

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

EL PROCESO ORDINARIO DEL
TRABAJO

LIBRO DE ACREDITACION
DE LA UNAM

Tesis

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

JESUS SANCHEZ HERRERA

MEXICO, D. F.

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

La presente tesis fué elaborada bajo la dirección del Sr. Licenciado Alfredo Sánchez Alverado, Catedrático de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., con autorización del Dr. Alberto Truba Urbina, Director del Seminario de Derecho del Trabajo de la propia Facultad.

Con inmensa gratitud y cariño
a mi querida esposa, que con
su apoyo y comprensión, supo
dar aliento a mi vida de estu
dante.

Griselda Carza Jiménez.

A mis hijos:

Jesús Antonio.

Magda Isela.

Rubén Alberto.

Con cariño y veneración a mi-
querido padre, ejemplo de hon-
radez y rectitud.

Sr. Jesús Sánchez Alvidrez.

y

A mi adorada madre:

Que con su entereza y cariño,
sembró en mí los principios -
básicos, para afrontar con --
decisión y valor los proble--
mas de la vida.

Sra. Celis Herrere de Sánchez.

A mis hermanos:

Benjamin, José Luis, Carlos,
Daniel y Alma Celis. Con el-
inmenso cariño fraternal, --
que siempre nos ha unido.

Con afecto y cariño a mis
inolvidables primos.

Ernesto Benjamín

y

Romén Macías Sánchez.

Como testimonio de amistad al

Lic. Pablo Castellón Álvarez

Francisco Jaramillo Ruiz

Dr. Jorge Soto Blancarte.

Jóvenes íntegros y de fu
turo prometeedor.

Al Lic.

FAMON COMPAÑ TORRES.

Con mi eterno agradecimiento,
por la desinteresada ayuda --
que siempre a sabido brindar-
me. Maestro y Amigo.

Al C. Lic.

LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ

Con el afecto y admiración que solo inspiran los grandes hombres. En esta dedicatoria, vaya un modesto pero sincero homenaje para este ilustre mexicano, que ocupe el sitio más honroso en la historia contemporánea de México.

Al C.

FAUSTINO FELIX SERNA.

Gobernador Constitucional de -
Sonora, Como un reconocimiento
a su labor y apoyo, en pro de
la juventud estudiosa de mi Es
tado natal.

Al C.

CARLOS ARGUELLES DEL RAZO.

Como distinguido periodista, que siempre ha sabido interpretar y apoyar sin cortapisas, las inquietudes de la juventud universitaria. Jamás olvidare sus palabras de aliento en los momentos difíciles de mi vida de estudiante.

Al C. Lic.

CARLOS ARMANDO BIEBRICH.

Como representante distinguido de la juventud estudiantosa de Sonora.

Al C. Lic.

CARLOS ARMANDO BIEBRICH.

Como representante distinguido de la juventud estudiantosa de Sonora.

" EL PROCESO ORDINARIO DEL TRABAJO "

CAPITULO PRIMERO.

- I.- Teoría General del Proceso.
- II.- El proceso laboral, sus características y principios que lo informan.

CAPITULO SEGUNDO.

- I.- Conflictos de Trabajo, su clasificación.
- II.- Diversa naturaleza del proceso laboral, según la ---
Indole del conflicto.

CAPITULO TERCERO.

- I.- Procedimiento para la tramitación de los conflictos-
individuales y de indole colectiva jurídica en la --
Ley Federal del Trabajo de 1931.
- II.- Actos procesales fundamentales.
- III.- Acción, audiencias de concilisción, de Demanda y ---
Excepciones, de Ofrecimiento y Recepción de Pruebas y
Alegatos.

CAPITULO CUARTO.

Particularidades de los actos procesales en la nueva
Ley del Trabajo en ese Procedimiento.

- I.- Como se realizan las audiencias de Conciliación, De-
manda y Excepciones.
- II.- El Ofrecimiento de Pruebas.

III.- El desahogo de Pruebas.

IV.- La audiencia de Resolución.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

Cuando ingresé a las aulas universitarias y especialmente a la hoy Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, tuve un vivo sentimiento de inquietud por los problemas sociales de mi patria.

Más tarde, comprendí que unos de los derechos -- que más correspondían a esa inquietud era el derecho del trabajo.

El Derecho del Trabajo, desde entonces me apasionó profundamente, porque, a mi entender, responde y -- responde a una necesidad apremiante del hombre; el de dignificar y comprender a la persona humana cuando, por ser débil económicamente, requiere de esa comprensión y dignificación.

Por eso, me he permitido escribir algunas líneas sobre el Derecho del Trabajo en alguno de sus aspectos interesantes, como lo es el procedimiento ordinario del trabajo. Si el procedimiento es la forma externa del proceso y éste es la manera como se va a hacer efectivo el derecho del trabajo, que es un derecho social, mal puede aplicarse

el derecho sustantivo del trabajo, si no se conoce y comprende a su derecho adjetivo, que es el derecho procesal del trabajo, pues de nada sirve entender una norma sustantiva, si no puede ser práctica y efectiva su aplicación.

Por otro lado, desde que abracé la carrera de -- Licenciado en Derecho, sentí una profunda convicción de mi destino que, como estudiante primero y después, como Pasante de Leyes, creo haberla destinado al servicio de las --- clases económicamente débiles de mi patria, como son los -- trabajadores, a quienes les he prestado mis servicios como Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

Creo, con Eduardo J. Couture, que la profesión -- de abogado implica una fé y una esperanza y, al igual que -- él cuando un hijo mío me pida un consejo sobre su destino, consideraría un honor para mí decirle que se haga abogado.

El trabajo que presento, a la consideración de -- ese H. Jurado examinador es simplemente un esfuerzo sincero y limpio para obtener un título, el de Licenciado en -- Derecho y espero, que este humilde esfuerzo me haga acreedor a tan honroso título que marcará, para siempre, el destino de mi vida.

CAPITULO PRIMERO.

I.- Teoría General del Proceso.

II.- El Proceso laboral, sus ca--
racterísticas y principios -
que lo informan.

TEORIA GENERAL DEL PROCESO.

Generalmente por proceso se entiende un conjunto de actos o de fenómenos, que sucediéndose en el tiempo mantienen entre sí determinadas relaciones y vinculados de tal manera - que unos son solidarios de los otros y viceversa, engendrán se dicha solidaridad por el fin que se persigue.

De lo anterior se desprende que el término o palabra "proceso" no es privativo de la ciencia del derecho, es - decir, no es unívoco, pues no encontramos que el mismo es utilizado por diversas ciencias", "procesos físicos", "procesos-psíquicos", "procesos sociales", "procesos económicos", "procesos jurídicos", etc. por lo que se ve la necesidad de depurar el concepto y situarlo dentro del campo de lo jurídico.

Aún más, dentro del campo del derecho es necesario delimitarlo, pues sabido es que existen procesos de tipo legislativo, administrativo, fiscal, etc., y que claro está no es que escapen al radio de acción del derecho y que por esa - razón los tengamos que dejar al margen, sino que simplemente - como ya se dijo, nos interesa llegar a obtener un concepto -- preciso, de lo que debemos entender por "proceso".

Escribe el procesalista uruguayo Eduardo J. Couture (1), "que en su acepción común, el vocablo "proceso" significa progreso, transcurso del tiempo, acción de ir hacia adelante, desenvolvimiento. En si mismo, todo proceso es una secuencia. Desde este punto de vista, el proceso jurídico es un cúmulo de actos, su orden temporal, su dinámica, la forma de --desenvolverse. De la misma manera que un proceso físico, químico, biológico, intelectual, todo proceso jurídico se desenvuelve, avanza hacia su fin y concluye".

Nos dice el procesalista Hugo Alsina: (2)., "que la palabra proceso es relativamente moderno, pues antes se usaba la de juicio, que tiene su origen en el derecho romano y viene de iudicare, "declarar el derecho". Para el autor citado el término "proceso" es más amplio, ya que para él "comprende -- todos los actos que realizan las partes y el juez, cualquiera que haya sido la causa que origine dichos actos, en tanto que el juicio supone una controversia, es decir una especie dentro del género...".

El maestro Don Eduardo Pallares (3), al darnos su concepto del proceso nos dice: "El proceso jurídico, en general, puede definirse como una serie de actos vinculados entre sí por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas jurídicas".

Y continua sosteniendo: Que la búsqueda del proceso jurisdiccional, consiste en que mediante él se realiza la-

actividad jurisdiccional sea por algún órgano del Estado o -- también por particulares cuando la ley lo permite, como acontece con los juicios arbitrales."

Por lo que hace a la FINALIDAD SOCIAL DEL PROCESO -- se habla del fin remoto y del fin próximo del proceso. En cuanto al fin remoto del proceso no hay discrepancia entre los autores, considerando que los ordenamientos legales, en general, prohíben reaccionar con violencia o increpar por medio de la fuerza cuando nuestro derecho ha sido violado, ya que podemos acudir ante el órgano jurisdiccional adecuado, para pedir la tutela del derecho subjetivo desconocido por el transgresor, -- con el objeto de que al desorden no siga el desorden y la violencia, a la violencia como esienta entre otros el procesalista Enrico Redent, (4), "Pues bien, el fin remoto del proceso -- consiste en evitar que los particulares se hagan justicia por si mismos y a causa de ello se perturbe la paz social", Eduardo Pallares (5), "Este principio esté consagrado entre nosotros en el artículo 17 de nuestra carta magna, cuando dispone "nadie podrá hacerse justicia por si mismo"... y, "los tribunales estarán expeditos para administrarla", Por lo anterior -- el Estado tiene el ineludible deber de mantener esa paz social de que se ha hablado ya que está entre sus cometidos el de -- hacer justicia, producto propio ésta de su evolución, que en caso contrario aflorarían nuevamente fenómenos sociales primitivos, tales como la venganza privada, represalias, etc.,"

En lo que concierne al fin próximo del proceso, encontramos notables discrepancias entre los procesalistas que han escrito sobre el tema y al respecto se han expuesto diversas doctrinas, entre las que destacan las siguientes:

a).- Doctrina del derecho subjetivo, sostenida por los autores clásicos que tiende a la efectividad del derecho-subjetivo violado o desconocido y mira el fin del proceso como la tutela de los derechos subjetivos. Esta doctrina es la más antigua y tiende a su favor la tradición. Esta doctrina ha sido enormemente criticada, aún cuando en realidad muchas de las objeciones que se le hacen no están fundadas. Se dice que de ser cierta esta doctrina solo se admitirán en los juicios, demandas justas y fundadas en la ley, lo que no sucede porque en muchos casos la sentencia absuelve al reo. Pallares (6), rebate la objeción haciendo notar "la imposibilidad material y jurídica de conocer la justicia de la demanda al iniciarse el juicio y antes de presentar pruebas y presentar alegatos. Igualmente el maestro Pallares nos hace notar que normalmente se olvida que el derecho es la ciencia de lo que "debe ser" no de lo que es".

b).- Doctrina del derecho objetivo, sostenida por Chiovenda principalmente. Esta doctrina se proyecta a la actuación del derecho objetivo, más que a la satisfacción del interés de los particulares. Su principal sostenedor es Chiovenda (7), quien dice " que todo proceso tiene por objeto actuar la voluntad concreta de la ley para lograr el bien de la vida. Sea cual sea el resultado del proceso, favorable o adverso al-

actor, siempre se tiende en él a la actuación de la ley, aplicándola al litigio de que se trate".

Respeto a esta doctrina observamos que se dá mayor relevancia al poder del Estado por lo que al proceso se refiere, lo que no sucede cuando el fin en el proceso se hace consistir en la tutela del derecho subjetivo y que por otra parte dicha doctrina tampoco esté exenta de crítica y así el maestro Fallares (8), hace notar que "el Juez no siempre aplica la ley en el proceso, sino que por el contrario, la viola en su letra o en su espíritu de buena o mala fé; aunque finalmente destaca que el problema no ha de resolverse en términos sociológicos porque el derecho es la ciencia de lo que debe ser y no de lo que es."

Consideramos que las dos doctrinas citadas tienen puntos de verdad y que debe buscarse el no exagerarlas con el objeto de no desvirtuarlas. En realidad debe estimarse que se trata de dos aspectos distintos del mismo fenómeno que deben armonizarse y de cuya síntesis deberá obtenerse el fin del proceso; al respecto nos permitimos señalar la opinión del procesalista Arturo Valenzuela (9), quien en su "Derecho Procesal del Trabajo", nos dice: "La actividad jurisdiccional es esencialmente activada del Estado y está encaminada a obtener la actuación del derecho objetivo; pero como la actuación plena de la norma no es sino la satisfacción del interés particular garantizado por la norma, debe concluirse que el interés que el Estado persigue en el proceso, no es una actuación abstracta de la norma, si no una aplicación de ella al caso -

concreto, es decir, la realización del interés particular --- protegido por la norma. No existe, en efecto, actuación de -- norma, sino cuando se aplica a un caso concreto. La sentencia, acto jurisdiccional que realiza esta actuación no es sino la forma de la tutela concreta del interés particular, basada en la tutela abstracta de la norma jurídica. Tampoco existe el - interés jurídico, si no hay norma que le otorgue protección y la haga jurídica. Por consiguiente, El interés que el Estado persigue en el Proceso, es la realización de los intereses -- particulares protegidos por el derecho objetivo; más no el -- interés según las pretensiones de las partes, sino el interés realmente tutelado por las normas, según la apreciación desinteresada e ilustrada del órgano jurisdiccional".

