



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

DERECHO PROCESAL COMPARADO:
LABORAL Y CIVIL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE LUIS RAMOS CALLE



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

- I -

A MI MADRE :

Ma. DEL CONSUELO CALLE VDA. DE RAMOS.

Por su abnegación y cariño .

- II -

A MIS MAESTROS .

A MIS AMIGOS .

A LA FACULTAD DE DERECHO .

DERECHO PROCESAL COMPARADO: LABORAL Y CIVIL .

C A P I T U L A D O

INTRODUCCION

I

1. Noción de Proceso .
2. El Proceso y su contenido .
3. Naturaleza del Proceso.
4. Proceso y Procedimiento Laboral .
5. El Proceso del Trabajo y su constitución.

II

1. Los Procedimientos. Generalidades .
2. Antecedentes Históricos .
3. Los Procedimientos Civiles y Laborales.

III

1. Afinidades en los Procedimientos Civiles y Laborales .
2. Disentimientos entre el Procedimiento Civil y el Laboral.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA .

INTRODUCCION .

En sus principios, cuando el Estado se encontraba todavía en embrión, era natural que predominase la fuerza y que ella fuese determinante para la solución de los problemas que se suscitasen. Tal situación se debía a que el mismo Estado no intervenía, pues carecía del poder necesario para imponerse y la venganza privada, la autodefensa, las represalias, -- etc., predominaban en toda su magnitud.

Ahora bien, en la evolución social y en la que la familia se cimenta, tomando como base al Estado, y éste se desenvuelve, tiene como resultado el -- buscar las soluciones a todos los conflictos mediante la intervención del mismo, aplicando un ordenamiento jurídico. Es como aparece así, en principio, la conciliación como medio de solución de conflictos, propuesto por el Estado incipiente, carente de medios -- propios para asegurar una paz social. El arbitraje -- surge como un medio más avanzado para dirigir contiendas. El desarrollo del Estado hace que la justicia se desenvuelva y en nuestros días se imparta mediante órganos jurisdiccionales en los que se siguen formalmente procedimientos elaborados para tal fin.

El Estado se convierte, en esta forma, en el custodio del orden social y guardián de la paz social.

I

1. Noción de Proceso.
2. El Proceso y su contenido .
3. Naturaleza del Proceso .
4. Proceso y Procedimiento Laboral .
5. El Proceso del Trabajo y su constitución .

Al respecto, Hugo Rocco, nos dice: " La sa tisfacción de los intereses protegidos por obra de -- los intereses mismos, esto es, de aquellos frente a -- los cuales se trata de hacer valer la tutela. Esto -- no es posible lógicamente y tampoco en la práctica, -- sin inconvenientes que repugnarían en la conciencia -- jurídica moderna y que serían causa de disolución del organismo social " .

Los órganos jurisdiccionales, creados por el Estado, son organismos totalmente desvinculados -- por las partes en el litigio, lo que redundaría en la -- aplicación imparcial de una verdadera justicia, cuando ante ellos se plantean diferencias de la interpretación de la norma jurídica, de la observancia de la misma o de la violación de un derecho subjetivo.

Se deduce de lo anterior, que el Estado ac túa a través de esos órganos para asegurar la tranqui lidad social y siempre en función del interés de la -- sociedad misma, al delimitar el derecho de cada quien satisfaciendo la justa pretensión de cualquier sujeto de derecho.

1. Noción de Proceso .

En principio, deberemos señalar que la palabra proceso viene del Derecho Canónico y se deriva del vocablo " procedo ", que significa avanzar.

Debemos igualmente dejar apuntado que el proceso viene a ser el conjunto de actos y fenómenos que se suceden en el tiempo y en el espacio manteniendo entre sí ciertas relaciones, encontrándose vinculados en tal forma que unos son dependientes de otros para obtener un fin.

Ahora bien, el vocablo proceso no es exclusivo del campo jurídico, pues se utiliza en otras ciencias y lo encontramos en procesos químicos, procesos físicos, procesos económicos, etc. Por lo que respecta a los procesos jurídicos diversos tratadistas lo definen en la siguiente forma :

Eduardo J. Couture afirma: " Que en su acepción común, el vocablo proceso significa progreso, transcurso del tiempo, acción de ir hacia adelante, desenvolvimiento. En sí mismo, todo proceso es una secuencia. Desde este punto de vista, el proceso ju-

rídico es un cúmulo de actos, en su orden temporal, -- su dinámica, la forma de desenvolverse. De la misma manera que un proceso físico, químico, etc., todo proceso jurídico se desenvuelve, avanza hacia su fin y -- concluye " 1.

Hugo Alsina, dice: " La palabra proceso es de uso relativamente moderno, pues antes se usaba la de litigio, que tiene su origen en el Derecho Romano -- y que viene de " indicarse " (declarar el derecho). Para este autor, 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 origina dichos actos, en tanto que el juicio -- supone controversia, es decir, una especie dentro del género 2.

James Goldschimith señala: " El proceso civil o procedimiento para la substanciación de nego -- cios civiles, es el método que siguen los tribunales -- frente al Estado, a ser tutelada jurídicamente, para otorgar esa tutela en el caso de que tal derecho exista " 3. Agrega que el proceso civil es un camino concebido para la correcta aplicación del derecho.

Por su parte, Hugo Rocco, al definir lo -- que es el proceso asegura que " proceso es el desarrog

llo de una de las tres funciones fundamentales del Estado: la función jurídica jurisdiccional y por eso el conjunto de las actividades necesarias al desenvolvimiento de la función judicial " 4.

El maestro Eduardo Pallares expresa que " el proceso jurídico en general, puede definirse como una serie de actos vinculados entre sí por el fin de que se quiera obtener mediante ellos y regulados por las normas jurídicas " .

Considera que la esencia del proceso jurisdiccional, al que designa como el proceso jurídico por antonomasia, está en la actividad del órgano jurisdiccional creado por el Estado encargado de administrar justicia 5.

2. El Proceso y su contenido .

El mismo maestro Pallares menciona que el proceso " indica una serie de una cadena de actos coordinados para el logro de una finalidad " .

Existe un fin próximo y uno remoto. Respecto al fin remoto, los jurisconsultos están de acuerdo

en que este consiste en evitar que los particulares se hagan justicia por sí mismo y a causa de ello se perturbe la paz social. Nuestra Constitución Política, en su artículo 17, precisa que " nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia - en los plazos y términos que fije la ley ... " .

Por lo que se refiere al fin próximo del - proceso, existen notables discrepancias entre los procesalistas, surgiendo diversas doctrinas, que atribuyen al proceso varios fines.

Doctrina del Derecho Subjetivo.- Esta doctrina afirma que el fin del proceso consiste en hacer efectivos los derechos subjetivos cuando son violados o desconoci-- dos o cuando existe el temor de que lo sean en lo futuro. Esta doctrina de aplicación tradicional por -- ser la más antigua, encuentra en los jurisprudencistas -- modernos oposición al formular en su contra varios -- argumentos :

Se dice que de ser verdadera, el proceso - jurisdiccional únicamente debería existir en los ca -

sos en que hubiera un derecho subjetivo desconocido o violado. Que en la realidad existen numerosos procesos que terminan con sentencias desfavorables al actor, lo que significa que puede haber proceso jurisdiccional sin existir el derecho subjetivo que en él pretende realizarse.

Doctrina del Derecho Objetivo.- Uno de los principales sostenedores, lo es Chiovenda, quien dice que "todo proceso tiene por objeto actuar la voluntad concreta de la Ley para lograr un bien de la vida. Sea cual fuere 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 " .

Se objeta a esta doctrina, en virtud de 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 fe.

Debe concluirse que el fin del proceso es el interés que el Estado persigue en el proceso, o - sea, que no es el interés según la pretensión de las partes, sino el interés realmente tutelado por las - normas, según la apreciación desinteresada del órgano jurisdiccional.

3. Naturaleza del Proceso.

El proceso, según hemos dicho, está constituido 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 pu ra y simple potestad de las partes que los motivan, -- es decir, no se suceden aisladamente y sin control al guno, sino que por el contrario, están sujetos a de- terminadas reglas que las van relacionando. De esta- manera, nos dice el procesalista Hugo Alsina " que la relación procesal se desenvuelve y progresa así condi- cionada por principios que le dan unidad y explican -- su mecanismo " 6 .

Por lo anterior, me permito a hacer refe-- rencia a los principales principios, relacionados con la estructura del proceso.

