINISTRATIVO"
Editorial Porrúa, S. A.
10a. Edición, México 1973.

GOMEZ Lara, Cipriano
"TEORIA GENERAL DEL PROCESO"
Editorial Textos Universitarios, U.N.A.M.
2a. Reimpresión, México 1980.

GUERRERO, Euquerio
"MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S. A.
México 1980.

KELSEN, Hans
"TEORIA PURA DEL DERECHO"
Editorial Universitaria de Buenos Aires.
Argentina, 1971.

PALLARES, Eduardo
"DERECHO PROCESAL CIVIL"
Editorial Porrúa, S. A.
México 1981.

PORRAS Y LOPEZ, Armando
"DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
Librería de Manuel Porrúa.
México 1975.

PORRAS Y LOPEZ, Armando
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Librería de Manuel Porrúa.
México 1975.

RAMIREZ Fonseca, Francisco
"LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL"
Editorial PAC.
2a. Edición, México 1980.

SALINAS Suárez del Real, Mario
"PRACTICA LABORAL FORENSE"
Editorial Cárdenas.
México, 1980.

TENA Ramírez, Felipe
"LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO"
Editorial Porrúa, S. A.
5a. Edición, México 1973.

TRUEBA Urbina, Alberto
"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S. A.
5a. Edición, México 1980.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Talleres Gráficos de la Nación,
Edición 1987. México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
Diario Oficial de la Federación.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
Editorial Popular de los Trabajadores
3a. Edición, México, 1980.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA
CAVAZOS Flores, Baltasar,
Editorial Trillas
México 1982.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL
Editorial Porrúa, S. A.
31a. Edición, México 1985.