ESTRUCTURA DEL PROCESO. El proceso según hemos dicho está construido por una serie de actos que se suceden en el tiempo y vinculados de tal manera que unos son solidarios de los otros y tendientes a obtener una decisión o sentencia por parte del órgano que conoce de los mismos, o sea el órgano jurisdiccional. Estos actos a que se ha hecho referencia -- no están sujetos a la pura y simple potestad de las partes -- que los motivan, es decir, no se suceden aisladamente y sin -- control alguno, sino que por el contrario, están sujetos a de terminadas reglas que las van relacionando. De esta manera -- nos dice el procesalista Hugo Alsina (10), " la relación procesal se desenvuelve y progresa así condicionada por principios que le dan unidad y explican su mecanismo".

Por lo anterior haremos referencia a los principales principios relacionado con la estructura del proceso.

a).- El impulso procesal. Según este principio las partes están obligadas a impulsar el proceso, es decir a ejecutar todos los actos necesarios tendientes a obtener la resolución del órgano jurisdiccional, son las partes con su iniciativa quienes deben realizar los actos que tienden a darle fin al proceso. Este principio olvidado en la práctica ha traído como consecuencia una lenta administración de justicia y que sin embargo en los juicios cuya tramitación debe seguirse de oficio, el rezago es de notable consideración, como sucede actualmente en la Suprema Corte de Justicia de la Nación en que existen un número considerable de negocios pendientes de resolverse.

b).- Principio de contradicción. De acuerdo con este principio las partes deben tener oportunidad de contradecir lo que afirma su contraria y consecuentemente debe dárseles conocimiento de lo que invoce la contraparte, para que tenga la oportunidad procesal de rebatirle y ofrecer sus pruebas o defensas según estime pertinente. Este principio es de suma importancia procesal, ya que se dé oportunidad de oponerse legalmente a los actos de la contraria.

c).- Principio de inmediates. Con esto queremos decir que el juez debe tener un conocimiento directo con las partes, debe personalmente presidir las audiencias, confesionales, --- testimoniales, etc., con el objeto de que objetivamente aprecie

las reacciones tanto de las partes como de las personas ajenas al proceso, como son los testigos, y se de cuenta de la veracidad de su dicho y pueda de esta manera normar su criterio en el momento de resolver, ya que estará en contacto directo con la realidad y su criterio no dependerá de las simples constancias de autos sino de su experiencia personal.

d) "Principio de concentración. Según este principio es necesario eliminar del proceso todos aquellos actos que tiendan a retardar el proceso, es decir debe buscarse la mayor celeridad con lo que se obtendrá una visión más concreta de la litis. El principio exige que las cuestiones incidentales que surjan dentro del proceso, se reserven para la sentencia definitiva a fin de evitar que el proceso se paralice o se dilate, lo que a su vez exige reducir al menor número posible los llamados artículos de previo y especial pronunciamiento, las excepciones dilatorias y los recursos con efectos suspensivos", --- Pallares (11).

e).- Principio de adquisición procesal, Los actos -- processales realizado por las partes no solo pueden beneficiarles, sino también perjudicarles, ya que su eficacia no depende de la parte que proviene sino de los efectos que produzcan, -- así por ejemplo la demanda es una confesión expresa de los hechos que se relatan y no podría el actor negar dichos hechos -- si el reo los invoca en su provecho, igual sucedería con alguna prueba que alguna de las partes ofreciese y beneficiase a -- su contraparte.

f) Principio de igualdad. Las partes deben tener las mismas oportunidades en el proceso para hacer valer sus derechos, debe dárseles el mismo trato, para que de esta manera libremente puedan aportar los medios de convencimiento necesarios, posibilitando así a cada parte para que haga valer sus derechos ante el Juez.

g) "Principio de economía procesal. De acuerdo con este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energías y de costo, de acuerdo con las circunstancias de cada caso", Pallares (12).

h) Principio de publicidad. Respecto a este principio ha dicho el procesalista Manuel de la Plaza (13), "que más que a las partes, se refiere al resto de la comunidad social, interesada en conocer el funcionamiento de la justicia, que cuando es perfecta gana su confianza y le permite fiscalizar el ejercicio de la función".

PROCESO Y PROCEDIMIENTO. Nos dice Manuel de la Plaza (14) en su tratado de Derecho Procesal Civil, "que respecto a los términos proceso y procedimiento, aunque suelen usarse como análogos, una consideración atenta de los mismos permite distinguir el proceso como institución, en cuanto constituye un conjunto de actos que persiguen una sola finalidad y el procedimiento o serie sucesiva y combinada de los que han de realizarse para lograrla, y nos sigue diciendo, instintivamente se percibe la diferencia y, percibida, se aprecia bien cual ha sido el fundamento en que nos apoyamos para distinguir en la dogmática de la disciplina, lo que en ella hay de sustantivo

y lo que, por todas las trazas, puede reputarse formal y ritual".

Nosotros, consideramos que procesalmente hablando, el proceso es en efecto una institución determinada por un conjunto de actividades necesarias, relacionadas y tendientes a obtener la decisión de un órgano jurisdiccional, el procedimiento no es más que el mínimum de exigencias formales que en su conjunto configuran el proceso; formalidades a las que deben someterse tanto el Juez como las partes

NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO. Las principales doctrinas que se han formulado sobre la naturaleza jurídica del proceso; son las siguientes:

a) La de la relación jurídica que sostuvieron Bulow en 1868 y posteriormente Kholer, habiendo sido difundida por Chiovenda (15) es la que tiene más adeptos. Se explica según ella, "el proceso es una relación jurídica de Derecho Público que se establece entre las partes y el Juez, y que tiene las siguientes notas: I.- Autónoma, por que esta regida por su propia Ley, y además porque existe independientemente de la relación substantiva materia del proceso; II.- Es tridimensional, porque figuran en ella el órgano jurisdiccional y las dos partes, actor y demandado; III.- (Goldsmicht) Su contenido consiste en los derechos y obligaciones, cargas y facultades que nacen durante el proceso; IV.- Es heterogénea en el sentido de que los derechos y obligaciones susodichos no son de la misma naturaleza; V.- Es colaborante porque a pesar de que las partes, por decirlo así, luchan una contra la otra, sus actividades, junto con la del Juez, deben incidir en el desarrollo --

normal del proceso. Este punto de vista es de Calamandrei --- VI.- Se establece la relación entre el Juez y las partes y no entre estas mismas. VII.- Es de tracto sucesivo porque forzosamente esta formada por una serie de actos. Una cadena de actos coordinados para el logro de una finalidad. Especialmente exige siempre el proceso que el efecto jurídico no se alcance con un solo acto, sino mediante un conjunto de actos, cuando cada uno de ellos no pueda dejar coordinar a los demás para la obtención de la finalidad". Reconociendo que en ese sentido, hay procesos administrativos, legislativos y judiciales.

Para Chiovenda, (16). "el proceso civil es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley en relación a un bien que se presente como garantizado por ella), por parte de los organos de la jurisdicción ordinaria, El proceso es, por tanto, una actividad de los órganos públicos encaminada al ejercicio de una función estatal". Para entender la definición de Chiovenda, es bueno recordar que por actuación de la voluntad concreta de la ley), consistiendo en aplicar la ley en el caso judicial de que se trate. Además, sostiene que el fin del proceso no es la realización del Derecho subjetivo sino la actuación de la voluntad de la ley.

Hay que distinguir entre el fin próximo y el remoto. Respecto de este último los jurisconsultos están de acuerdo - pero no en lo que concierne a aquel. El fin remoto consiste - en evitar que los particulares se hagan justicia por si mis-

mos y a causa de ello se perturben la paz social. A él se refiere el artículo 17 de nuestra Constitución cuando perceptúa "que nadie podrá hacerse justicia por sí mismo" y que los tribunales estarán expeditos para administrarla. Si el Estado -- tiene como deber ineludible mantener el orden y la paz social, es incuestionable que uno de los medios de los que se sirven es el de la jurisdicción y del proceso correlativo. Gussp ha encontrado a nuestro entender, la fórmula exacta que resume -- estas ideas. Dice que, "el fin consiste en lograr una paz --- justa" como queda expuesto; los autores, no se han puesto de acuerdo sobre este particular, y existen varias doctrinas que se refieren al problema de cuestión.

La de Goldschmid (17), que se llama Doctrina de la situación jurídica según la cual "en el proceso no existe una verdadera relación entre el órgano jurisdiccional y las partes, sino una situación, que se distingue de la relación por las siguientes notas: I.ª La relación jurídica es estática: -- La situación es dinámica en el sentido de que se va transformando a través del tiempo por virtud del impulso procesal; -- II. De la relación jurídica dimanar auténticos derechos y obligaciones, mientras de la situación solo derivan facultades -- espectativas, cargas y posibilidades; III. En la relación jurídica no es decisiva la prueba de los derechos y obligaciones que de ella dimanar; por el contrario, en la situación -- jurídica procesal los derechos de las partes están condicionados a la prueba que de ellos se rinda".

Teoría de Carnelutti (18), El punto esencial de su doctrina sobre el cual insiste muchas veces, es fácil de comprender. Consiste en afirmar que "el proceso no tiene otro -- objeto que la composición justa de los litigios, mediante la cual se logre la paz social. "Por composición entiende, poner fin al litigio mediante la sentencia en los juicios declarativos o la ejecución en los ejecutivos. Carnelutti afirma que -- hay procesos jurisdiccionales sin litigios, y pone como ejemplos de ellos los siguientes: "El que tiene por objeto declarar la interdicción de una persona o su inhabilitación, el -- relativo a las opocisiones de los miembros de familia que -- discrepan de los acuerdos del consejo de familia, el de nulidad de matrimonio, separación de los cónyuges, etc., En estos procesos en donde puede haber contención, no hay litigios --- porque el Juez no resuelve sobre el conflicto de dos intereses en pugna, si no solo respecto de un interés único". Puede --- plantearse la cuestión de cómo es posible que en el proceso -- jurisdiccional que, por definición tiene por objeto resolver un litigio, sirve sin embargo para resolver cuestiones no --- litigiosas. La respuesta la da el jurisconsulto Italiano en los siguientes términos. "Tanto el hombre como la propia natura emplean con frecuencia los órganos y los procesos característicos de una función para el cumplimiento, en casos especiales, de una función distinta. Es decir, que el proceso --- jurisdiccional puede utilizarse para realizar actividades que no sean jurisdiccionales. Cabe advertir que los procesos relativos a la nulidad del matrimonio son verdaderos juicios en -- nuestro derecho."

II.- EL PROCESO LABORAL SUS CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS QUE LO INFORMAN.

Nos corresponde ahora estudiar lo relativo al proceso y procedimiento visto desde el ángulo del derecho del trabajo. Hay que hacer notar que al respecto la doctrina resulta muy pobre; nuestros autores se han preocupado poco por escribir en lo que hace al derecho procesal del trabajo; siendo -- contados los tratadistas que en nuestro medio lo han hecho. -- Entre ellos podemos citar a Alberto Trueba Urbina, Arturo Valenzuela, Armando Porras López. Hemos visto que estos autores propenden a hacer extensivos los principios doctrinales que -- imperan en el derecho procesal civil al proceso laboral y así por ejemplo el maestro Trueba Urbina, cuando nos dá su concepto del proceso, recurre a autores como Goldschmidt, Chiovenda, Prieto Castro, y sabemos muy bien que estos jurisconsultos -- han dedicado todo su esfuerzo a la teoría del derecho procesal civil, y que si en esta disciplina son brillantes, estimamos que sus concepciones no encuadran exactamente en el marco del derecho procesal del trabajo y esto ocurre por la distinta naturaleza del derecho sustantivo que tienden a regular, -- dada la peculiaridad y sustantividad del mismo.

No vemos nosotros, la necesidad de crear una disciplina nueva, que sería innecesaria si estuviese regida por -- los mismos principios. El mismo maestro Trueba Urbina reconoce que el proceso de trabajo es aún inexplorado y al efecto -- nos dice: "La ciencia del proceso es la rama más moderna de -- la Ciencia del Derecho. y el proceso del trabajo es el más no

dermo de todos los procesos, inexplorado aún entre nosotros". - Con ésto a nuestro entender se quiere decir que hay que ahondar en el estudio de esta nueva disciplina, porque las causas, que motivaron la creación del derecho sustantivo del trabajo son -- completamente distintas a las causas que dieron nacimiento al -- derecho civil, necesariamente el derecho adjetivo tiene que ser distinto y lógicamente fundamentarse en principios y doctrinas -- distintas.

No debe olvidarse que el derecho Civil es de corte -- netamente individualista y que el derecho del trabajo es eminentemente social. Es decir que uno mire hacia interés estrictamente particular de las partes y el otro tiende a la protección -- del interés colectivo, en que están en juego no solo el interés de las particulares, sino la justicia social.

Ahora bien, es pertinente hacer notar que el derecho -- como producto social que es, está sufriendo grandes cambios y -- que la tendencia actual está orientada a darle nuevos perfiles -- a esta ciencia, así el jurisconsulto Georges Ripert (19) nos -- dice: "La democracia busca su derecho porque está convencida -- que el progreso material debe corresponder un progreso moral y -- social", y si en el derecho civil se note la necesidad de la re -- forma como consecuencia de la democracia en marcha, ya que el -- derecho secular está en abierta pugna con el pensamiento contem -- poráneo, creemos que por lo que respecta al derecho procesal -- del trabajo debe darse una doctrina que se adapte a las nuevas -- corrientes, en que sea prevalente el ideal, de una justicia gra -- tuita y expedita.