1. El Impulso Procesal,. Según este prin- cipo, las partes están obligadas a impulsar al proce- so, es decir, a ejecutar todos los actos tendientes --

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, como en los Tribunales de menor jerarquía, contando entre estos a los comunes, en que existen un número considerable de negocios pendientes de resolución, por falta de impulso personal de las partes .

II. Principio de Contradicción. De acuerdo con este principio, las partes deben tener oportunidad de contradecir lo que afirma su contrario y consecuentemente debe dársele conocimiento de lo que invoca la contraparte, para que tenga la oportunidad procesal de rebatirla y ofrecer sus pruebas y defensas, según estime pertinente. Este principio es de suma importancia procesal, ya que se da oportunidad de oponerse legalmente a los actos de la contraria.

III. Principio de Inmediación. Con esto se explica que el Juez debe tener conocimiento direc-

to de las partes. Deben personalmente presidir las audiencias - confesionales, testimoniales y para mejor proveer à cabo las que estimen necesarias acompañados de las partes como de las personas ajenas al juicio como lo son los testigos, y se da cuenta de la veracidad de su dicho y prueba de esta manera normar su criterio en el momento de resolver, ya que estará en contacto con la realidad y su criterio no dependerá de las simples constancias de autos, sino de su experiencia personal.

IV. Principio de Concentración. Según es este principio, es necesario eliminar del proceso todos aquellos actos que tienden 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 artículos de previo y especial pronunciamento, las excepciones dilatorias y los recursos con efectos suspensivos ? .

V. Principio de Adquisición Procesal, -- Los actos procesales realizados por las partes no sólo 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 demandado los invocara en su provecho, igual -- sucedería en alguna prueba que una de las partes ofreciere y beneficiase a su contraparte.

VI. 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 puedan libremente aportar los medios de convencimientos necesarios, posibilitando así a cada parte para que haga valer sus derechos ante el Juez.

VII. Principio de la 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 8 .

VIII. Principio de Publicidad. Respecto a este principio, ha dicho el procesalista Manuel de

la Plaza, 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 gane su confianza y le permita fiscalizar el ejercicio de la función 9 .

Entre nosotros este principio está limitado a la audiencia en que se reciben las pruebas y los alegatos, y no se extiende a los demás actos al juicio, incluso en muchas ocasiones, las mismas audiencias de alegatos se circunscriben a un simple escrito y hay ocasiones en que por necesidades de moral se restringe este principio, como en el caso de divorcio nulidad de matrimonio, o cuando se trastorne el orden público o se ataquen las buenas costumbres.

4. Procesos y Procedimiento Laboral.

Nos toca ahora estudiar todo lo relativo al proceso y procedimiento desde el punto de vista del Derecho del Trabajo. Hay que hacer notar que al respecto, la doctrina que se ha elaborado es muy escasa; nuestros autores se han preocupado muy poco por escribir en relación al Derecho Procesal del Trabajo. Son contados los tratadistas que en nuestro medio me-

xicano lo han hecho; entre ellos, podemos citar al -- Doctor Alberto Trueba Urbina, Arturo Valenzuela, Armando Porrás López, y quizá haya alguno más que se hayan preocupado por cultivar esta disciplina. 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 nos da su concepto del proceso. Recurre a autores como Goldschmth, Chioventa, -- Prieto Castro y sabemos muy bien que estos juriscón-- sultos 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 necesariamente por la distinta naturaleza del derecho sustantivo que tienden a regular, dada la peculiaridad y sutantividad del mismo.

El mismo maestro Truba 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 moderno de todos los procesos, inexplorado aún entre nosotros ". Con esto, a mi enten-- der, se quiere decir que hay que ahondar en el estudio de esta disciplina laboral, porque las causas que motivaron la creación del derecho sustantivo del trabajo son completamente distintas a las causas que die--

ron nacimiento al Derecho Civil, necesariamente el--
derecho adjetivo tiende a 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 mira hacia el interés --
estrictamente particular de las aprtes y el otro tiene
de a la protección del interés colectivo, en que es--
tán en juego no sólo el interés de los particulares -
sino el equilibrio de la sociedad.

Ahora bien, es conveniente hacer notar que
el derecho como producto social está sufriendo constan-
tes cambios y que la tendencia actual está orientada-
a darle nuevos perfiles a esta ciencia, así el juris-
consulto George Ripert, nos dice : " La democracia -
busca su derecho porque está convencida de que al --
progreso material debe corresponder un proceso moral-
y social " y si en el nuevo Derecho Civil se nota la
necesidad de la reforma como consecuencia de la demo-
cracia en marcha, ya que el derecho secular está en -

abierta pugna con el pensamiento contemporáneo, 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 gratuita y expedita 10 .

Menendez y Pidal, al definir al proceso la boral, dice : "El proceso social es el medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisdiccio nal de los Tribunales del Trabajo, en orden al ejerci cio de una acción procesal social, facilitando la ac tuación y ejecución del derecho social, material o -- sustantivo " .

Por lo que hace al procedimiento laboral - el mismo autor apunta: " Consiste el Procedimiento Ju cial Laboral en una serie de reglas ordenadas, se-- gún las cuales deben 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, explica que " el proceso social persigue unos fines más próximos, cuales son los de resolver en for

ma 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 " .

Entre nuestros autores, la abogada Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, define al proceso laboral de la siguiente manera " El proceso laboral es una institución procesal para el ejercicio jurisdiccional del Derecho del Trabajo ". Es de verse que esta definición es muy lacónica y que realmente no se interna en el estudio del concepto 11, por lo que pensamos que se acerca más a la realidad socio - jurídica la definición de Menéndez Pidal .

El maestro Trueba Urbina, en su obra, 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, inter - patronales " y agrega " Que procesos 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 12 " .

5. El Proceso del Trabajo y su constitución.

El regla básica del proceso dispositivo, - que no hay juez sin demandante. Corroborándose esta regla con el otro principio esencial del sistema dispositivo, relativo al que no proceda de oficio. El proceso del trabajo está incluido por el principio -- dispositivo que impone a las partes el deber de estimular la catividad 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 y una acción procesal que impulse a la acción jurisdiccional de los -- Tribunales del Trabajo, según afirma el Maestro Trueba Urbina 13.

Entendemos por parte principio que el órga no jurisdiccional sólo despliega su actividad impulsado por las partes. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 726, nos muestra claramente este principio al sancionar su inobservancia, considerando como desistida la acción intentada a toda persona que no haga pro moción alguna en el término de seis meses, promoción -- que sea necesaria para la continuación del procedi -- miento .

Principio Formalista. Este principio tiene rango constitucional.

Se encuentra en el artículo 14 de nuestra Constitución Federal, aunque en materia laboral dichas formas estén reducidas al mínimo, pero ese mínimo deber ser respetado de manera absoluta. Es evidente que el respeto a las formalidades procesales es una garantía para las partes y su inobservancia traería como consecuencia la anarquía en el procedimiento, con ello el fin del proceso se destruiría, pues no se obtendría esa paz social que se busca. Tiene mucha razón el Maestro Trueba Urbina, cuando 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 inmediatez, que son principios rectores del proceso civil.

En el proceso civil, para Osorio y Gallardo, la justicia debe ser sustanciada 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 interrupción, la pregunta y la respuesta. En la oración hablada pronto se conoce al maniático, al embutstero, al obsecado, al incomprendible, al intransigente 14 .

Principio de Concentración. El legislador se preocupó porque en el Derecho del Trabajo, los recursos que son normales en el procedimiento civil aquí se hicieran a un lado y aún más, previno que las cuestiones incidentales que surgieron se resolvieran o se decidieran con el principal, excepto en aquellos casos en que por naturaleza fuera forzoso decidir las antes o después del laudo; pero que en ningún caso se les daría substanciación especial, sino que se decidiera de plano, excepción hecha de las que se refieren a la competencia de la Junta .

Principio de la Apreciación de las Pruebas en Conciencia. Es notable que nuestra legislación en materia de trabajo, hayan desvirtuado los sistemas basados en la valorización legal 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 ha sido el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es su jurisprudencia definida que aparece en el Semanario Judicial de la Federación que dice: JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE; APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS QUE LA estimación de las pruebas por parte de las Juntas, sólo es violatorio de garantías individuales, si en ellas se alteran los hechos o se incurren en defectos de lógica en el raciocinio. Debiendo igualmente estudiar todas y cada una de las pruebas que se les rindan haciéndole 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 15 .