Menéndez y Pidal (20) al definirnos el proceso nos dice: "El proceso social es el medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales del Trabajo, en orden al ejercicio de una acción procesal social, facilitando la actuación y ejecución del Derecho Social material o sustantivo".

Por lo que hace al procedimiento (21) apunta lo siguiente: "Consiste el procedimiento judicial laboral en una serie de reglas ordenadas según las cuales debe desarrollarse, de forma reglada y armónica, los actos procesales en tiempos sucesivos, como máxima garantía de los litigantes, del juzgador, y del cumplimiento del Derecho Material."

Por lo que se refiere al fin del proceso social, -- indica: "El proceso social persigue unos fines más próximos, -- cuales son los de resolver en forma armónica los conflictos -- individuales del trabajo que surjan entre los diferentes elementos, de la producción, empresarios y obreros, pero también cumple fines más remotos, cuales son los de asegurar el bien-común y el reinado de la equidad, paz y justicia social".(22).

En relación a esta última definición que se acaba -- de citar, hacemos notar que su autor se olvida que no sólo -- existen conflictos jurídicos individuales, sino que al lado -- de éstos tenemos los conflictos jurídicos colectivos, los con-flictos de orden económico, por lo que su definición no es -- muy exacta a la realidad jurídica.

Entre nosotros la abogada señora María Cristina Sal

morán de Tamayo, (23), nos dá una definición del proceso laboral en los siguientes términos: "El proceso laboral es una -- institución procesal para el ejercicio jurisdiccional del Derecho del Trabajo" Creemos que esta definición es demasiado -- lacónica, muy estrecha que no ahonde en el estudio del concepto resultando extremadamente vaga.

Por lo anterior pensamos que está más acorde con la realidad sociojurídica la definición que hemos expuesto de -- Menéndez y Pidal.

El maestro Trueba Urbina (24) en su tratado de De-- recho Procesal del Trabajo expone: "El proceso del trabajo -- está constituido por el complejo de actos de obreros y patronos y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que representan el funcionamiento de normas jurídicas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, inter-obreros, e inter-patronales", nos sigue diciendo: "que el proceso es el instrumento u organismo que substituye la autodefensa y de que se valen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para realizar la justicia social".

SUS CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS QUE LO INFORMAN. -

Principio Dispositivo. " Es regla básica del proceso dispositivo, la que establece que no hay juez sin demandante. Corroborándose esta regla con el otro principio esencial del sistema dispositivo, relativo a que el juez no procede de oficio. El proceso del trabajo está influido por el principio dispositivo que impone a las partes el deber de estimular la actividad

de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el Derecho del Trabajo. Esto es, requiere el ejercicio de una acción procesal que impulse la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo, Trueba Urbina" (25).

Entendemos por este principio, que el órgano jurisdiccional sólo despliega su actividad impulsada por las partes, especialmente si tomamos en cuenta que normalmente son los trabajadores los que se constituyen en parte actora y a quien sanciona el Derecho de manera muy estricta su descuido o falta de interés en la prosecución del proceso, pues en el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo, está previsto el caso de que caduque el derecho de la parte actora por falta de promoción que impulse el procedimiento, cuando esa promoción sea necesaria para la continuación del mismo.

PRINCIPIO FORMALISTA. Este principio tiene jerarquía y rango constitucional, se encuentra plasmado en el artículo 14 de nuestra Constitución Federal, aunque en materia laboral dichas formas están reducidas a un mínimo, pero ese mínimo debe ser respetado de manera absoluta, este es el criterio de la Suprema Corte de Justicia el que aparece plasmado en la ejecutoria visible en el Tomo XCVI, página 1960 del S.J.F. - siendo evitente que el respeto a las formas procesales es una garantía para las partes y su inobservancia traería como consecuencia la anarquía en el procedimiento con ello, que el fin del proceso se destruiría pues no se obtendría esa paz social que se busca. Tiene razón el maestro Trueba Urbina cuan

do nos dice que "el Derecho Procesal del Trabajo es menos formalista que el Derecho Procesal común y que la simplicidad y la sencillez son las características del procedimiento entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

PRINCIPIO DE ORALIDAD. El procedimiento en materia de trabajo es eminentemente oral. Es conveniente hacer notar que ligado a este principio, tenemos el de inmediación y concentración a que hicimos referencia al estudiar los principios rectores del proceso civil. Para Osorio y Gallardo (26) "la justicia debe ser substanciada por medio de la palabra -- por las siguientes razones: 1.- Por Ley natural, puesto que -- al hombre le fue dada la palabra para que mediante ella se -- entendiera con sus semejantes. La palabra hablada consiste el diálogo, la réplica instantánea, la interrupción, la pregunta y la respuesta. En la oración hablada pronto se conoce el maniático, al embustero, al obsecado, al incomprensivo, al -- intransigente. 2.- Por economía de tiempo. 3. Por que el procedimiento oral es el supuesto imprescindible para la publicidad. 4. Por seguridad de que los jueces se enteren de las -- cuestiones".

PRINCIPIO DE CONCENTRACION. Con el objeto de tener una mejor memoria del negocio a debate, es necesario que el mismo se realice en el menor número de actuaciones, pues el órgano jurisdiccional tiene un recuerdo más vivo del desarrollo del proceso y este en aptitud de resolver mejor, ya que están frescas en su memoria las impresiones que sobre la actua

ción de las partes observó, lo que no sucede cuando el procedimiento es demasiado lento, pues muchas de las cosas que vio -- es muy factible las haya olvidado. Congruente con este criterio el legislador se preocupó porque en el Derecho de Trabajo los recursos que son normales en el procedimiento civil común, aquí se hicieran a un lado y aún más, previo que las cuestiones incidentales que surgieran se resolvieran o se decidieran juntamente con el principal, excepto en aquellos casos en que por su naturaleza fuera forzoso resolverlos antes, o que se -- hubiéren promovido después del laudo; pero que en ningún caso se les daría substantación especial, sino que se decidiría del pleno, excepción hecha de las que se refieren a la competencia de la Junta (art. 477 L.F.T.)

PRINCIPIO DE LA APRECIACION DE LAS PRUEBAS EN CON-- CIENCIA. Es notable que nuestra legislación en materia de trabajo, haya descartado los sistemas basados en la valorización legalatrasada de los elementos probatorios y que inspirándose en el más puro principio de justicia y sobre todo de equidad, -- haya declarado que priva la libre apreciación de las pruebas -- en conciencia. Este principio que no es más que el producto de una justicia social bien entendida, demuestra el sentimiento -- de humanidad que inspiró al legislador al crearlo, pero que -- necesariamente no puede ser aplicado en forma arbitraria sino -- lógica y racionalmente, este por lo menos ha sido el criterio -- sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en -- su jurisprudencia definida que aparece en la página 1386 tesis 604 del Apéndice al Seminario Judicial de la Federación y que --

dice: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS-
PRUEBAS POR LAS. La estimación de las pruebas, por parte de --
las juntas, sólo es violatorio de garantías individuales si en
ellas se alternan los hechos o se incurren en defectos de lógi-
ca en el raciocinio. Debiendo igualmente estudiar todas y cada
una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de-
las mismas y expresando cuales son las razones de carácter --
humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales -
conclusiones "Tesis 605. página 1084, apéndice al Semanario --
Judicial de la Federación.

PRINCIPIO ECONOMICO. El principio exige que el proce-
so no sea materia de graves impuestos, ni que por su dilación-
ni por los gastos que originen sea accesible únicamente a los-
particulares privilegiados por la riqueza. Este criterio es --
congruente con la realidad social y significa que se tomaron -
en cuenta las condiciones en que se desenvuelve el trabajador-
y que merece la protección de la ley, pues de otra manera ----
saldría sobrando nuestra afirmación de que la Ley Federal de --
Trabajo es tutelar y proteccionista de los trabajadores.

C A P I T U L O S E G U N D O .

- I.- Conflictos de trabajo, su -
clasificación.
- II.- Diverse naturaleza del pro-
ceso laboral, según la índo
le del conflicto.

CONFLICTOS DE TRABAJO.

La vida en sociedad, la naturaleza misma de ésta --
convivencia social, provoca el choque, la desavenencia, la --
contienda entre sus miembros, como consecuencia de la supera-
ción constante en todos los órdenes de la vida. Pero las rela-
ciones entre dos clases bien delimitadas separadas en dos pun-
tos opuestos, indudablemente que provocan los choques de más-
viva intensidad en la sociedad.

La presencia de una clase, como la capitalista, pa-
tronal, frente a la otra, la trabajadora, dan motivo a las --
contendias llamadas obrero patronales, jurídicamente clasifi-
cadas como conflictos de trabajo, provocados por la desigual-
dad económica.

El Dr. Mario de la Cueva, (27) a este respecto nos-
dice que, "Los conflictos de trabajo componen uno de los fac-
tores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una so-
lución de este problema no puede preverse por ahora y es ---
porque no son causa, sino efecto de la injusticia social y de
los desequilibrios económicos. Cuando ésto se resuelva, proba-
blemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo". -
Por lo tanto permanecerán siempre esos conflictos, mientras -

existan las causas que los generen, la presencia de explotados y explotadores que prohijsa el sistema capitalista o cualquier otro sistema que permita la desigualdad social y económica.

Ante estos problemas, los Estados no han podido permanecer en actitud expectante; tuvieron que intervenir, si no para resolver de raíz los conflictos, eliminando la causa generadora, si para proporcionar los medios adecuados a fin de encauzarlos por el camino legal, estableciendo un orden jurídico en la solución particular de cada conflicto.

Este orden jurídico comprende dos fases: las leyes que reglamentan las relaciones obrero-patronales y las autoridades competentes, con facultades expresas para dirimir dichos conflictos.

Por lo que hace a la primera fase de esta organización jurídica, en México, son la Constitución en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo, las que contienen las normas a que deben sujetarse las relaciones obrero patronales. En cuanto a la segunda, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las facultades para intervenir exclusivamente en la solución de los conflictos que se presenten entre capital y trabajo, quienes se someterán a su decisión.

Las Juntas son tribunales Colegiados formados por representantes obrero, patronales y gubernamentales, según lo especifica la fracción XX del multicitado artículo 123 Constitucional, respecto a las autoridades que deben aplicar la Ley-Laboral, es el artículo 334 de este último ordenamiento el que los consigna.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Existen diversas clasificaciones acerca de los --- conflictos en materia laboral. Unas veces se ha hecho esta división tomando como base los sujetos que intervienen otras de acuerdo con la naturaleza de los propios conflictos.

De acuerdo con los sujetos, los conflictos se clasifican en obrero patronales, que son los que se dan entre trabajadores y patronos, interobreros que surgen cuando los derechos de los trabajadores estén en oposición; interpatronales cuando los intereses de los patronos estén en oposición con motivo de contratos colectivos celebrados conjuntamente y conflictos intersindicales o intergremiales cuando se producen entre diversas asociaciones profesionales.

Los conflictos obrero patronales, atendiendo a su naturaleza, se subdividen en colectivos, cuando el interés que esta en pugna tiene este carácter; individuales, cuando el interés es de una o varias personas consideradas en su individualidad. Estos conflictos también pueden ser colectivos cuando tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa; y jurídicos cuando tratan de la interpretación y aplicación del derecho laboral vigente.

El prominente jurista Carlos García Oviedo, citado por el maestro Trueba Urbina (28), sostiene que "Tomando en cuenta su naturaleza, los conflictos de trabajo se han clasificado también en jurídicos y económicos. Los económicos son-

los que se refieren a la creación, modificación, suspensión o supersión de las condiciones de prestación de los servicios.- Los jurídicos tratan de la interpretación o aplicación del -- derecho existente".

Resumiendo estas clasificaciones, encontremos que -- los conflictos de trabajo pueden ser; obrero patronales que -- se subdividen en individuales jurídicos, colectivos jurídicos y colectivos económicos; interobreros; interpatronales e in-- tersindicales, que son siempre de naturaleza jurídica, y que-- pueden ser individuales o colectivos.

El Dr. Mario de la Cueva (29), aduce que "Los con-- flictos obrero patronales constituyen el grupo principal de -- los conflictos de trabajo y es porque todo el derecho del tra-- bajo se construye sobre la relación de trabajo; pues bien, -- las contiendas obrero patronales se pueden clasificar confor-- me a dos criterios, después se combinarán los resultados para alcanzar el cuadro general de la clasificación. No hay que -- crear sin embargo, que pueden conseguirse criterios totalmen-- te firmes pues existen fronteras indefinibles. Los conflictos se dividen en individuales y colectivos, económicos y jurídi-- cos y esta clasificación admite interferencias".

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS. Sirve de base a la clasificación de los conflictos obrero patronales, en in-- dividuales y colectivos, la naturaleza de los intereses en -- disputs. La clasificación es muy antigua y no puede decirse --

quien es su autor; desde hace mucho tiempo, los escritores -- franceses. Pero la doctrina italiana de los últimos años, --- entró quizá más a fondo en el problema; últimamente los maestros de la América del Sur y los maestros Mexicanos, Castorena, Trueba Urbina insisten brillantemente en el tema.

Mario de la Cueva (30), nos dice este autor que "---
"Conviene evitar un posible equívoco en cuanto a los terminos individual y colectivo, ya que no se relaciona con el número de personas que intervienen en un litis de manera que la participación de diez o quince trabajadores en un proceso y contra un mismo patrón no transforme el carácter del conflicto, es - decir, la clasificación de los conflictos en individuales y - colectivos, no responde a motivos de carácter numérico, en -- puhto a las personas que actúan en la contienda. Surgió en -- virtud de la fundamental diferencia que existe en los fines - de la reclamación y por consecuencia en los modos de la ---- acción".

El maestro Mario de la Cueva (31), cita en su obra las ideas de Paul Pic, el gran maestro de la Universidad de - Lyon, quien en dos párrafos señaló los diferentes conflictos.

"Conflictos individuales: Los conflictos suscepti-- bles de presentarse entre los trabajadores y los patronos son de dos clases: Unos son conflictos o diferencias individuales, que son controversias entre un patrono y un obrero o empleado, nscidas en ocasión del contrato de trabajo o de aprendizaje.

Conflictos colectivos, más grave que los anteriores a causa de sus repercusiones sobre la producción y por las --

luchas a que dan lugar. Los conflictos colectivos ponen en --
pugna a un patrono con todos los obreros de su industria y a--
veces se generalizan y extienden a una industria determinada--
del país o aún a varias industrias. En ocasiones, adquieren --
caracteres internacionales".

El maestro Merio de la Cueva (32), nos dice que "J. Jesús Castorena el autor del tratado de derecho obrero si ---
bien intenta encontrar la diferencia en los conflictos indivi--
duales y colectivos, incurre en confusión cuando sostiene que
la diferencia entre ellos es una apariencia que puede substi--
tuirse por la división en conflictos colectivos y jurídicos,--
es notoria la confusión en que incurre el profesor Castorena,
pues lo jurídico, no se opone a lo colectivo y, según vemos --
la doctrina lo expresa unánimemente que los conflictos colec--
tivos jurídicos son frecuentes".

El maestro Merio de la Cueva (33), sostiene "Que la
distinción en conflicto individual y conflicto colectivo, de--
be hacerse alrededor del objeto que se persigue, de la finali--
dad que se propone el grupo de trabajadores. Los términos del
artículo 123, fracción XVIII de la Constitución, nos pueden--
servir de base para buscar un concepto del conflicto colecti--
vo, tal como lo entendió el Constituyente, con cuyo concepto--
podemos elaborar la idea del conflicto individual".

El maestro J, Jesús Castorena al ser citado nueva--
mente por el Dr. Merio de la Cueva (34), propone el concepto--
de conflicto individual "El conflicto individual queda reduci--
do a toda controversia que se suscite entre obreros y patro--
nos, cualquiera que sea el número de aquellos que resulten --

afectados, ya por virtud de la interpretación de la Ley, de los contratos, del contrato colectivo, ya por virtud de la violación de unos y otros, ya por la virtud de las formas y procedimientos y de aplicación de las mismas normas."

El maestro Alberto Trueba Urbina (35) nos habla de -- los conflictos obrero patronales; en los siguientes terminos:-- "Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos (persona física o moral), con motivo del contrato de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, - pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto; asimismo, las que nacen entre un aprendiz y su patrono, a propósito del contrato de aprendizaje, para resolver sobre las controversias de esta naturaleza de Pic, es siempre fácil encontrar jueces, la única cuestión es saber si conviene dirigirse a los jueces del orden común o a tribunales especiales".

" En la tramitación de los conflictos individuales -- provenientes de incumplimiento de la ley o del contrato, se --- observan las normas procesales instituidas en el Capítulo IV -- del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, reglas de procedimiento que puede denominarse "ordinario", frente a otros -- procedimientos "especiales" establecidos por la propia Ley. Los conflictos individuales son los más numerosos, por versar sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etc., - o bien, infracciones del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afectan a los trabajadores individuales".

El mismo tratadista (36), en relación a los conflictos colectivos aduce lo siguiente. "Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen; violación del contrato de trabajo, en este caso colectivo, o de la Ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patronos. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto que se refiere concretamente a la aplicación e interpretación del contrato colectivo de labor o de las prescripciones de la Ley.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales (Capítulo IV del Título Noveno de la Ley" los conflictos colectivos --- económicos exigen una tramitación especial según nuestra Ley-Federal del Trabajo.

"Las Cortes de Apelación en Italia y los Consejos de Conciliación y Arbitraje Franceses, previo sometimiento de las partes, conocían de los conflictos colectivos. En España- los Jurados Mixtos. En México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje", que son las únicas autoridades que en vía jurisdiccional conocen y deciden de todo conflicto de trabajo.

El prominente jurista mexicano Dr. Mario de la Cueva (37), sostiene lo siguiente: "La existencia de los dos tipos de conflictos que venimos analizando no es una cuestión-doctrinal, sino real, esto es, se trata de fenómenos sociales reales que no pueden negarse. Por otra parte, la diferencia - en los conflictos individuales y colectivos es frecuentemente grande".

"El derecho del trabajo ciertamente tiene una finalidad suprema, que es el hombre que trabaja y, en consecuencia, siempre estará presente el interés individual, en tanto que en otros supuestos el interés individual será el fin medio y la cuestión inmediata consistirá en buscar las posibilidades para que puedan fructificar los intereses individuales.

La fórmula que se adopte tiene que ser vaga: El derecho del trabajo corresponde a una realidad palpitante, es manifestación de una lucha social, o dicho en otras palabras, es la expresión imperfecta de una organización social que aún no encuentre la ordenación justa. La encrucijada en que nos hallamos es la misma que tuvieron los jurisconsultos romanos cuando propusieron la distinción entre derecho público y privado; los juristas posteriores hablan de la vaguedad de la fórmula romana, por cuanto no es posible decidir donde principia y termina el interés individual o el general; y la crítica es cierta, pero en períodos de lucha por el derecho, las fórmulas rígidas ahogan la realidad. Pensemos, sin embargo, que debe intentarse un mínimo de claridad y lo encontramos en la naturaleza misma del derecho del trabajo y de las partes que se compone.

Hemos afirmado que pues el fin supremo del derecho del trabajo es el hombre, la parte esencial de nuestro estatuto es el derecho individual del trabajo; de él hemos dicho que representa los nuevos derechos naturales del hombre o bien, que es el desenvolvimiento del derecho natural del hombre a la

existencia. El derecho colectivo, a su vez, es la envoltura - del derecho individual del trabajo, es la posibilidad de su formación y de su vigencia".

El mismo tratadista (38) expresa, "La asociación -- profesional obrera es la garantía de formación y vigencia del derecho individual del trabajo y cuando se afecte su existencia estará en movimiento el interés colectivo; de la misma -- manera, el contrato de trabajo es la forma que reviste el derecho individual del trabajo para devenir obligatorio y, en -- consecuencia, cuando se ponen obstáculos a su formación o su vigencia, estará también en el tapete de las discusiones el -- interés colectivo.

El interés individual es el de cada persona y su -- protección se encuentra en el derecho individual del trabajo. Cuando el patrono niega el derecho particular de una persona -- basta la aplicación de la norma jurídica respectiva, esto es, de la norma contenida en el derecho individual del trabajo; -- pero cuando se niega la vigencia del derecho individual del -- trabajo, lo primero que se necesita es restablecer su imperio, pues la falta de vigencia afecta a toda la colectividad y naturalmente se refleja a todos los particulares.

En resumen: Los conflictos colectivos del trabajo -- son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en tanto -- los conflictos individuales del trabajo son los que unicamente afectan los intereses particulares de una o varias -- personas.

La definición propuesta es un criterio o guía para decidir los casos concretos y no pretende ser una fórmula -- rígida".

CONFLICTOS ECONOMICOS Y JURIDICOS.

En cuanto a su naturaleza, los conflictos entre trabajadores y empresarios son, en primer término dice García -- Oviedo (39), "Jurídicos, porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos; son también económicos, ya que atañen hondamente a la -- producción y ya que en ellos juegan perfectamente intereses -- de este índole en las partes que contienen. Son, a veces --- también conflictos colectivos de orden público".

El maestro Trueba Urbina (40), en su obra nos dice que el ilustre jurista, J. Jesús Castonena, " Como todos los tratadistas de la materia laboral, en un opúsculo clasifica -- los conflictos del trabajo en individuales y colectivos, jurí-- dicos y económicos, pero ofrece una nueva clasificación: jurí-- dicos, que constituyen las controversias clásicas que tiene-- como fondo la actuación de la norma, y de equidad que son todas aquellas diferencias que tienen por objeto establecer una nueva definición de derechos entre los sujetos de derecho -- obrero. Si los contratos de trabajo, tanto el individual como el colectivo, gozan de la característica de perdurabilidad en beneficio del trabajador es lógico que se dé la posibilidad -- de llevar a cabo aquellos ajustes que en un momento dado de--

terminan las transformaciones que sufren las empresas o las condiciones sociales y económicas de la región o las generales del país. Tanto los conflictos jurídicos como los de equidad los clasifica en individuales y colectivos".

Trueba Urbina (41), nos dice que "Otra clasificación de los conflictos de trabajo puede colegirse de los artículos 340, 342, 352, y 358 de nuestra ley, es la siguiente:

a) Obrero-patronales: Conflictos suscitados entre trabajadores y patronos con motivo del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con el.

b) Inter-obreros: Conflictos entre trabajadores derivados del contrato de trabajo o de hechos estrechamente con cadenados con él. Cuando la pugna surge entre sindicatos, al conflicto se le denomina intergremial o intersindical.

c) Inter-patronales: Conflictos entre patronos originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronal".

El mismo tratadista (42), establece que; "En el primer Congreso de Derecho Industrial celebrado en México (agosto de 1934), los licenciados Almaraz, De la Cueva y Sánchez, en las ponencias que presentaron clasifican los conflictos del trabajo en la forma que sigue: jurídicos, económicos y sociales. Los primeros son individuales o colectivos y puramente económicos los segundos; englobando en el tercer grupo las controversias entre diferentes agrupaciones o entre éstas y -

trabajadores individualmente considerados, que obedezcan a -- factores sociales del momento (Alvarez), De la Cueva y SÉN--- chez, propusieron la ya conocida clasificación: Individuales y Colectivos, Subdividiendo éstos en jurídicos y económicos.-- ESTA DIVISION ESTA ACERTADA".

La doctrina jurisprudencial mexicana, también divide los conflictos del trabajo en jurídicos y económicos; precisándolos en relación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la forma siguiente:

La Suprema Corte (43), sostiene que "Los conflictos de carácter jurídico son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de -- trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de -- las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero patronales".

La Suprema Corte de Justicia (44), en la ejecutoria de 8 de enero de 1926, Compañía Mexicana de Petroleo " El --- Aguila", cita a los conflictos jurídicos en el campo del derecho público como puede verse en seguida:

"Consagrando nuestra Constitución, en su artículo - 123, un principio enteramente opuesto al individualismo, es de estimarse que las controversias jurídicas entre el capital y el trabajo, han pasado del dominio del derecho privado, en que el Estado y la Sociedad están interesados indirectamente, al dominio del derecho público, del que es un ramo el consti--

tucional, y en el que aquellos tienen un interés directo, ---
cualquiera que sea el lugar de la controversia, las personas-
interesadas y los intereses que se ventilen".

Euquerio Guerrero (45), sostiene que: "Esta tesis -
jurisprudencial ha originado confusiones porque supone que --
todas las controversias entre el capital y el trabajo son ---
jurídicas, aunque no es tal su verdadero propósito; sin embar-
go, por un estudio incompleto de la materia, veintiseis años-
después, no falta quien a estas horas insista absurdamente en
que todos los conflictos laborales son de naturaleza jurídica,
pues nuestro régimen jurídico político es de legalidad".

Trueba Urbina (46) , por su parte afirma que, " La-
naturaleza del conflicto nada tiene que ver con el carácter -
del órgano estatal que interviene en su solución; una cosa es
la calidad o esencia del conflicto o controversia y otra que-
el órgano actúe conforme a la ley que lo crea, independientemente
del régimen de que forma parte, que no puede ser otro -
que el legal, constitucional y orgánico, Es necesario, para -
que se entienda bien, repetir una vez más, que los conflictos
jurídicos son controversias originadas por el contrato o la -
Ley Laboral, y los económicos provienen de mercados, costosos,
intensidad de labores, remuneraciones injustas, etc., que no-
regula la ley sino la economía; en estos el legislador no ---
prevé intencionalmente la norma aplicable, porque es imposi-
ble aprisionar este tipo de situaciones dentro del mercado de
la Ley. Por otra parte, no hay que confundir el regimen de -
legalidad en que actúan las autoridades con la naturaleza de-

los conflictos laborales, no menos soslayar la doctrina uniforme de los juristas, las prescripciones de la ley y las propias tesis jurisprudenciales al respecto. Los conflictos del trabajo, en consecuencia, pueden ser jurídicos y económicos - en cualquier régimen de derecho, y la doctrina jurisprudencial de la Corte de hace más de cuatro lustros es reveladora del cambio social operado en las relaciones de trabajo que originalmente nacieron en el derecho privado y que después han pasado a formar parte del derecho público y social".