Principio Económico. El principio exige que el proceso no sea onerosos para las partes ni que por su dilación ni por los gastos que originen sea accesible únicamente a los particulares privilegiados por la riqueza.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Couture, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Página 121.
2. Alsina, Hugo. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil y Mercantil. Tomo I. Pág. 400.
3. Goldschmith, James. Derecho Procesal Civil. Página 1.
4. Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Página 67.
5. Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Página 606.
6. Op. Cit. Página 606.
7. Chiovenda, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Volumen I. Página 41.
8. Op. Cit. Página 607.
9. De la Plaza, Manuel. Derecho Procesal Civil Español. Volumen I. Página 331.
10. Ripert, Georges. El Régimen Democrático y el Derecho Civil Moderno. Página 40.
11. Salmorán de Tamayo, Breviario Popular del Derecho del Trabajo. Ma. Cristina. Página 67.
12. Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Volumen II. Página 43.
13. Op. Cit. Volumen I. Página 53.
14. Op. Cit. Volumen II. Página 60.
15. Semanario Judicial de la Federación. Tesis 604 y 605. Apéndice del S.J.P.

II

1. Los Procedimientos. Generalidades .
2. Antecedentes históricos .
3. Los Procedimientos Civiles y Laborales.

Los Procedimientos, Generalidades. - Hemos sostenido ya que el procedimiento está constituido por una serie de actos tendientes a lograr el fin que se persigue en el proceso. Nos precisan los autores - Castillo Larrañaga y de Piña Millán: " Expresa la forma anterior del proceso, la manera como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que estas deben ajustarse ". (1)

Se han clasificado los procedimientos judiciales en: SINGULARES Y UNIVERSALES . Se caracterizan los primeros, porque en ellos se ventilan acciones o derechos determinados y concretos, y en cuanto a los segundos, o sea los universales, porque en ellos se ventilan todos los derechos que contra la universalidad de los bienes y derechos de una persona, tienen su herederos y acreedores .

A su vez, los procedimientos universales - pueden ser mortis causa (sucesión testamentaria o legítima) o inter vivos (quiebras, concurso) caracterizándose éstos, por ser atractivos, es decir son juicios a los que deben acumularse los que tengan por objeto alguna reclamación relativa a los bienes o derechos que constituyen a la universalidad jurídica que en ellos se liquida . Se llaman atractivos porque atraen a los llamados juicios singulares .

Por su parte, los procedimientos singulares se subdividen en ordinarios y extraordinarios, Por lo que hace a los primeros, se caracterizan por no tener tramitación especial y específicamente por su lentitud, por su solemnidad y complicación; por lo que hace a los extraordinarios, se subdividen en ejecutivos sumarísimos y especiales : Arbitraje, responsabilidad de funcionarios, etc.

Antecedentes Históricos del Derecho Procesal Mexicano .- Durante toda la época de la colonia fué el Derecho Procesal Español el que se aplicó en México y que aún en la época independiente nuestra -- legislación procesal civil está inspirada y preponderantemente tiene sus raíces en el Derecho Procesal Español y que incluso, en los últimos códigos tiene su influencia . (3)

Haremos una división de tres etapas, que comprenden: los Tiempos primitivos. 2o. Derecho Procesal de la Colonia. 3o. El Derecho Procesal del México independiente .

Tiempos primitivos. Casi no se conoce nada de las instituciones sociales realizadas hasta la-

fecha; se desprenden elementos extremadamente imprecisos. Cabe hacer notar que dicho derecho no ha dejado huella alguna en el derecho mexicano posterior .

El Jefe o Señor tenía la potestad de administrar justicia, el procedimiento era rigurosamente oral, y se caracterizaba por no estar provisto de formalidad alguna, así como por carácter de garantías. - El juzgador decidía conforme a su muy personal criterio, pero normado por las costumbres y el ambiente social. De esa manera cada caso tenía su ley, pues el juzgador no se guiaba para decidir por Ley o mandato establecido, sino que procedía de acuerdo con las circunstancias especiales de cada caso, buscando, por de cirlo así, la línea recta.

Derecho Procesal de la Colonia.- La influencia española se dejó sentir en la Nueva España por lo que hace a las instituciones jurídicas, religión, etc., así es que, en materia procesal como en las demás, la legislación española tuvo vigencia en el México Colonial, en los primeros tiempos como fuente directa, y posteriormente, con carácter supletorio para llenar las lagunas del derecho para los territorios americanos sometidos a la Corona de España.

El Derecho colonial se considera formado - por las leyes españolas que estuvieron vigentes en la Nueva España, por las dictadas especialmente para las colonias de América y que tuvieron vigor en la Nueva-España, y por las expedidas directamente para ésta.

La recopilación de Leyes de Indias, publicada por la Real Cédula de Carlos II, de 18 de mayo de 1660, dispuso que en los territorios americanos - sujetos a la soberanía española se considerase como de recho supletorio de la misma el derecho español, con arreglo al orden de prelación establecido por las Leyes del Toro.

La Recopilación de Leyes de Indias, contie ne entre otras, algunas sobre procedimientos, recur---- sos de ejecución de sentencias, pero presentaba tales lagunas que había necesidad de aplicar con bastante - frecuencia las leyes españolas .

Las Leyes de las 7 partidas, han tenido --- notable influencia y se han considerado como parte --- del derecho positivo mexicano, aún después de entrar en vigor los códigos primarios nacionales .

Destaca por su importancia la Ordenanza de Intendentes, de 1870, que contine notables disposiciones de naturaleza procesal.

El Derecho Procesal de México Independiente.- Al proclamarse la Independencia en nuestro país siguió vigente la legislación española, pues no era posible que de un momento a otro se cortara de tajo con el sistema legislativo imperante, así la Ley de 23 de mayo de 1837, disponía que los pleitos se siguieran conforme a las leyes que se conocían como Recopilación de Castilla, el Ordenamiento Real el Fuero Juzgo y el Código de las Partidas .

Era pues notoria la influencia de las leyes de España en nuestro medio y aunque nuestra legislación iba evolucionando, adaptándose poco a poco a la nueva estructura política de la nueva Nación, la orientación que a las leyes se le daba en la península se dejaba sentir en México, así ocurrió con la Ley de Procedimientos, expedida en 4 de mayo de 1857, por el Presidente Comonfort .

En realidad, el primer Código de Procedimientos que fué completo fue el de 1872, que tomó como modelo el de 1855 de España.

El Código de 1872 fue substituído por el de 15 de septiembre de 1880, el que contiene reformas aclaraciones, supresiones y adiciones más o menos importantes en relación con el de 1872, pero sin cambiar en lo esencial, sus principios, que son los de la Ley Española de Enjuiciamiento Civil de 1855 .

El Código de 1880 tuvo una vida efímera, pues fué derogado por el de 1884, el que aún rige en algunas Entidades Federativas. Este Código muestra igualmente la influencia de la legislación española. Posteriormente, a la promulgación de este Código, se dejó sentir en México, la necesidad de tener una legislación procesal más en consonancia con la realidad social; de sta suerte se hicieron algunos ensayos, entre los que se pueden citar el del Sr. Don Federico Solórzano, pero sin que el mismo cristalizara en algo positivo.

Con la publicación del Código Civil de 1928 se acentuó la necesidad de reformar la legislación procesal, pues incluso antes de que apareciese dicho ordenamiento civil, se palpaba ya en el ambiente jurídico el deseo de reformar nuestro ordenamiento procesal de 1884, el que podía considerarse en cierto aspecto anacrónico.

El actual Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, es producto del intelecto de distinguidos juristas, tales como el señor licenciado Gabriel García Rojas, como Presidente y siendo Secretarios los señores licenciados don José Castillo Larrañaga y Manuel Gual Vidal, aunque debe aclararse que se tomó el parecer de notables juristas, corporaciones, etc., quienes aportaron sus opiniones e iniciativas, además de que dicho Código fue discutido y sujeto a severa crítica en Congresos-Jurídicos y Comisiones, habiéndose depurado con el objeto de lograr un ordenamiento de acuerdo con la realidad social y en consecuencia; con las doctrinas procesales más adelantadas en esa época.

Por demostrar dicho Código un notable adelanto en la materia, fue motivo de elogio por parte de distinguidos juristas propios y extraños, pero la necesidad de poner la legislación procesal en consonancia con las exigencias naturales del transcurso del tiempo, determinó la redacción en 1948 en un anteproyecto del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales. Este anteproyecto hubo sido redactado por una comisión integrada por los señores licenciados José Castillo Larrañaga, don Luis Rubio Siliceo y Ernesto Santos Galindo.

Por lo demás, hemos observado que nuestro Código de Procedimientos Civiles ha sido objeto de reformas, acordes con las necesidades imperantes por la época en que se vive. Y así ha sido hasta nuestros días.