El tratadista Trueba Urbina (47), establece que -- " Precisamente conforme a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia invocadas, podemos dividir los conflictos contenidos entre el capital y el trabajo en cinco grupos, a saber.

- a) Obrero Patronales: Individuales jurídicos;
- b) Obrero Patronales: Colectivos jurídicos;
- c) Obrero Patronales: Colectivos económicos;
- d) Interobreros: Individuales y colectivos;
- e) Interpatronales: Individuales y colectivos.

Las diferencias entre una misma clase social, ya -- sean interobreras o interpatronales pueden ser, como se ha -- dicho, individuales y colectivos, pero únicamente de carácter jurídico.

Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos (persona física o moral), con motivo de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, -

pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto; asimismo, las que nacen entre un aprendiz y su patrono, a propósito del contrato de aprendizaje. Para resolver sobre las controversias de esta naturaleza dice Paul Pic autor citado por el maestro Trueba Urbina (48), " Es siempre fácil encontrar jueces, la única cuestión es saber si conviene dirigirse a los jueces del orden común o a Tribunales especiales".

Trueba Urbina (49), en vía de ilustración nos dice que " En el extranjero, por ejemplo, los tribunales italianos de los Provirri conocían de los conflictos individuales, y ahora los tribunales comunes; los Consejos de los Frud-Hombres en Francia, conocían de las contiendas individuales, etc., -- Entre nosotros, es facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dirimir los conflictos individuales y colectivos.

En la tramitación de los conflictos individuales -- provenientes de incumplimiento de la ley o del contrato se observan las normas procesales instituidas en el Capítulo IV del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo; reglas de procedimiento que puede denominarse " ordinario ", frente a otros procedimientos " especiales " establecidos por la propia Ley. Los conflictos individuales son los más numerosos -- por versar sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras etc., o bien, infracciones del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afectan a los trabajadores individualmente considerados".

CONFLICTOS OBRERO PATRONALES: COLECTIVOS ECONOMICOS. Trueta Urbina (50), " Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, -- entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes".

Por creación de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse según la Suprema Corte (51), " No solo el campo se opera en el desempeño de las labores por modificación técnica en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero-patronales".

También se caracterizan los conflictos colectivos económicos, por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo, sea que la causa del conflicto afecte directamente a todos los interesados aumento de salario, reglamento de trabajo sea que la generalidad de los obreros decidan hacer causa común con un camarada por espíritu de solidaridad.

Paul Pic (52), "Explica la trascendencia de los conflictos colectivos por la repercusión que puede tener sobre la producción general y por los resultados sangrientos que algunas veces constituyen su epílogo; concreta su pensamiento así: Los conflictos colectivos ponen en lucha a un patrón con todos los obreros de una misma industria, en una misma ciudad;

o bien se generalizan y se extienden a una industria determinada, en todo el territorio del Estado; ya también, a varias industrias, por razón de acuerdos de las federaciones sindicales. Amenazan también en ciertos casos, con tomar un carácter internacional".

Trueba Urbina (53), sobre este particular nos dice " Estos conflictos se declaran generalmente a través de la huelga, implicando una forma de lucha de clases ya se dijo, pero ahora se precise su principal contenido en cuando significo intentos drásticos para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores. Los economistas que se han preocupado por el estudio del problema de las huelgas, mirando sus inconvenientes, recomiendan la conciliación y el arbitraje como medios de solución pacífica de los colectivos de trabajo. Pero anticipándonos un poco, diremos desde luego: huelga y arbitraje son términos conceptuales antitéticos en nuestro derecho patrio".

Trueba Urbina (54), " Los conflictos colectivos -- de orden económico que no pueden resolverse en los términos establecidos en el Capítulo IV del Título Noveno de la Ley, se tramitarán entonces con sujeción al " procedimiento especial" regulado en el Capítulo VII del propio Título, según disposición procesal contenida en el artículo 576. En la inteligencia de que se sujetarán en todo caso a este procedimiento específico, los conflictos colectivos económicos -- suscitados con motivo de la suspensión temporal de los contratos de trabajo por falta de materia prima y de ministra--

ción de fondos por parte del Estado y por muerte o incapacidad del patrón, los que versan sobre terminación de los contratos por terminar la obra, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, cierre de la empresa y caso fortuito o fuerza mayor, los relativos a reajustes por implantación de nuevas maquinarias, y los paros por exceso de producción (art. 579)".

Dentro de nuestro sistema laboral ha quedado delimitado claramente el campo en el que desenvuelven dos tipos de conflictos de trabajo, distintos en cuanto a su naturaleza y, por ende, sujetos a una diversa tramitación: los conflictos jurídicos, en los que la cuestión que plantean se refiere a la diferencia que surge en forma directa e inmediata con motivo del vínculo jurídico que une a las partes o al demandarse la observancia de un precepto legal, y los conflictos de orden económico, en los que el objeto que se persigue no es otro que el de la creación, supersión o modificación de normas contractuales que regulen la relación laboral, distintas a las que rigen en un momento dado, y con motivo de la situación que prevalece en una industria cualquiera; esto es, que si en los primeros de los conflictos la disputa proviene de la forma en que debe aplicarse un derecho adquirido a través de una o más disposiciones establecidas en la ley o en una cláusula del contrato de trabajo, individual o colectivo, o tiende a la respareación del derecho violado, en los segundos se ventilan cuestiones que

afectan a la unidad industrial integrada por una multitud de intereses, representados no por la suma de patronos y trabajadores, sino por la totalidad que comprenden los factores de la producción, cuyo planteamiento obedece a la necesidad de crear nuevas normas contractuales que armonicen las relaciones de trabajo con el contrato donde se originen.

Advertida la diferencia entre los conflictos jurídicos o de derecho y los económicos, el legislador mexicano escindió, dada la naturaleza de unos y otros, el campo de substantación de los mismos, quedando los primeros comprendidos dentro del Capítulo IV del Título Noveno, que se refiere al procedimiento ordinario ante las Juntas y los mencionados en segundo término, incluidos en el Capítulo VII del mismo título, que regula el procedimiento especial en materia de trabajo.

Conviene aclarar que tratándose de conflictos jurídicos, los mismos pueden ser individuales o colectivos, cuya distinción no amerita examen alguno, dado el propósito de nuestro breve estudio, en tanto que los denominados "Contiendas totales", o sea, luchas económicas, pugna de intereses entre organizaciones sindicales obreras y de patronos, tienden no a la aplicación o la interpretación de contratos de trabajo, colectivos o individuales, como en las llamadas "contiendas singulares", sino a la de trabajo, para la obtención, suspensión, modificación o creación-

de contratos colectivos de trabajo, para la obtención de --
una mejoría económica dentro de la fábrica o empresa donde--
se generen las necesidades de concluir, suspender, modifi--
car o crear condiciones de trabajo.

II.-DIVERSA NATURALEZA DEL PROCESO LABORAL, SEGUN LA INDOLE DEL CONFLICTO.

Los medios de solución que la ley da a los diversos conflictos que se presentan, son distintos. Los de tratamiento separado, según sea la naturaleza que el mismo revista.

Establece un procedimiento para los conflictos -- de carácter netamente jurídico, como los conflictos individuales y colectivos y otro procedimiento para los colectivos de naturaleza económica.

Según la Ley Federal del Trabajo, los procedimientos laborales, son de dos clases:

- a) Ordinarios, y
- b) Especiales.

Esta clasificación ha sido aceptada también por la Suprema Corte de Justicia, desde hace casi treinta años; precisamente, en ejecutoria del 12 de septiembre de 1935, - Compañía de Tranvías de México, S. A. se sostiene que:

"Existen en la Ley Federal del Trabajo dos procedimientos señalados para la resolución - de los conflictos entre patronos y trabajadores,-

los cuales se encuentran contenidos en los capítulos IV y VII del Título Noveno. El procedimiento ordinario comprendido en el capítulo IV, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con ciertas disposiciones de la ley o con determinada obligación contra actual que se ha impuesto. El procedimiento especial, establecido en el capítulo VII se integra por una serie de disposiciones -- bajo el rubro de los conflictos de orden económico, entendiéndose por tales aquellos que se originan por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, alternativas que dañan o favorecen determinadas negociaciones, puesto que se refieren a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente al período de prosperidad, provocando necesariamente, aquellos una contracción y éstos una expansión de -- todas las ramas productivas con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos.

La separación que el legislador hacen en cuanto al procedimiento de los dos tipos de conflictos, revela la importante diferencia que hay entre uno y otro. Si bien es cierto que los dos miran hacia la protección del trabajador en general, la trascendencia de los conflictos colectivos económicos es mayor en la sociedad y entre las partes contendientes. El interés colectivo del conflicto y su solución preocupa además al Estado; porque no tiene la misma importancia una controversia entre un trabajador y un patrón, que una desavenencia -- entre un sindicato o grupo de sindicatos y un patrón o grupo de patronos. Donde entra en juego un interés mayor, ya que -- ese conflicto repercute en la sociedad y en la misma economía del país. Ahondando el problema veremos que la paralización de toda una industria, como la del acero, o la del petróleo,-

o la de transportes. Trae consigo el trastorno completo de todo el país; por la inactividad de una de esas industrias, vendría la paralización de un sinnúmero de las pequeñas provocando un caos nacional.

De ahí la necesidad de establecer un procedimiento especial para estos problemas, con autoridades especiales, distintas de las del orden común; autoridades que en un principio fueron estrictamente judiciales, se transforman en tribunales de equidad, de conciencia.

Vista la necesidad de la separación procesal de los conflictos de trabajo y de acuerdo con la clasificación que se ha hecho de éstos, el proceso se clasifica también en:

PROCESO INDIVIDUAL JURIDICO,
PROCESO COLECTIVO JURIDICO, y
PROCESO COLECTIVO ECONOMICO.

El proceso individual jurídico, como ya lo hemos dicho cuando se habló de este tipo de conflictos, tiene noción entre las relaciones de un trabajador y un patrón o empleador. Este proceso principia por un acto de conciliación que desarrolle la Junta Municipal o Federal de Conciliación entre las partes, según lo ordena el Artículo 504 de la Ley, la que especifica la forma de realizarse la mencionada audiencia de conciliación en el artículo 512; si en

esta audiencia se llega a un acuerdo se dará por terminado el conflicto; en caso contrario, es decir, cuando presenta da por la Junta, como amigable componedora, su opinión --- sobre la manera de resolverlo, las dos partes o una de -- ellas no están conformes, entonces la misma Junta de Conci liación remitirá desde luego el expediente a la Central, - que corresponda, o a la Federal de Conciliación y Arbitra je. .

Debemos hacer notar que conforme a la Ley, este- acto de conciliación, debe ser intentado también de ofi- cio.

Esta es la primera forma de intervención que --- tiene el Estado en los conflictos de Trabajo.

Viene después el procedimiento contencioso; el - aspecto meramente jurisdiccional del conflicto, de manera que dicho procedimiento se desenvuelve en cuatro audien--- cias esenciales: la de conciliación, la de demanda y --- excepciones, la de pruebas y alegatos y la de resolu--- ción.

EL PROCESO COLECTIVO JURIDICO, que tiene como -- motivo la controversia colectiva que afecta al interés ge- neral de una asociación sindical y que su finalidad es la de tutelar ese interés, relacionado con la interpretación del contrato colectivo o de la Ley, tiene la misma fisono- mía procesal del individual jurídico, que expusimos en los párrafos anteriores.

Esta característica en los procesos colectivos de naturaleza económica, es fundamental. No conocemos ningún otro proceso en nuestro régimen jurídico positivo que la tenga y creemos que en ello estriba la naturaleza jurídica tan particular de los laudos dictados en los conflictos colectivos, económicos, en donde, a diferencia de los pronunciados en el proceso ordinario del trabajo, el tribunal que juzga tiene amplios poderes para decidir el conflicto, no ciñéndose a las pretensiones, excepciones y defensas de las partes, dictando laudos con efectos "Erga Omnes" en función de quienes pertenecen a la categoría profesional que litigó o de los que pertenecerán en lo futuro a la respectiva categoría profesional.

AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y RECEPCION DE PRUEBAS.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 claramente establecía que debería existir una audiencia de "Pruebas", en su artículo 521. Esta audiencia naturalmente debería verificarse cuando en el conflicto existiese "materia para la prueba" pues si la cuestión quedaba reducida a un punto de derecho, era lógico que las pruebas resultaban inútiles para decidir el conflicto y así lo establecía el artículo 519 de dicha Ley Federal del Trabajo y lo mismo establece la Ley vigente en su artículo 758.

En la Ley vigente claramente se distingue el acto de ofrecimiento y el de recepción o desahogo de pruebas. La práctica laboral había comprobado que dichos actos no ---

podrían realizarse en una sola audiencia, al punto de que muchas audiencias de desahogo de pruebas se celebraban en contravención a la intención del legislador de 1931. Por lo tanto, la Ley vigente no hizo más que acomodar sus preceptos a la realidad.

AUDIENCIA DE RESOLUCION.

Esta audiencia, después del ejercicio de la acción, podemos considerarla como el otro acto procesal esencial del proceso. En ella los integrantes del tribunal del Trabajo van a decidir en el fondo y vinculatoriamente el conflicto, en forma definitiva, o sea, al celebrarse la audiencia el tribunal va a culminar su función jurisdiccional. Dicho acto fundamental del proceso esta revestido de formalidades para su eficacia. En el Capítulo siguiente las analizaremos en función de la vigente Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO CUARTO.

Particularidades de los actos-
procesales en la nueva Ley del
Trabajo en ese procedimiento.

- I.- Como se realizan las audiencias de Conciliación,-
Demanda y Excepciones.
- II.- El Ofrecimiento de Pruebas.
- III.- El desahogo de Pruebas.
- IV.- La audiencia de Resolución.

PARTICULARIDADES DE LOS ACTOS PROCESALES EN LA
NUEVA LEY DEL TRABAJO EN ESE PROCEDIMIENTO.

Como se realicen las audiencias de Conciliación,-
Demanda y Excepciones.

I.- LA CONCILIACION. En el capítulo anterior expresamos la importancia que la " Conciliación" tiene en los conflictos de trabajo.

Solo nos resta agregar que la Conciliación no es - una institución propia de nuestro derecho de trabajo, sino - que como afirma Juán Méndez Pidal (76) " Se encuentran antecedentes remotos de la conciliación en la Ley de las Doce-Tablas Romanas, en los Mandaderos de la Paz del Fuero Juzgo,- en los Jueces Advenidores de las Partidas, en las Ordenanzas de Bilbao, en la Institución de Corregidores de Carlos III,- en las Ordenanzas de Matrícula de Carlos IV".

Según Armando Porres López (77) " En Francia la - Conciliación fué el espíritu de los célebres consejos de --- hombres prudentes, modificada dicha Conciliación por el espíritu progresista de la época, siendo incluido en la Constitución española de 1812".

Y por su parte el autor Eduardo R. Stafforini (78) haciendo referencia al eminente jurista Piero Calamandrei, -- nos dice: " Resulta así como lo afirma Calamandrei que la Con

ciliación quiere ser un complemento útil de la legalidad, - en cuanto la obra del autorizado intermediario debe servir para eliminar entre las partes aquellos malentendidos y --- aquellos razonamientos que son muy a menudo la causa del -- litigio. La función Conciliatoria debe pues, ayudar a los - particulares no a prescindir del derecho sino a encontrar - por si solos el propio derecho".

Nos basta citar esos contados antecedentes doctri- narios, para concluir la indudable importancia, que la Con- ciliación tiene en los conflictos en general y particular- mente en los conflictos de trabajo.

Nuestro Constituyente de 1916-1917, ya había in-- tuído y reconocido la importancia de esa institución, cuen- do en la fracción XX del original artículo 123 Constitucio- nal denominó a las autoridades encargadas de conocer y res- olver sobre los conflictos de trabajo Juntas de Concilia--- ción y Arbitraje.

Nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, al igual- que la anterior y conforme con el espíritu de nuestro Consti- tuyente, distinguió claramente la función conciliatoria de - la función arbitral de las Juntas, Y al efecto reconoce la - existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y tam- bién de unas Juntas de Conciliación que, como su nombre lo - indica, su función primordial es precisamente la de conciliar a las partes en los conflictos de trabajo, como se desprende de la fracción I del Artículo 591 de la Nueva Ley, que esta-

blece como una función de las Juntas Federales de Conciliación, la de "actuar como instancia conciliatoria notestativa para los trabajadores y los patronos", precepto que es aplicable a las Juntas Locales de Conciliación, por mandato expreso del artículo 603 de la misma Ley.

En el procedimiento ante las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje se establecen normas expresas para la forma y términos en que deberá desenvolverse la Conciliación en los procesos ordinarios del trabajo.

Consideramos pertinente que para evitar confusiones estudiemos la correspondiente al procedimiento que se inicia directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y que corresponde igualmente al que se inicia ante la (s) Junta (s) Local (es) de Conciliación y Arbitraje, y que posteriormente hagamos referencia al procedimiento que sigue ante dichas Juntas respecto de los juicios que se inician primitivamente ante las Juntas accidentales o permanentes de Conciliación.

Sobre ese particular el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece lo siguiente "El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibiré al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

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

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

Y la Conciliación, según la fracción I del Artículo 753 deberá celebrarse así:

" La Junta exhortará a las partes para que procuren en arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición".

Debe advertirse que en la Ley del trabajo de --- 1931 se establecían dos momentos bien marcados para la celebración del acto procesal de la Conciliación y del Arbitraje y conforme a ello se celebraba dos audiencias distintas.

En la Ley vigente, según lo establece el artículo 752 ya transcrito, dichas etapas procesales se realizan en un solo acto procesal denominado Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, pues acertadamente el legislador que la creó estimó que ambos períodos, el de Conciliación y el de Arbitraje, debían integrar un solo acto en el proceso y no dos diversos, desde luego, reconociendo que el de Conciliación debería ser previo al de Demanda y Excepciones.

Desafortunadamente, en la práctica, durante la vi

gencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 las Juntas no cumplieron debidamente su función conciliatoria, se concretaban a llevar a cabo la audiencia de Conciliación y solo en casos excepcionales mediante su intervención de amigable componedor lograron conciliar los intereses de las partes y prologar un convenio. Podemos decir, que ello se debió - en algunas ocasiones a la falta de interés de las Juntas - para cumplir con esa misión primordial que el legislador les confirió y en otras, a la falta de personal suficiente y apropiado para cumplirlos, pues no se puede negar, que una de las condiciones indispensables entre otras, para el buen éxito de la función conciliatoria, es la competencia, tacto y discreción de quien la va a ejercer. No son pocos los casos en que el funcionario incapaz que promueve la conciliación entre las partes, al prejuzgar el fondo del conflicto al momento en que pretende conciliar, más que estimular un arreglo lo ahonda, olvidando que su papel en esa función, - se reduce a fungir como amigable componedor de las exigencias de las partes y de la forma y términos en que estas puedan desear el arreglo, y no como directo interesado en la solución de un litigio, que pueda hacer aparecer al funcionario o a la Junta como prejuzgador del fondo del mismo, y por tanto, motivo de desconfianza de la parte o de las partes. Pensamos que bien puede ser una razón de la ineficacia de la conciliación en nuestro derecho del Trabajo, al menos, la falta de preparación de los funcionarios de las Juntas para lograrla con éxito.

Expuesto lo que antecede respecto a la conciliación que constituye la primera etapa o período fundamental del proceso del Trabajo y desde luego del ordinario, analizaremos a continuación, conforme al texto de nuestro derecho positivo, sus demás fases procesales.

Al respecto podemos decir que después de la conciliación siguen en su orden, los siguientes actos fundamentales del proceso ordinario del trabajo: el de Demanda y Excepciones (que constituye en la actual Ley un período juntamente con el de Conciliación), el de Ofrecimiento de Pruebas, el de Desahogo o Recepción de Pruebas, el de Alegatos y el de Resolución definitiva del conflicto en donde se pronuncia el laudo. Antes y conforme a las ideas que ya exousimos, debe considerarse como acto inicial y esencial del proceso ordinario, la Demanda, pues nuestro proceso del trabajo, al menos en el momento actual de nuestro derecho positivo, no se aperta del principio de que el Juez no puede actuar de oficio: NEMO JUDEX SINE ACTORE.

Como dijimos en el capítulo anterior, en el período de Demanda y Excepciones, correspondiente a la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones según la Ley vigente, se establece lo que siguiendo una terminología tradicional se llama la litis, o sea, el tema de la controversia. También dijimos en esa oportunidad, que no es en ese momento donde se ejercita la acción procesal, pues esta nace en el momento en que se presenta la demanda ante el Tribunal.

Según la fracción IV y V del artículo 753 de la Ley --

vigente, el período de Demanda y Excepciones se realiza en los términos siguientes:

Fracción IV.- " El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitotios y sus fundamentos. Siempre -- que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, Demande y Excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones";

Fracción V.- " En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmandolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre -- que no sean propios, o refiriéndolos como cree que tuvieron lugar. Podrá edicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirsele pruebas en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho."

" La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en los términos del artículo siguiente".

Es interesante hacer notar, que solo por una segunda ocasión el actor puede ejercitar "en su exposición" -- acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial y ello para evitar una posible práctica viciosa del actor para retardar el procedimiento en varias audiencias de Demanda y Excepciones ejercitando continua y reiteradamente acciones nuevas o distintas de las originalmente hechas valer. Tiene su fundamento esa disposición, en un principio de certidumbre jurídica que se traduce en una preclusión que -- impide dejar el desarrollo del procedimiento al arbitrio o -- en manos de la parte accionante. En la segunda audiencia a -- la que se refiere la fracción IV del artículo mencionado, -- "no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones".

Un problema que suscita el precepto que se estudia en el aspecto señalado, es de si solamente es aplicable cuando el actor ejercita "nuevas o distintas acciones", o si también cuando no ejercitándolas, "aclara" hechos fundamentales de su demanda, pues puede darse el caso de que no ejercitando acción distinta a la de reinstalación primitivamente -- hecha valer, por ejemplo, aclare su demanda en el sentido de que no lo despidió el gerente de la empresa, como originariamente afirmaba, sino el jefe de personal de la misma. Estima mos que en tales casos aún cuando no se ejercite una nueva o distinta acción en ese período de arbitraje de la audiencia, debe señalarse nuevo día y hora para que tenga lugar el mismo, a efecto de que la parte demandada tenga oportunidad de defenderse adecuadamente y contestar la demanda, en respeto a la garantía Constitucional de audiencia, práctica que por lo-

demás ya había venido observando desde hace algún tiempo, al menos la Junta Central, hoy local, de Conciliación y Arbitraje del D. F.

Por otra parte, de la fracción V del artículo 753- que se comenta, es interesante, por lo novedoso, señalar lo que establece de que "la negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho". De seguro que esa disposición, va a dar lugar a interpretaciones variadas, pero en nuestra opinión la disposición se está refiriendo al "derecho objetivo" y no al subjetivo, en armonía con aquel principio arraigado en el derecho occidental, de que el Juez está obligado a conocer el derecho y a aplicarlo, independientemente del que mencionen las partes: JURA NOVIT CURIA.

Una novedad de la nueva Ley Federal del Trabajo, es, que según la fracción VI del artículo 753 "las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente" en la fase de Demanda y Excepciones de la audiencia, lo cual, no parece que sea muy aceptable, cuando por la práctica viciosa a que dió origen la réplica y la contrarréplica en el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, el legislador se vió obligado a suprimir una disposición semejante en dicho Código; pensamos que lo mismo acontecerá en el proceso ordinario del trabajo, cuando la pasión del litigante le impida a la Junta controlar la "brevedad" de esa réplica y contrarréplica, que pugnarán con el carácter eminentemente oral que debe animar al proceso del trabajo.

Según el artículo 754 de la Ley vigente "si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme -- con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

Pero si ninguna de las partes, concurre a la audiencia, conforme al artículo 756 "se archivará el expediente -- hasta nueva promoción". Precepto parecido no existía en el procedimiento ordinario del trabajo regulado en la Ley anterior, aún cuando por analogía de un mandato, contenido en las disposiciones referentes a las Juntas de Conciliación en esta última Ley, en ocasiones se aplicó en el procedimiento ordinario del trabajo. En la actualidad, la claridad de la disposición el artículo 756, no admite dudas sobre el particular, y creemos que con esa disposición se acentúa el principio dispositivo en nuestro derecho laboral, que debe orientarse más -- bien al principio inquisitivo.

Si el demandado no comparece a la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, según la Ley, se le tendrá por inconforme con todo arreglo" y por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario". artículo 754.

El Problema que se suscitó durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consistía en determinar qué pruebas estaba en aptitud de rendir el demandado en aquel -- supuesto, pues ante la posibilidad de aceptarse cualquier prueba que destruyese la acción del actor, se estaba también ante-

el peligro de que sorpresivamente el demandado pudiese ofrecer pruebas sobre puntos o extremos que ya había admitido fictamente por su no comparecencia a la audiencia de Arbitraje, o en otros términos, de ofrecer pruebas relacionadas con defensas no opuestas oportunamente.

Nuestra H. Suprema Corte de la Nación, al contemplar ese problema sustentó la tesis de que " las pruebas que pueden rendir el demandado en el caso en que se haya tenido la demanda por contestada en sentido afirmativo, no deben referirse -- a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería negatoria, -- sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para -- preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional; pero si pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre actor y demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda". Apéndice de Jurisprudencia tesis 357 pág. 670.

Empero, el artículo 755 de la Ley vigente, no parece ajustarse estrictamente a los términos de ese criterio jurisprudencial; en efecto, dicho artículo establece textualmente:-- "El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que --

se refiere el artículo anterior, solo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o -- patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

Seguramente ese artículo, no va a ser de muy fácil interpretación y aplicación, por la terminología tan amplia y vaga que utiliza, pues una interpretación rigurosamente legal, podría llegar a la conclusión de que cualesquiera prueba que ofrezca el demandado sería admisible y objeto de examen en el fondo. "¿Todas las pruebas que el demandado ofrezca para probar que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, no sólo serían aceptables sino hasta motivo de análisis y eficacia en el fondo del laudo?".

Supongamos que un trabajador afirma en su demanda, que fué despedido injustificadamente por el demandado, y a éste ante su ausencia en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, ¿qué podría ofrecer y la Junta examinar y concederle valor probatorio a una renuncia del trabajador, pues así probaría "que no existió el despido?".

Creemos que tal cosa, rompería el principio de igualdad de las partes en el proceso, y el de garantía de audiencia en perjuicio del trabajador, y pensamos que nuestras Autoridades Federales en vis de empero, así lo lleguen a interpretar en casos como el que expresamos.