El Procedimiento Ordinario Laboral .- Se encuadra el Procedimiento Ordinario Laboral, dentro de uno de los dos grandes grupos en que se ha dividido los procedimientos laborales, aunque claro está, esta clasificación no es unánime, ya que por ejemplo, el Maestro J. Jesús Castorena, al hacer la clasificación de los procesos en el Derecho del Trabajo, los agrupa en tres grandes apartados, a saber:

I.- Procesos jurisdiccionales :

1.- Ordinario Jurisdiccional .

2.- Proceso de orden económico .

3.- Proceso de virtud del cual se declara la inexistencia de una huelga .

4.- Proceso que tiene por objeto imponer sanciones a los representantes del trabajo y del capital, como resultado de las responsabilidades que contraen de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo .

II.- Proceso de Jurisdicción Voluntaria :

1.- El depósito del Contrato Colectivo del Trabajo y del Reglamento interior de trabajo.

2.- El conocimiento por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en pleno, de las obje ciones que se hacen o que se pueden hacer al reglamen to interior de trabajo.

3.- Aprobación de los contra tos individua les de trabajo que celebren patrones y trabajadores de de la industria a domicilio.

4.- Requerimiento del pago de las diferen cias de salarios en la industria a domicilio, cuando los que paga el patrón de esa propia industria son in feriores a los que se pagan en los talleres organizados .

5.- La aprobación de la suspensión de los contra tos de trabajo ocasionada por fuerza mayor o ca so fortuito.

6.- El registro de los sindicatos.

7.- La fijación del salario mínimo.

8.- El proceso para determinar los beneficia rios de las indemnizaciones en caso de muerte por riesgo profesional.

III.- Procesos Administrativos :

1.- El Proceso para declarar la obligatoriedad del contrato colectivo del trabajo.

2.- El proceso para verificar el cumplimiento de la ley del trabajo y para sancionar a los patrones, a los sindicatos y a las federaciones que incurran en incumplimiento.

3.- El proceso para implantar las Escuelas son aquellas que están obligadas a sostener los patrones cuando el número de niños en edad escolar de los centros distantes tres kilómetros de las poblaciones, urbanas sea igual o mayor de veinte .

4.- El proceso para declarar la responsabilidad y aplicar las sanciones a los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependientes del Gobierno, y de los miembros de las comisiones especiales del salario mínimo.

Conviene aclarar que no obstante que el Maestro Castorena nos dice que los procesos de Derecho del Trabajo se pueden clasificar en los tres grupos que anteceden, él mismo se contradice, ya que en la obra que hemos citado nos habla de otro tipo de procesos que él denomina privado, y que clasifica en la forma siguiente :

Procesos Privados :

1.- La Huelga .

2.- El proceso a seguirse por los patrones para imponer a los trabajadores medidas disciplinarias.

3.- El proceso regulado por los sindicatos en sus estatutos para aplicar medidas disciplinarias a sus miembros, o para expulsarlos del sindicato.

Por lo que hace a la clasificación de los procesos, el Maestro Castorena, indica que hay grandes diferencias entre nuestros comentariastas. Al respecto, nos dice: " Todos ellos tienen su origen, según nuestra opinión, en la forma como el legislador regula la materia procesal, fraccionada e independientemente cada fracción de las otras y de modo principal de la correspondiente cada fracción de las otras y de modo principal de la correspondiente a los procesos jurisdiccionales, y además en el deseo de tratar la rama procesal del trabajo como un fenómeno autónomo en el deseo de tratar la rama procesal del trabajo como un fenómeno autónomo propio y peculiar del derecho y distinto de los demás fenómenos procesales, a fin de ofrecerla con caracteres de tal modo singulares, que se le pueda tener como una disciplina independiente " . (6)

Por su parte, el procesalista doctor Alberto Trueba Urbina, nos clasifica los procedimientos laborales en :

- a) Procedimientos jurisdiccionales .
- b) Procedimientos administrativos .

Por lo que hace a esta clasificación, el Maestro Trueba Urbina indica : " Los procedimientos jurisdiccionales son aquellos que se aplican en la tramitación y decisión de los conflictos del trabajo. Estos procedimientos se refieren, indudablemente, a cuestiones contenciosas. Por ejemplo, conflictos individuales y conflictos colectivos jurídicos y conflictos económicos.

Los procedimientos administrativos no tienen por objeto la substanciación de cuestiones contenciosas. En la doctrina, estos procedimientos reciben el nombre de gubernativos y de actos de jurisdicción voluntaria. Por ejemplo: el registro de un sindicato .

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

" ordinarios y especiales ". (7)

La abogada María Cristina Salmorán de Tamayo, clasifica los procedimientos en la siguiente forma :

- a) Ordinario .
- b) Especial .
- c) Actos de jurisdicción voluntaria. (8)

El Maestro Mario de la Cueva, nos dice: que para tratar de establecer una clasificación, hay que tomar en consideración fundamentalmente que se trata de un fenómeno social real y que de esta base debe -- partirse y de esta manera según él, los conflictos obrero patronales pueden clasificarse en la siguiente forma :

- a) Conflictos individuales
- b) Conflictos colectivos de naturaleza -- económica .
- c) Conflictos colectivos de naturaleza ju rídica (9)

El citado Maestro nos precisa qué conflic-

tos deben encuadrarse dentro de los colectivos jurídicos y dentro de los colectivos económicos, en los términos siguientes :

Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica :

- 1.- Conflictos sobre la vida misma de los grupos profesionales .
- 2.- Conflictos sobre la interpretación de Contratos Colectivos.
- 3.- Conflictos sobre el cumplimiento de los contratos colectivos .

Conflictos Jurídicos de Naturaleza Económica :

- a) Conflictos para la creación de condiciones generales de trabajo.
- b) Conflictos para la modificación de las condiciones generales de trabajo .

- c) Conflictos para la suspensión de la vi-
gilancia de las condiciones de trabajo.
- d) Conflictos para supresión de las condi-
ciones de trabajo.

Es notorio que en México son pocos los pro-
cesalistas que han dedicado sus esfuerzos al tema que
mos citado han consagrado sus esfuerzos al estudio del pro-
blema y que sus doctrinas son brillantes, lamentamos-
únicamente que sean tan pocos los tratadistas en nues-
tro medio del derecho procesal del trabajo. En el ex-
tranjero se han ocupado del problema de los procedi-
mientos laborales, tratadistas como Ramírez, Gronda -
García Oviedo, Paul Pic, De Litala, Barassi y muchos -
otros que serían prolífico mencionar. Pero como he-
mos dicho en líneas anteriores, muchas de sus doctri-
nas aunque son muy brillantes, en nuestro concepto, -
no tienen exacta aplicación en nuestro medio; noso-
tros consideramos que el derecho es un producto so -
cial, necesariamente tiene que hacer, desenvolverse y
aplicarse a las necesidades que impulsan su nacimien-
to y resolver problemas propios y específicos de cier-
tos pueblos. Por eso consideramos que las doctrinas-

que en otra parte son soluciones de necesidades sociales no momentáneas sino que incluso para el futuro, - les no momentáneas sino que incluso para el futuro, - en nuestro medio no fácilmente se adaptan, y esto para nosotros es bastante claro, ya que nuestras necesidades son distintas, de esta manera nos orienta en la solución de nuestros problemas, pero nos dan como- nes integrales y mucho menos podemos aceptarlas como- básicas para liquidar de manera teórica nuestros con- flictos. Se ve entonces la necesidad de que nuestros maestros dediquen sus esfuerzos a elaborar teorías - que sean la solución a nuestros problemas específicos.

Por nuestra parte, nos atrevemos a sugerir la siguiente clasificación, por lo que hace a los pro cedimientos en materia laboral :

- Ordinarios . Sin tramitación especial .
- I. Contenciosos .
 - Conflictos Colectivos Jurídicos .
 - Especiales. Conflictos Colectivos Económicos .
 - Tercerías .
 - Huelgas .
- II. De Jurisdicción Voluntaria .

Dentro del grupo de los ordinarios se agruparían todos aquellos derivados del ejercicio de las acciones que tienen su base legal en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, así como en la fracción XXII, del artículo 123 de la Constitución Federal, Apartado A.

Tendrían igualmente cabida en el grupo de los ordinarios los que tuvieran por objeto el pedir el cumplimiento de lo ordenado por el artículo 123 (apartado A) de la Constitución Federal en sus incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, X y XI.

Finalmente señalamos los que se incorporan con motivo de riesgos profesionales, agravación de incapacidad profesional, etc.

Por lo que se refiere al segundo grupo de la clasificación, tendríamos entre otros, los siguientes: el registro de un sindicato, depósito del contrato colectivo de trabajo, etc.

Expuesto lo anterior y encuadrando el procedimiento ordinario laboral como un conflicto conten

cioso, sin tramitación especial, y que se caracteriza por la rapidez y sencillez de su trámite, esto desde el punto de vista de la ley, ya que en la práctica su tramitación está sujeta a innúmeras contingencias que lo dilatan y en que se estrellan el principio de una justicia expedita .

El procedimiento ordinario laboral en nuestra Ley Federal del Trabajo está regulado por los artículos que van del 745 al 781 inclusive. Es conveniente, por razón de método, estudiar el procedimiento que se sigue ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y Arbitraje .

La Conciliación. La Ley Federal del Trabajo regula el procedimiento conciliatorio ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, en sus artículos 745 al 750 inclusive.

Creemos pertinente que antes de hacer el estudio de la Conciliación, exponamos ideas acerca de lo que debe entenderse por conciliación y su importancia, sus ventajas o en su caso su innecesidad en nuestro medio.

La conciliación no es una institución propia; no nació en México. Juan Menéndez Pidal, nos dice: " se encuentran antecedentes remotos de la conciliación en la Ley de las Doce tablas Romanas, en los Mandaderos de la Paz del Fuero Juzgado, en los dueces Advenidores de las Partidas, en las Ordenanzas de Bilbao, en la Instrucción de Corregidores de Carlos III, en las Ordenanzas de Matrículas de Carlos 18 "" . (10)

Por su parte, el Licenciado Porrás López - describe que: " En Francia la conciliación fue el espíritu de los célebres consejos de hombres prudentes, modifica dicha conciliación por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en la Constitución -- Española de 1812. " (11)

Ya hemos dichos que la institución de la - conciliación no es propia de nosotros, pero sin embargo ha adquirido carta de naturalización en nuestro medio, de tal manera que en derecho procedimental del - trabajo (en nuestro concepto) es uno de los pilares el referido instituto .

El Estado no puede ni debe permanecer indiferente ante los grandes problemas sociales, si en el

desarrollo civil la conciliación no hace su aparición (por lo menos en nuestro medio, judicial) por la na turaleza particular del interés en conflicto, y que - no tiene mayor trascendencia en el ambiente social en que nos desenvolvemos, esto es, que la solución en úl tima instancia no afecta intereses vitales, sea cual- sea la solución del negocio pero en derecho del trabajo se observa que el interés en juego es de mayor re- levancia, pro decirlo así, de mayor jerarquía, pues - la vida misma de una de las partes en litigio se en -- cuenta en lucha por supervivir, esto es, que la -- subsistencia de una de las partes y con la de él, la- de su familia está pendiente de los resultados de un- juicio, en que desgraciadamente la espera se torna an- gustiosa, pues pasan días, meses y años sin que la so lución al conflicto se obtenga .

Lo anterior ha motivado que se considere - la conciliación como fundamental para prevenir conflicto s y evitar las consecuencias que acarrear los mis - mos, tales como gastos, pérdidas de tiempo, ruptura - de la armonía que debe prevalecer entre el capital y- el trabajo.

El notable al respecto, lo que nos dice el tratadista Alejandro Gallart Folch: " Los gobernantes de todos los Estados, aún cuando habían consagrado la

ilegitimidad de las interrupciones colectivas de trabajo, y aún cuando se inspiraban en el campo doctrinal en teorías de radical abstencionismo, se vieron obligados a intervenir en los conflictos de trabajo para su perduración no produjera perjuicios irremediables a la prosperidad de los países que gobernaban.

Esta intervención se limitó a poner en contacto a los representantes del sector patronal y del sector obrero a incitarlos a la avenencia y aún a sugerir fórmulas transaccionales para lograrla. Esta es la función conciliatoria que, al principio se ejerció de la cual ordenaron la creación de organismos especializados " .

En México, y siguiendo las modernas doctrinas al respecto, se ha considerado que la conciliación en materia laboral debe ser obligatoria. Al respecto, el artículo 600, fracción I de la Ley de la materia parece indicarlo .

A mayor abundamiento, es conveniente decir que la conciliación ha sido admitida por la Organización Internacional del Trabajo, como uno de los rasgos distintivos de la jurisdicción del trabajo. Dicho

organismo sostiene que el procedimiento conciliatorio da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad -- de reducir las reclamaciones a medidas justas, facilita el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y segura un arreglo razonable desde que la buena voluntad de una de ellas comprende el punto de vista de la otra.

El jurista Eduardo R. Satfforini, haciendo referencia a Calamandrei, nos dice que la conciliación quiere se un complemento útil de la legalidad; -- en cuanto la obra del autorizado intermediario debe -- servir para eliminar entre las partes aquellos mal entendidos y aquellos razonamientos que son a menudo -- la causa del litigio. La función conciliatoria debe -- pues, ayudar a los particulares, no ha de prescindir -- del derecho, sino a tratar por sí solos el propio derecho " (12)

De lo que hemos expuesto se desprende entonces la indudable importancia que la conciliación -- tiene y la necesidad de procurar que la misma se obtenga en la práctica, pues sabido es que nuestros órganos jurisdiccionales no cumplen su cometido con la-

debida atingencia, sino que simplemente se limitan a hacer un breve exhorto a las partes en pugna para que lleguen a un arreglo y si esto no es posible, sin más trámite se sigue adelante con el procedimiento.

Urge la necesidad de que esos vicios a -- que se ha hecho referencia desaparezcan, pues el le-- gislador al plasmar en preceptos legales la diferida-- institución, no busca más que la paz social, la que -- sólo se logra con una interpretación idónea del pensa-- miento que animó a los redactores de la Ley Federal -- del Trabajo. Aunque la fracción I del artículo 753 -- del ordenamiento legal invocado, exige a la Junta que proponga la solución que a su juicio sea propia para -- terminar el litigio, en nuestro concepto no basta con esto, es necesario además que se tomen en cuenta los -- intereses recíprocos de las partes y sobre todo al -- proponerse la solución no se lastime a la parte más -- débil de la relación contractual, presionándola indi-- rectamente para que acepte el arreglo sobre la base -- de que percibirá una compensación inmediata y de que -- tal vez no pueda sostener de ésta manera simplemente -- desvirtúa la función que al órgano jurisdiccional se -- ha confiado y se distribuye la institución en su esen-- cia, con lo que el fin que se persigue no se obtiene, ya sea por negligencia o mala fé.

Consideramos que el tema relativo a la conciliación es muy amplio y no es posible hacer el estudio exhaustivo del mismo por no corresponder a la índole de este trabajo; respecto al mismo, sólo nos queda decir lo que al respecto ha afirmado el Maestro — Trueba Urbina. Nos dice que la significación que tiene, tanto en el proceso civil como en el del trabajo, no permite pensar en suprimirla, cualquiera que sea — su resultado en la práctica " . (13)

La Ley Federal del Trabajo señala expresamente que la función conciliatoria está a cargo de — las Juntas de Conciliación, integradas con un representante del gobierno, uno del trabajador y otro patrón afectado. Además de uno o varios secretarios (— Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo) .

Los artículos 527, 528 y 529 de la Ley Federal del Trabajo nos dan dos tipos de las normas de trabajo. Por una parte señala, caústicamente, la — competencia para la aplicación de las normas de trabajo. Por una parte señala, caústicamente, la competencia de las autoridades federales y deja por otro — lado, a las autoridades de las Entidades Federativas — la aplicación de las normas de trabajo en las cuestiones no previstas para las autoridades federales .

De acuerdo con el artículo 746 de la Ley — Federal del Trabajo, puede haber dos clases de juntas;

esto depende de las necesidades de cada región según su progreso y desarrollo, esto es, que las Juntas pueden ser permanentes o simplemente funcionar accidentalmente, cuando se plantea un conflicto entre el capital y el trabajo.

Se prevendrá a las partes para que dentro del término de 24 horas, designen a su representante y en ese mismo acuerdo se dará a conocer el nombre de la persona que se designe para fungir como representante del gobierno. La Ley Laboral nos dice: Que el Inspector Federal del Trabajo será el representante del gobierno si el conflicto es de competencia federal. Si alguna de las partes falta al cumplimiento de la obligación, consistente en designar a su representante, en su rebeldía le será designado por el Presidente Municipal o el Inspector Federal del Trabajo. Respecto a esto, consideramos que no se trata de una obligación, sino de una carga, ya que no le es exigible a ninguna de las partes tal designación, sino que a ellas conviene designar a su representante, para mejor protección de sus intereses. En mi concepto debería preferirse a personas que ya hubieran tenido alguna experiencia al respecto, pues con base a la equidad se trataría de obtener una mejor solución, atendiendo el punto de vista que los conflictos no son deseables ya que perturban la paz social, como tantas



I. La Junta exhortará a las partes para que procuren un 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.

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

III. Si no llega a un convenio; se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones .

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

V. En su constestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando lo que ignore siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia sin admitirsele prueba en contrario. La negociación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

VI. La excepción de incompetencia no exige 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.

VII. Las partes podrán replicar y contra-replicar brevemente, y

VIII. Si se opone reconvencción, se abrirá un período conciliatorio y terminado podrá el reconvenido producir su constestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla " .

Puede suceder que ninguna de las partes se presente a la audiencia de conciliación; en este caso se mandará archivar el expediente hasta nueva promoción.

Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducción en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado se detendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El demandado que no ha concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo 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 en la demanda .

El procedimiento continúa desarrollándose de la siguiente manera :

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.

Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el Auxiliar declara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará un dictámen, que debera contener: un extracto de la demanda y la contestación; el señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes; 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; un extracto de los alegatos; las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

El Presidente citará para la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que sean entregados a los representantes las copias del dictamen .

La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes : Se dará lectura el dictamen; la Junta, a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar que se practique las diligencias que juzgue convenientes 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; el Presidente pondrá a discusión del negocio y el resultado de las diligencias practicadas de conformidad con lo dispuesto en la fracción anterior; y terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Los laudos se dictarán a verdad sabida, -- sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Los laudos deben ser claros, precisos y -- congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. En ellos se determinarán el salario que sirva de base a la condena .

Procederemos ahora a hacer el estudio relativo al procedimiento que se sigue ante las Juntas locales y Federal de Conciliación y Arbitraje. Pero -

consideramos pertinentes que previamente al estudio - de tal procedimiento, hagamos una breve referencia - histórica acerca de nuestros Tribunales del Trabajo.

Nuestros Tribunales del Trabajo han sido-- producto de la necesidad derivada y organismos jurisdiccionales especiales, quienes conocieron de los problemas de tipo laboral. Anteriormente , todos los -- conflictos que entre el capital y el trabajo surgían, se resolvían de acuerdo con las disposiciones de Derecho Civil. Es claro que tratándose de problemas distintos, las soluciones tenían que ser distintas, esto es, que el espíritu que animó a nuestra legislación - civil era distinto al plasmado en nuestro ordenamiento de trabajo, es decir, que solamente retorciendo la ley se podían dar soluciones a problemas laborales, - resultando de ésta manera procesos lentos y complicados y además onerosos y en que la función de impartir justicia estaba sujeta al criterio de un juzgador que ignoraba la situación real en que se desenvolvían las relaciones obrero patronales y consecuentemente tal-desconocimiento tría una solución que no satisfacía - a nadie o tal vez solamente al poderoso o a quien podía, por medio del dinero, obtener resultados favorables .

Ese estado de cosas no podía ser permanente, pues se fue acentuando momento a momento una do-

ble necesidad, la de obtener organismos jurisdiccionales especiales que conciliarán de los problemas del Derecho del Trabajo y la de contar con una legislación apropiada para resolver todas problemáticas.

De esta manera surgió la necesidad de que fueran personas que estuvieran en contacto con la realidad laboral las que se involucraron en el conocimiento de los conflictos que surgiesen y que como nos dice el procesalista Arturo Valenzuela, que tuvieron un espíritu de acuerdo con el que anima las instituciones de Derecho del Trabajo, para apreciar mejor que nadie el contenido social y humano de los conflictos laborales" (14)

De esta suerte, por las causas apuntadas se vio la necesidad de crear órganos jurisdiccionales autónomos y con facultades de orden ejecutivo sus decisiones.

Ahora por lo que hace a su integración, se bamos doctrinalmente que existen tres sistemas:

El primero de ellos surge porque son personas no técnicas en derecho quienes integran el órgano jurisdiccional.

Un segundo sistema se inclina por la integración compuesta por técnicos en derecho especializados.

El tercer sistema y es el que seguimos nosotros se orienta en el sentido de integrar tribunales colegiados compuestos por un técnico en derecho y dos representantes de las clases sociales (capital y trabajo) quienes se supone tienen un mejor conocimiento de la realidad social y podrán dar las mejores soluciones a los problemas que se planteen.

A pesar que este sistema que impera entre nosotros es el mejor, resulta que en la práctica no satisface, ya sea por desconocimiento de la Ley de la materia -por un espíritu mal entendido en función de clase o por desconocimiento de la misma realidad social. Por otra parte, consideramos que tal vez la primera persona que legisló en México acerca de Derecho del Trabajo, lo fue el señor General Manuel Aguirre Berlanga, en el Estado de Jalisco, al promulgar en el mes de octubre de 1914 una Ley del Trabajo que establecía Juntas Municipales para resolver conflictos entre trabajadores y patrones. En ese mismo año el General Cándido Aguilar, promulgó en el Estado de Veracruz otra Ley del Trabajo.

Sin embargo, y reconociendo tan encomiables esfuerzos de los gobernantes citados, podemos decir -- que realmente quien tuvo una visión extraordinaria para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, así como la formación de las Juntas que deberían de conocer de dichos problemas y en que se hizo la separación entre la conciliación y el arbitraje lo fue el General Don Salvador Alvarado, quien tomó en consideración los antecedentes que existían al respecto en Australia y Nueva Zelandia. De este personaje nos dice Don Mario de la Cueva, lo siguiente: " La obra legislativa del General Alvarado es uno de los más interesantes ensayos de la Revolución Constitucionalista para resolver en forma integral el problema social de Yucatán y cualquiera que haya sido su resultado, es digna de ser conocida " . (15)

Posteriormente, en nuestra Constitución de 1917 se plasmó el pensamiento de que las diferencias entre el capital y el trabajo se resolverían por una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno. El artículo respecto estuvo inspirado en la legislación yucateca y es notable porque con el mismo se rompió definitivamente con la idea de una Constitución formal, esto es, de aquellas que sólo contemplaban o admitían que sólo se incluyesen normas relativas a los llamados derechos natura--

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 o las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y que posteriormente hagamos referencia al procedimiento que se sigue ante dichas juntas, respecto de los juicios que se inician primitivamente ante las Juntas accidentales o permanentes de Conciliación.

Una vez que ha sido presentada la demanda ante la Junta que corresponda se turna a la Junta Especial que deba conocer del conflicto y esto señala día y hora para que tengan verificativo las audiencias de conciliación demanda y excepciones. Según preceptúa el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, tales audiencias deberán celebrarse a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que sea turnada la demanda al grupo especial que corresponde; en la práctica no sucede así, algunas veces por exceso de trabajo, otras por negligencia. Tales audiencias se celebran dos meses después de presentada la demanda. Respecto a la conciliación, debe seguirse el trámite ordenado por el artículo 753, fracciones I, II y III de la Ley invocada; en la realidad sucede otra cosa. Normalmente se presenta el trabajador y el demandado se abstiene de comparecer, con lo-

que la conciliación quedó en un mero deseo y no se lleva a cabo nunca. En algunos grupos se sigue la costumbre dictar auto en que se previene que la audiencia de conciliación se llevará a cabo estén o no presentes las partes. Esto es indebido, lo correcto es mandar archivar el expediente hasta nueva promoción, pues debe intentarse la conciliación a toda costa. Si la parte demandada no comparece, se le tiene por inconforme con todo arreglo conciliatorio a solicitud del compareciente de arbitraje; igual trámite se sigue en el caso, de que la parte demandada manifieste que no quiere conciliar .

Según expone el procesalista, Doctor Alberto Trueba Urbina, el procedimiento contencioso se desenvuelve a través de tres audiencias, que son: a) La demanda y excepciones; b) De pruebas c) Resolución. Siguiendo este orden haremos su análisis. (16)

Patiendo del supuesto de que no se obtuvo la conciliación, estudiaremos ahora todo lo relativo al procedimiento de arbitraje .

Demanda.- Para nosotros la demanda constituye el medio de que se vale la parte actora y mediante la cual ejercita una acción ovarias y solicita la-

intervención del órgano jurisdiccional para dirimir un conflicto jurídico.

En materia laboral, la demanda no está sujeta a formalismos como los que se exigen en el ordenamiento adjetivo civil. Esto permite formular demandas, haciendo una simple narración de hechos, y sin que se apoyen en citas de preceptos legales que fueran aplicables al caso.