II.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

Concluida la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones puede suceder que:

a).- Las partes esten conformes con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho. En este supuesto, conforme al artículo 758 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, " La Junta oirá los alegatos y dictará el laudo".

b).- Si la controversia no finca su solución en un punto de derecho lo que implica que las partes no esten conformes con los hechos, necesariamente habrá que decidir el conflicto mediante el análisis y valoración de las pruebas que las partes deban aportar, de conformidad con su carga procesal. En este caso, después de la audiencia en que se fijan los puntos del debate, deberá celebrarse una audiencia de Ofrecimiento de Pruebas y otra de recepción de las mismas.

Según la Ley vigente, dicha audiencia de Ofrecimiento de Pruebas deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a la de Conciliación, Demanda y Excepciones (artículo 759).

La Ley actual contiene disposiciones diversas a la anterior respecto a la forma en que deberán ofrecerse las pruebas y así, expresamente establece lo que es un princi-

pio de derecho procesal, en el sentido de que "las pruebas -- deban referirse a los hechos contenidos en la demanda y su -- contestación, que no hayan sido confesados por las partes -- a quienes perjudiquen" (artículo 760, Fracción I).

La fracción IV del artículo 760, establece textualmente que: " las pruebas se ofrecerán acompañadas de los --- elementos necesarios para su desahogo".

Opinamos que con apoyo en esa fracción, las --- empresas que ofrezcan la Inspección en sus nóminas, listas -- de raya, recibos de pago y demás documentos de que puedan disponer, deberían presentar ante el Tribunal tales documentos-- a efecto de que se desahogue la prueba y no como se ha acostumb-- rado hasta el presente, de que la prueba se desahogue en sus-- oficinas.

Merece especial atención la regulación que la -- Ley vigente le dé al ofrecimiento de la Prueba Confesional.-- Nos llama la atención que también los directivos de los Sin-- dicatos estén obligados a desahogar confesiones para hechos-- propios, lo que no establecía en la Ley anterior y ello se -- establese en el inciso "c" de la fracción VI del artículo 760 pero también nos preocupa la norma de la nueva Ley correspon-- diente al capítulo de Recepción de Pruebas, en el sentido de que " la persona que se presente a absolver posiciones en -- representación de una persona moral, deberá acreditar que -- tiene poder bastante" (artículo 766 fracción I) pues dados -- los términos literales de ese precepto, no se excluye la posi

bilidad, a la que siempre se han opuesto los trabajadores, de que el apoderado, generalmente abogado de la empresa, en el juicio, con una simple carta poder este facultado para absolver posiciones en nombre de su representada, desvirtuándose de esta manera la finalidad de dicha prueba; estimamos que -- de acuerdo con la naturaleza y espíritu del Derecho del Trabajo, únicamente los directivos de la empresa, como administradores, gerentes y directores generales, son los únicos --- que propiamente deberían estar autorizados para desahogar la confesión general en representación de la empresa demandada.

La fracción V del artículo 760 establece en lo -- conducente, que, "si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impidan --- obtenerlos directamente. Y la fracción VII del mismo artículo, establece que, " la parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite señalando sus domicilios y los motivos -- que le impidan presentarlos directamente".

En ambos casos, las disposiciones citadas, hablen de "motivos", pero, desde luego, creemos que no es suficiente que la parte oferente señale solo los motivos para que la prueba sea admisible, sino también que dichos motivos sean fundados a juicio del Tribunal del Trabajo, pues de lo contrario se retardaría indebidamente el procedimiento, por una -- actitud caprichosa del oferente de la prueba, lo que pugnaría

con el principio de concentración que inspire al proceso del trabajo. En lo fundamental, tenemos la confianza de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sigan aplicando la interpretación que se le ha dado por la doctrina y jurisprudencia respecto a los casos en que los informes que deban rendir -- las autoridades no los pueda presentar por sí mismo el oferente y los testigos que se ofrezcan, tampoco puedan ser presentados directamente por el oferente, como el caso de los funcionarios sindicales cuyo testimonio ofrece la empresa -- y de los trabajadores de la empresa, cuyo testimonio ofrezca el sector, entre otros casos excepcionales.

III.- DESAHOGO DE PRUEBAS.

Las pruebas acentadas deberán desahogarse, salvo - que la parte oferente se desista de las mismas. En el procedimiento ordinario de trabajo según la Ley vigente se contienen normas específicas para el desahogo de ciertas pruebas - y así, en el artículo 766, se precisan los términos y requisitos en que deberá desahogarse la prueba confesional. Dicho artículo preceptua textualmente, lo siguiente:

" En la recepción de la prueba confesional se observán las normas siguientes:

I.- La persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante;

II.- La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos y las que juzgue insidiosas, pero deberá fundar su resolución. Se tienen por insidiosas las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad;

III.- El absolvente responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV.- Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue ---

conveniente o las que le vide la Junta;

V.- Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa;

VI.- Si las respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso;

VII.- Cuando alguna posición se refiera a hechos -- que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarlas si los ignora. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos aun cuando no sean propios; y

VIII.- La Junta hará efectivo el apercibimiento a -- que se refiere el artículo 760, fracción VI, inciso d), si la persona que debe absolver posiciones no concurre, o la que -- concurre en representación de una persona moral no tiene poder bastante."

Sustancialmente, el sistema de la Ley vigente respecto al desahogo de la prueba confesional, coincide con el -- que establecía la Ley de 1931 en sus artículos 527, 528 y 529, de acuerdo con la doctrina procesal más generalizada sobre el particular. En aplicación de la Ley vigente, además de las -- posiciones que no tengan relación con los hechos de la litis, deberán desecharse las que se juzguen insidiosas, o sea, las que "se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad", precepto que no contenía la Ley de 1931, pero que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplicaron invariablemente de conformidad con el Código Federal de Procedimientos Civiles,

en forma supletoria a la Ley del Trabajo.

Es importante recalcar que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, la confesional no sólo se ofrece y desahoga respecto a la parte contraria en el procedimiento, sino también, de personas que aún cuando no sean partes ejercen ciertos actos trascendentales que dieron origen al litigio y no solo eso, sino así mismo no se le permite al absolvente, aún cuando sea parte, negarse a contestar hechos si "por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben ser reconocidos aún cuando no sean propios", o sea, que la confesional de una parte en materia de trabajo, no sólo versará, en ciertos casos sobre hechos personales, sino también ajenos a la misma, en el supuesto de que deban serle necesariamente conocidos lo cual rompe la teoría tradicional civilista sobre este problema.

De conformidad con el artículo 767, de la Ley, - " en la recepción de la prueba testimonial se observarán -- las normas siguientes:

I.- Las partes presentarán sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas, salvo lo dispuesto en el -- artículo 760, fracción VII;

II.- No podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar;

III.- La Junta tendrá las facultades a que se refiere la fracción I del artículo anterior.

IV.- Para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción, VII. Las partes formularán las preguntas verbal y -

directamente. Primero interrogará al oferente de la prueba y a continuación las demás partes; y

V.- Las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba. La Junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respectivas".

Observamos como novedad, que las tachas deben de promoverse al concluir la audiencia en que se desahogue la testimonial contrariando, muy acertadamente, la práctica de los tribunales de trabajo de que el incidente podía iniciarse dentro de los tres días siguientes a dicha audiencia, lo cual está de acuerdo con el principio de concentración que rige al proceso del trabajo.

En el artículo 768, se establece lo que sigue:

" En la recepción de la prueba pericial se observarán las normas siguientes:

I.- Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia, la Junta señalará día y hora para que lo presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que juzguen conveniente;

II.- Si alguno de los peritos no concurre a la audiencia a que se refiere la fracción anterior; sin causa justificada, previamente anunciada y comprobada, la prueba se desahogará con el perito que concorra; y

III.- En caso de discrepancia en los dictámenes, la Junta podrá designar un perito tercero".

Es muy plausible esta disposición que señala normas concretas para el desahogo de la prueba pericial y que no contiene la Ley anterior. Refleje dicho artículo la expedición --

que debe tener el desahogo de la prueba pericial en el procedimiento del trabajo, pues se autoriza a que, en el supuesto-legal, pueda desahogarse la prueba pericial con un sólo perito, en concordancia con la fracción VIII del artículo 760 de la Ley, que también prevé la posibilidad de que la prueba --pericial pueda desahogarse con un sólo perito. Sobre este particular las Juntas de Conciliación y Arbitraje jamás unificaron sus criterios durante la vigencia de la Ley pasada, pues en algunos casos procedieron en los términos que expresamente establece la Ley vigente y en otros, en ausencia del perito --de una parte le nombraban el que le correspondía, en aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles, que no respondía a la naturaleza del procedimiento del trabajo.

El artículo 769 consigna una regla general de --aplicación para los casos en que la persona que debe concurrir a rendir una declaración ante la Junta, no pueda por enfermedad u otras circunstancias especiales hacerlo y así establece:

" Si alguna persona no puede, por enfermedad especiales, concurrir al local de la Junta para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, la Junta, previa comprobación del hecho, podrá trasladarse al local donde aquélla se --encuentre".

Es de hacerse notar que el artículo citado, exige la previa comprobación del hecho para que se aplique la norma y éste hecho, naturalmente debe probarse por los medios ordinarios de prueba, como por ejemplo, un dictamen médico ratificado ante la Junta por el otorgante o testigos.

Debe censurarse a la Ley vigente que no contenga ninguna disposición sobre el desahogo de la prueba de inspección que tan importante y frecuente es en el proceso ordinario del trabajo. En consecuencia en su desahogo, deberá estarse a las prácticas establecidas.

IV.- LA AUDIENCIA DE RESOLUCION.

En esta audiencia, según dijimos antes se resuelve definitiva y vinculatoriamente el conflicto de trabajo. Por su trascendencia la Ley, la rodea de varias exigencias formales, previas a la misma y en su realización. Como requisitos previos a dicha audiencia la Ley establece en sus artículos 770, 771, 772 y 773 lo siguiente:

Artículo 770 " Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito".

Artículo 771 " Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará un dictamen, que deberá contener:

I.- Un extracto de la demanda y la contestación;

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes;

III.- Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen recibido de la Junta de Conciliación, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben considerarse probados;

IV.- Un extracto de los alegatos; y

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

Artículo 772. " El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patronos, El secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias a los representantes, o de la negativa de éstos -- para recibir las.

Artículo 773. " El presidente citará para la audiencia de disusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen".

Una vez que se han cumplido esos requisitos, se celebrará la audiencia final del negocio, en los términos --- siguientes:

Artículo 774. " La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Se dará lectura al dictamen;

II.- La Junta, a petición de cualquiera de sus -- miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 766 y siguientes. Podrá también ordenar, señalando día y hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se llevó a cabo por causa no imputable al oferente;

III.- El Presidente pondrá a discusión el negocio y el resultado de las diligencias practicadas de conformidad con lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV.- Terminada la discusión, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

Creemos que el legislador con mucho acierto estableció en la audiencia propiamente de resolución la facultad de los integrantes del tribunal del Trabajo para promover las pruebas tradicionalmente denominadas "de mejor proveer".

Y es que en ese momento decisivo en el ejercicio de la función jurisdiccional es cuando los integrantes del "tribunal de Trabajo, tienen a su alcance los elementos necesarios para juzgar si es preciso desahogar una prueba que por las razones que expresa la norma legal no se pudo desahogar en su oportunidad, puesto que el expediente arroja la tentación completa del juicio.

El resultado de la audiencia de resolución constituirá el laudo que culmine la jurisdicción del trabajo. Formalmente, después de la audiencia de discusión y votación del negocio, sólo faltará lo que se llama el engrose del laudo, mismo que según el artículo 779 de la Ley, deberá hacerse dentro de los seis días siguientes a la audiencia de resolución.

El laudo, según el artículo 780, contendrá los siguientes requisitos:

" I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II.- Nombre y domicilios de las partes, de sus representantes, abogados y asesores;

III.- Un extracto de la demanda y su contestación, -

que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas;

IV.- La enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la Junta;

V.- Un extracto de los alegatos;

VI.- Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirven de fundamento; y

VII.- Los puntos resolutivos".

Por demás esta decir que la violación a uno de esos requisitos formales e indispensables, dan origen al amparo - y por lo tanto, el juzgador de trabajo debe de cuidar de --- cumplirlos en sus términos. Consideramos que la nueva Ley -- Federal del Trabajo ya vigente, constituye un avance en la -- regulación del proceso del trabajo. Ha procurado precisar -- conceptos en la tramitación de los juicios con la finalidad - de su certidumbre en beneficio de los litigantes. Muchas de - sus normas ya se venían practicando por las Juntas de Conci-- liación y de Conciliación y Arbitraje, pero es un acierto --- legal consignarlas expresamente en el texto positivo, como se establece en la Ley actual. Esperamos que la Jurisprudencia - y práctica procesal de los tribunales afinen los conceptos y los apliquen en beneficio de la clase trabajadora de nuestro país.

Concluyendo el presente capítulo, a continuación formulamos algunos comentarios concretos a disposiciones que sobre el procedimiento ordinario contiene la Ley vigente, y expresemos la redacción que a nuestro juicio deben tener los artículos que específicamente comentamos, modificando la redacción que aparece en el texto legal.

Dijimos que la frace IV del artículo 753 no prevee el caso en que el actor aclare hechos fundamentales de su demanda en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, sino que sólo se refiere al supuesto en que ejercite acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, para que la Junta tenga la obligación de señalar nuevo día y hora para la celebración de la mencionada audiencia.

Concideramos que también debe señalarse nueva su- diencia de Conciliación Demanda, y Excepciones, cuando el actor aclare en su demanda hechos fundamentales de la misma- el exponerlos en la audiencia de Conciliacion, Demanda y Excepciones, pues así lo exige una elemental interpretación- de la garantía de audiencia y en consecuencia la fracción IV del artículo 753 de la Ley debería estar redactada en los términos siguientes:

" El actor expondra su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salerios o indemnización deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor-

en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial O ACLARA HECHOS FUNDAMENTALES DEL MISMO, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y --- Excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor -- ejercitar nuevas o distintas acciones, NI ACLARAR HECHO ALGUNO FUNDAMENTAL DE SU DEMANDA".

Consideramos de trascendental importancia la modificación en la redacción del artículo 755 de la Ley, que -- establece?

" El demandado que no hubiese concurrido a la --- audiencia a la que se refiere el artículo anterior solo --- podrá rendir pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido - o que no son ciertos los hechos afirmados en la Demanda".

Este artículo permite la posibilidad de que el demandado pueda rendir pruebas para acreditar excepciones y defensas no opuestas oportunamente, por ejemplo que el --- patrón pretenda demostrar una renuncia voluntaria del trabajador a su empleo o una excepción de pago sin que se hayan alegado en la audiencia donde se forma la litis. Y de esa manera sorprender al trabajador actor en la audiencia de -- Desahogo de pruebas con la alegación de hechos para cuya -- impugnación no estaba debidamente preparado, en violación - de su garantía de audiencia.

Estimamos que la única prueba que se pueda rendir en contrario, es la falta o inexistencia del vínculo laboral.

Y por ello, el precepto que se analiza debería estar redactado en los términos siguientes:

El demandado que no hubiere concurrido a la audiencia a la que se refiere el artículo anterior solo podrá rendir prueba en contrario para demostrar la falta o inexistencia del contrato o relación individual de trabajo".

En el capítulo de Recepción de pruebas, la fracción I del artículo 766, debería tener otra redacción. La introducción del artículo establece: En la recepción de la prueba confesional se observaran las normas siguientes: y la fracción I, establece: " La persona que se presente ha absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante".

Dicha norma parece admitir la posibilidad de que, - incluso el apoderado de la persona moral parte en un juicio, pueda absolver posiciones a nombre de la misma, " si tiene poder bastante", lo cual desvirtua absolutamente el resultado de dicha prueba, contrariando el sentido realista del --- Derecho del Trabajo, ausente de formalismos.

Por lo anterior no aceptamos más que esta posibilidad en el desahogo de la prueba confesional de una persona moral: unicamente debe absolver posiciones a su nombre los - altos funcionarios de las empresas autorizadas legalmente -- para ello por lo tanto, la frase que se comenta, debería estar redactada así:

Solo podrá absolver posiciones en representación-- de una persona moral los funcionarios de la misma legalmente autorizados para ello".

La Ley no contiene disposición alguna sobre el --- desahogo de la prueba de inspección a diferencia de la recepción de las pruebas Confesional, Pericial y Testimonial. Debería haberse establecido un artículo del tenor siguiente:

" Para el desahogo de la prueba de Inspección el - (Actuario, o funcionario autorizado, deberá constituirse en el domicilio de la empresa o lugar donde deban exhibirse - objetos y documentos, a efecto de practicarla. Requerirá la exhibición de documentos y objetos correspondientes y lle-- vará a cabo la inspección, ajustandose estrictamente a los términos en que fue admitida y ordenado el desahogo de la - prueba. Cualquier problema que se suscite en su desahogo, lo resolverá bajo su responsabilidad, en terminos que no se -- suspenda la diligencia, sin perjuicio de darle cuenta a la Junta."

Debería existir una congruencia en cuanto a los re-- quisitos que deba contener el Dictamen y el Laudo a que se-- refieren los artículos 771 y 780 de la Ley, pues como el -- Dictamen es el proyecto de resolución definitiva, de ser -- confirmado por los miembros del Tribunal de trabajo, única-- mente diferirían ambos documentos en que en el dictamen el- C. Dictaminador propone condiciones y en el Laudo, se con-- tiene un mandato en sus puntos resolutorios. En la forma en que estan redactados esos artículos en la Ley, parece que - se exigen requisitos distintos formales y de fondo en el --

Dictamen y en el Laudo, lo cual no se ajuste a la técnica -
jurídica.

CONCLUSIONES.

I.- La teoría general del proceso no excluye la posibilidad de que ciertas particularidades informen el proceso en ramas jurídicas determinadas. El proceso en el trabajo tiene algunos principios que lo informan y que lo distinguen del proceso civil y del penal, y que derivan de la naturaleza social de sus normas.

II.- Dentro de esos principios del derecho procesal del trabajo, más bien que en esta rama jurídica se acentúan encontramos los siguientes: El de oralidad, concentración, inquisitorialidad sin desconocer el principio dispositivo y el de la apreciación de las pruebas en conciencia.

III.- El conflicto del trabajo implica un conflicto de intereses, según la fórmula Carneluttiana. Es función del Estado, que realiza a través de sus órganos creados constitucionalmente, intervenir en la solución de los conflictos de trabajo.

IV.- La solución de esos conflictos, según la Constitución, se encomiendan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La Ley reglamentaria, creó, con base en la Constitución las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. La solución de esos conflictos, con intervención de -

esos organos sociales, pueden ser en via consilistoria o en via de decisión de los conflictos en el fondo, o sea, mediante un laudo.

V.-De lo anterior se desprende que la "Conciliación" y "el arbitraje" constituyen las dos formas fundamentales para la solución de los conflictos obrero patronales. El Arbitraje, significará que el tribunal de trabajo ve a conocer y decidir el fondo del conflicto, lo cual hará merced al laudo. La Conciliación, que el tribunal del trabajo actuará, como amigable componedor, en la solución del litigio, sin pre juzgar el fondo del mismo.

VI.- La diversa naturaleza de los conflictos de trabajo que pueden ser individuales y colectivos, económicos y jurídicos, ha obligado al legislador a una diversa tramitación de los conflictos de trabajo.

VII.- El legislador ha creado un procedimiento ordinario de trabajo para los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, en razón de la identidad o similitud de bienes que ese proceso regula y así, ha establecido un procedimiento ordinario de trabajo para ese tipo de conflictos.

VIII.- El procedimiento ordinario de trabajo, es el general en los procedimientos de trabajo. El legislador de 1970 ha establecido principios fundamentales que lo deben normar y también formas y términos claros y precisos, en el desarrollo de ese procedimiento. Así, lo he hecho desde los inicios de ese procedimiento, Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y en su desarrollo, Audiencia de Ofreci-

miento y Recepción de Pruebas y en su final, como la audiencia de discusión y votación final del negocio.

IX.- Estimamos que el legislador de 1970, sistematizó claramente las normas procesales y, fundamentalmente, las referentes al procedimiento ordinario del trabajo en -- nuestro país y que su aplicación sin lugar a dudas, después de la experiencia que sugieran los casos concretos, redundará en beneficio de nuestra clase trabajadora. Es evidente, -- que la jurisprudencia y práctica de nuestros tribunales de -- trabajo afinarán los conceptos procesales contenidos en la -- Ley vigente respecto al proceso del trabajo y particularmente al ordinario, que contiene reglas generales de aplicación -- e interpretación. Tenemos la plena convicción de que todo -- ello se animará por un espíritu de protección al trabajador -- como lo quiso el Constituyente del 17 y el legislador de -- 1970.

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

- 1.- J. Coutoure. Fundamentos del Derecho Procesal Civil pág. 121 - 122 3a. edición.
- 2.- Hugo Alsina. Tratado Teórico Práctico del Derecho - Procesal Civil y Comercial, Tomo I pág. 400 2a.ed.
- 3.- Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil, pág. 67 - 1a. ed.
- 4.- Enrico Redenti. Derecho Procesal Civil, Tomo I pág. 25 1a. ed.
- 5.- Eduardo Pallares. Diccionario del Derecho Procesal-Civil. 1a. ed. pág. 410.
- 6.- Ibidem. pág. 409.
- 7.- G. Chiovenda. Instituciones de Derecho Procesal Civil Vol. I pág. 41.
- 8.- Eduardo Pallares Ob. cit. pág. 411.
- 9.- Arturo Valenzuela. Derecho Procesal del Trabajo -- pág. 143.
- 10.- Hugo Alsina Ob. cit. pág. 448.
- 11.- Eduardo Pallares Derecho Procesal Civil pág. 70.
- 12.- Ibidem. pág. 72.
- 13.- Manuel de la Plaza. Derecho Procesal Civil Español-Vol. I pág. 331.
- 14.- Ibidem. Vol. II pág. 20.
- 15.- Chiovenda Ob. cit. pág. 94.

- 16.- Ibidem. pág. 96.
- 17.- J. Golschmidt Derecho Procesal Civil Vol. I pág. 6.
- 18.- Francisco Carnelutti, Sistema del Derecho Procesal-Civil pág. 11.
- 19.- Georges Ripert. El Régimen Democrático y el Derecho Civil Moderno pág. 44.
- 20.- Menendez y Pidal Juan. Derecho Procesal Social --- pág. 85.
- 21.- Ibidem. pág. 85.
- 22.- Ibidem. pág. 86.
- 23.- María Cristina Salmorén de Tamayo. Breviario Popular del Derecho del Trabajo Mexicano pág. 67.
- 24.- Alberto Trueba Urbina. Derecho Procesal del Trabajo pág. 43.
- 25.- Ibidem. pág. 53.
- 26.- Ibidem. pág. 60.
- 27.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. pág. 723.
- 28.- Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. pág. 53.
- 29.- Mario de la Cueva. Ob. cit. pág. 734.
- 30.- Ibidem. pág. 735.
- 31.- Ibidem. pág. 736.
- 32.- Ibidem. pág. 742.
- 33.- Ibidem. pág. 743.
- 34.- Ibidem.
- 35.- Alberto Trueba Urbina Ob. cit. pág. 57.
- 36.- Ibidem. págs. 57 y 58.
- 37.- Mario de la Cueva Ob. cit. pág. 744.

- 38.- Ibidem. págs. 745 y 746.
- 39.- García Oviedo. Tratado Elemental de Derecho Social pág. 531.
- 40.- Trueba Urbina. Ob. cit. pág. 54.
- 41.- Ibidem. pág. 54.
- 42.- Ibidem. pág. 55.
- 43.- Ejecutoria del 4 de octubre de 1935, Juana García-Ruiz Toca 260/35 Sec. 2a.
- 44.- Semanario Judicial de la Federación T.XVIII, pág.-38.
- 45.- Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo - pág. 333.
- 46.- Trueba Urbina. Ob. cit. pág. 56.
- 47.- Ibidem.
- 48.- Ibidem. pág. 57.
- 49.- Ibidem. pág. 57.
- 50.- Ibidem. pág. 58.
- 51.- Ejecutoria de 24 de marzo de 1936 Huesteca Petroleum Company, Toca No. 4818/35 2a.
- 52.- Paul Pic. Tratado Elemental de Legislación Industrial pág. 883.
- 53.- Trueba Urbina. Ob. cit. pág. 58.
- 54.- Ibidem. pág. 59
- 55.- Ibidem. pág. 458.
- 56.- Ejecutoria del 12 de Septiembre de 1935, Compañía de Tranvías de México, S. A.
- 57.- Trueba Urbina. Ob. cit. pág. 454.
- 58.- Humberto Briseño Sierra. Derecho Procesal Tomo III pág. 143.

- 59.- Ibidem.
- 60.- Ibidem.
- 61.- Ibidem. pág. 146.
- 62.- Ibidem. pág. 147.
- 63.- Ibidem. pág. 148.
- 64.- Eduardo Pallares. Ob. cit. pág. 138.
- 65.- Demetrio Sodi. La Nueva Ley. Procesal Tomo I, págs. 13 y 14.
- 66.- Chioventa Ob. cit.
- 67.- Castillo Larrañaga y de Pina. Ob. cit. págs. 140 -- y 141.
- 68.- Citado por Demetrio Sodi. Ob. cit., Tomo I, pág. 27
- 69.- Ugo Rocco. Derecho Procesal Civil, pág. 165.
- 70.- Alberto Trueba Urbina. Ob. cit., pág. 182.
- 71.- Alberto Trueba Urbina Ob. cit., págs. 184 y 185.
- 72.- Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial -- de la Federación 1917 - 1954, México 1955 Tesis -- 455, pág. 878.
- 73.- Alberto Trueba Urbins. Ob. cit., pág. 361.
- 74.- Suprema Corte de Justicia. Ejecutoria M. B. Remes - y Cía., de 28 de febrero de 1932.
- 75.- Rafael de Pina. Código de Procedimientos Civiles -- para el Distrito y Territorios Federales Anotado, - pág. 24.
- 76.- Juan Menendez Fidal. Derecho Procesal Social pág. - 345.
- 77.- Armando Porras. López. Derecho Procesal del Trabajo pág. 199.
- 78.- Eduardo R. Stafforní. Derecho Procesal Social. -- págs. 76 y 77.