A través de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la demanda deba satisfacer ciertos requisitos, como son los siguientes : Nombre y domicilio del actor; nombre y domicilio del demandado; relación de hechos cita de los preceptos legales aplicables al caso (si se estima necesario) y finalmente las peticiones .

Como ya dije anteriormente y con fundamento en el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, presentada la demanda, la Junta a la que le haya sido turnada la misma, señalará en el proveído que dicte día y hora para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, ordenará que se emplace a la parte demandada y se notifique a las partes del --

día y hora en que se celebrarán las audiencias mencionadas y se aprecibirá a la demanda por incoforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, si no concurre a la audiencia.

La notificación de erá hacerse por lo menos tres días antes de la fecha que se haya señalado para la celebración de las audiencias de conciliación de demanda y excepciones. Cuando el emandado no pueda ser citado en el lugar donde radica la Junta, el plazo de tres días será aumentado con un día más por cada cien kilómetros o fracción.

Se discute si la relación procesal se establece en el momento en que se le notifica al demandado y se le corre traslado con la copia simple de la demanda, o sea, en el momento de contestarse la reclamación cuando se establece la relación procesal. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dicho que la relación procesal se establece en la audiencia de demanda y excepciones, como se desprende de la ejecutoria que a continuación cito: " El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en la audiencia de demanda y excepciones donde el factor expondrá sus demandas y el demandado su contestación, de manera que la relación procesal se establece en dicha audiencia y serán objeto del debate todas las pretensiones-

que se precisen en la misma por una y audiencia, comprenderá no sólo los puntos relacionados en el escrito inicial, sino también los que lo adicionen, no -- siendo cierto que al procederse así se deje al demandado sin defensa, toda vez que, como la ampliación se hace en la mencionada audiencia, está en posibilidad de formular su contestación, y con posterioridad, en la audiencia de prueba, podrá rendir las que a su derecho convenga. (8733/48/1a. Daniel Flores, 8 de noviembre de 1949 ").

Para nosotros, la relación procesal se establece en el momento en que se emplaza al demandado, pues en este preciso momento es cuando tiene conocimiento de la demanda, ya que cuando concurre a la Junta, a la audiencia de conciliación, o en su caso, a la demanda y excepciones ya ha sido previamente emplazada y consecuentemente ya sabe qué se le reclama y por qué; estimo que la Corte no ha tomado en consideración el hecho de que si el demandado debidamente -- notificado no concurre a la audiencia, de acuerdo con el precepto legal respectivo, se le deberá tener por confeso e inconfirme con cualquier arreglo, salvo -- prueba en contrario. Por otra parte, argumentar en el sentido de que dicha demanda podrá adiconarse y -- que serán objeto de debate todas las pretensiones que

se precisen en dicha audiencia por una y otra parte, nos parece natural que así sea, incluso no asistiendo la parte demandada a la audiencia de demanda y excepciones y en el supuesto de que el actor amplíe su demanda es práctica establecida en nuestros tribunales del trabajo, que con el objeto de no dejar en estado de indefensión al demandado se cite para una nueva audiencia de conciliación y en su caso, a la de demanda y excepciones; la misma Corte lo ha establecido así en varias ejecutorias, entre las que se puede citar la siguiente: " Si el demandado no comparece a la audiencia de demanda y excepciones, debe darse la demanda por contestada en sentido afirmativo, pero sólo de las pretensiones reclamadas primitivamente y que hayan sido objeto de la audiencia de conciliación es decir, que si en la audiencia de arbitraje el actor amplía su demanda, debe citarse una nueva audiencia conciliación pues de lo contrario se violan garantías. D-7586/43/2a. Sindicato Industrial de Mineros Metalúrgicos y Similáres de la República Mexicana. -- Sección 115. 27 de septiembre de 1944 .

En día y ahora señalados para el desahogo de la audiencia de conciliación, actor y demandado comparecerán ante la Junta personal o por medio de representante legalmente autorizado.

Se observa que al facultar la ley para que se deleguen en persona extraña a las partes el acto de conciliación, en realidad se está destruyendo dicha institución, pues no es posible que concilien los apoderados, ya que la visión que tienen del problema es muy relativa y se actúa en función del interés que se tiene en el negocio, con notorio perjuicio de los trabajadores que son los más interesados en obtener una rápida solución al conflicto quiero decir, que por regla general el patrón rehuye la conciliación y esta posibilidad se acentúa si legalmente se rehuye la conciliación y esta posibilidad se acentúa si legalmente se le permite evitar comparecer a dicha audiencia de conciliación. A nuestro juicio debería exigirse la comparecencia personal de las partes, pues de esta manera y mediante el diálogo que se estableciera podría en contrarse la solución instantánea del conflicto; desgraciadamente no sucede así. Claro está que no hay que desconocer el hecho derivado del domicilio del demandado y del actor, esto es, vamos a suponer que las partes tengan sudomicilio en la ciudad de Mérida, o en ensenada y que prefiera el trabajador, para evitar dilaciones, plantear su demanda directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en este caso, y por la razón de distancia sobre todo por carecer de medios económicos, el actor posiblemente se abstendría de concurrir a la audiencia de conciliación en forma personal, pero esto en realidad más que un caso de excepción, ya que -

normalmente se concurre a la Junta de Conciliación -- del lugar de su residencia, con el objeto de tratar -- de llegar a un arreglo.

Por ello considero conveniente se exija la comparecencia personal de las partes, ya que es obligación del Estado el evitar litigios por la perturbación que traen el medio social y debe realizar todos los esfuerzos que sean necesarios para lograr su cometido, pues de otra manera la conciliación se desvirtúa y se destruye su esencia, ya que se les permite -- intervenir a quienes no han tenido que ver en el conflicto si han sido motivadores del mismo, y consecuentemente la actuación de los representantes legales es fría y derivada sobre todo por la actitud de indiferencia de los abogados patronales. Todo esto ha conducido en la práctica a que la demanda siquiera comparezca ante la Junta para tratar de conciliar; la normal es que aún estando presente manifiesta que no se le de por presentado para la conciliación, esto es, -- que estando presente materialmente, legalmente esté -- ausente .

Sucede que en la realidad no se han tomado en cuenta la verdadera importancia que la conciliación

tiene, y sobre todo en conflictos laborales la misma resalta, pero el órgano jurisdiccional con su apatía ha hecho que la conciliación no sea más que un buen deseo, ya que no realiza ningún esfuerzo para avenir a las partes en pugna, sino que simplemente se limita en su caso, a hacer constar en el acta respectiva, la negativa de los representantes de las partes (cuando concurre al demandado) para conciliar e inmediatamente se dicta el acuerdo de que se pase a la audiencia de demanda y excepciones, esto es, que se pase al período de arbitraje .

Se ha criticado el que se utilice la palabra arbitraje, ya que el arbitraje, como es sabido, es una institución que hace de la voluntad de los particulares y para casos especiales, y las Juntas por el contrario son órganos jurisdiccionales permanentes y para conocer de conflictos cuya competencia les ha sido previamente determinada. El Maestro Trueba Urbina, nos dice al respecto : " La denominación de audiencia de arbitraje, como la aplica el órgano jurisdiccional del trabajo, Junta de Conciliación y Arbitraje, no debe estimarse como feliz, porque estas juntas en realidad, no son tribunales de arbitraje, sino órganos públicos de jurisdicción, y porque en la audiencia de arbitraje no se arbitra, sino que se juzga que no es lo mismo en sentido rigurosamente técnico " (17) .

En la audiencia de demanda y excepciones - puede suceder lo siguiente :

Por lo que hace al actor. Primero.- Que ratifique su escrito inicial de la demanda. Segundo. Que lo aclare. Tercero.- Que adiciones o amplie la demanda inicial.

En relación al demandado. Primero.- Que no se presente a dicha audiencia; en este supuesto se tendrá por inconforme con todo arreglo al demandado y por contestada la demanda en sentido afirmativo.- Segundo.- Que se presente y se allane a la demanda. Tercero.- Que se presente y conteste oponiendo excepciones y defensas y reconviniendo en su caso.

Por lo que se refiere a las posibles actitudes de la parte demandada, vamos a estudiar cada uno de los tres casos y sus posibles consecuencias .

Primer caso.- Cuando la parte demandada - haya sido debidamente emplazada y no se presente a la audiencia de conciliación, de acuerdo con la ley se -

le tiene por inconforme con todo arreglo conciliatorio. Si igualmente se abstiene de comparecer a la audiencia de demanda y excepciones, debe hacer efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo, igual consecuencia se deriva en el caso de que el demandado resulte mal representado .

La consecuencia de no comparecer a la audiencia de demanda y excepciones se traduce en el sentido de tener por inconforme con cualquier arreglo al demandado, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, el artículo respectivo dice : " salvo prueba en contrario ". Esta situación se traduce en la imposibilidad que posteriormente tiene la demanda para ofrecer pruebas y de hechos el juicio resuelto a favor del actor, el que en nuestro concepto ya no necesita ofrecer pruebas, pero sin que por ello se omita el censual de las actuaciones y la presuncional - en su doble aspecto, las que incluso se toman de oficio por el juzgador y posteriormente se sigue el trámite a que se refieren los artículos 770 y 774 de la Ley del Trabajo .

Solamente en un caso le es permitido a la demandada ofrecer pruebas. La Suprema Corte de Justicia de la Nación lo ha establecido en la ejecutoria - que a continuación cito: " Las pruebas que puede ren-

dir el demandado en el caso 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 negativa, sino que se colocaría el actor en un estado de idefensión 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 sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre el actor y el 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 contraviertan la demanda. [Apéndice de jurisprudencia. Tesis 357. - pág. 670]:

Consideramos que existe otro caso en el cual aún cuando se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, hay la necesidad de ofrecer pruebas y que la demanda tiene la posibilidad de ofrecerlas igualmente, en nuestro concepto esto se suscita--ría en negocios en que se reclamen indemnizaciones de de

rivadas de riesgos profesionales. Existe la obligación de la parte actora de designar su perito médico para que determine la incapacidad que presente, y en caso de que el demandado no designe su perito, la Junta de oficio le designará uno, pero aún teniendo por contestada la demanda en sentido afirmativo, puede la demanda designar su perito para los efectos indicados.

Segundo caso.. La parte demandada se presenta a la audiencia de demanda y excepciones, pero se allana a la demanda. En esta caso reconoce la procedencia de las exigencias de la actora y así lo demuestra al allanarse. Este caso es poco usual y casi no se da en la práctica .

Tercer caso.- Con lo anterior, pasamos al análisis de este último caso, o sea aquel en el que compareciendo la parte demandada, contesta la demanda, opone excepciones y defensas y reconviene cuanto a sus intereses conviene .

Al hacer mención de las posibles actitudes de la actora en la audiencia de demanda y excepciones habíamos dicho que esta podía ratificar el escrito inicial de la demanda .

A nosotros nos parece que los dos primeros casos no tienen mayor problema y que este surge cuando se adiciona o amplía la demanda .

Se discute si cuando se amplía la demanda, en relación con la adición formulada, se debe citar una nueva audiencia de conciliación, y en su caso para la audiencia de demanda y excepciones. Nosotros opinamos que ya no debe citarse para una nueva audiencia de conciliación aún en el supuesto de que no concurre la parte debidamente emplazados y apercibido en los términos de la ley, tiene legalmente la posibilidad de comparecer a la junta para manifestar su opinión a las pretensiones de la actora; si no lo hace, tácitamente está consistiendo en aceptar que lo que se reclama tiene una procedencia que se deriva de la justicia de la pretensión, si no concurre es porque considera innecesaria su presencia y acepta se le condene a lo que pide el reclamante, y como tiene la posibilidad de concurrir porque se supone que no haya nada que impida su presencia, ya que en última instancia se pueden delegar facultades en un apoderado para que lo represente, máxima que en materia de trabajo no necesitan satisfacer las exigencias que en el derecho común se exigen, salvo el caso en que se demandan sociedades, ya que en ese supuesto debe acreditarse la personalidad del compareciente y la personalidad del mandante, sin lo que debe tenerse por contestada-

la demanda en sentido afirmativo, sálvo prueba en con-
trario, y para el efecto nos remitimos a lo que hemos
expuesto en líneas anteriores .

En consecuencia, concluímos: si el demandado
a pesar de estar debidamente emplazado no concurre
a la audiencia de demanda y excepciones, debe en ese-
supuesto la junta de declarar que se tiene por contes-
tada la demanda en sentido afirmativo, aún en el caso
en que en esa audiencia se amplíe la demanda.

Se pregunta, cuántas veces puede el actor-
adicionar su demanda y ampliarse. Según previene el-
artículo 71 del Código Federal de Procedimientos Civi-
les, que tiene aplicación supletoria, la ampliación -
solo puede presentarse una sola vez, hasta antes de -
la audiencia final de la primera instancia. Además es
también en una sola ocasión que puede el actor cambiar
por nuevas o diferentes acciones el contenido de su -
demanda . (Art. 753. fracción Iv, de la Ley Federal-
del Trabajo .)

Ahora bien, expuesto el problema anterior-
supongamos que simplemente el actor se presenta y ra-
tifica su demanda inicial, qué sucede en ese supuesto.

Ya se había apuntado la necesidad de que el demandado al contestar lo hiciera en una forma más formal, por decirlo así más técnica, esto es que si el actor no se exigen demasiados requisitos (los que han sido precisados anteriormente), en el caso, la contestación a la demanda, la ley es más exigente.

La fracción quinta del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo establece al respecto: " En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmando los, negando los expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrán adicionar su exposición de hechos con los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba de contrario. La negociación pura y simple del derecho importe la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, sino lo hace y la Junta se declarará incompetente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en los términos del artículo siguiente: "

Nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha manifestado al respecto, lo siguiente: " El demandado está obligado a contestar todos y cada uno de los puntos de la reclamación que le fuere formulada, ya sea afirmativa o negativamente y en caso de que omita hacerlo con referencia a alguno de esos puntos, deben tenerse por ciertos los hechos contenidos en los mismos. En esas condiciones las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de citarlo y si no lo hacen, violan el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo ".

Con la demanda y la contestación respectiva, se fijan los puntos a debate: El procesalista, J. Jesús Castorena, escribe al respecto: " La demanda y la contestación a la demanda son los medios de todo proceso y por los que se obtienen los términos de la controversia ".

Por las razones apuntadas anteriormente, el demandado al contestar la demanda, queda obligado a actuar en la forma que previene el artículo, u53, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, ya que no es una obligación de su parte al comparecer a juicio, es una carga, pero si comparece debe actuar en la forma y términos que exige la ley. El Maestro Trueba Urbina, nos dice los siguiente : " Es indudable que el de

mandado no está obligado a comparecer y que la consecuencia establecida por su ausencia del proceso es la que se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (Art. 752), lo que quiere decir, a nuestro juicio, que se tengan por ciertos los hechos alegados por el demandante. Pero no lo es menos, que si comparece, queda obligado a comportarse de acuerdo con las prescripciones establecidas para la contestación a la demanda. Aunque el artículo 753 de la Ley del Trabajo nos señala directamente qué debe hacerse en este caso, es lógico deducir que la actitud del demandado, al eludir el cumplimiento de preceptos taxativos de la ley, la forma irregular y maliciosa de producirse, debe equipararse a la incomparecencia y tener idénticas consecuencias que ésta, pues solo la comparecencia en forma debe tenerse como tal. Las consecuencias de falta de lealtad en el proceso no debe recaer en la parte contraria de la que pretende obtener con esa conducta una ventaja procesal " (18)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que " Los demandados en los juicios laborales, al contestar las reclamaciones que se les formulen, están obligados a precisar los hechos fundatorios de sus excepciones, a fin de que su contraria-

pueda defenderse y aportar pruebas consiguientes contra los hechos afirmados en la contestación; y si no proceden en tales términos, aún cuando en el curso -- del procedimiento lleguen los demandados a comprobar hechos motivadores de excepciones imprecisas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden fundar un lauda absolutorio teniendo en cuenta esas probanzas, -- en virtud de no haber quedado debidamente fijadas la litis. 2270/48. Casimiro García. 20 de octubre de -- 1948, por unanimidad de 4 votos ".

En diversas ejecutorias la Corte siguió el mismo criterio sustentado y dijo: " Cuando en la demanda se afirma un hecho y al contestarse éste no se niega ni contradice, ni explica que tal hecho aconteció en forma o circunstancias distintas, debe tenerse por cierto, ya que tal objeto persigue el artículo -- 518 de la Ley Federal del Trabajo al imponer al demandado la obligación de " Referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore o refiriéndose como crea -- que haya tenido lugar ". D. 551/50/Ira. Pedro Trejo García, 9 de noviembre de 1953 Mtro. Gilberto Valenzuela .

No obstante lo anterior, en ejecutoria posterior se sostuvo el criterio siguiente: Es lícito --

contestar la demanda negándola en todas y cada una de sus partes, pues en tal caso se usa una figura gramatical que implícitamente abarca la negativa particular de cada uno de los hechos expuestos por el actor; y esta negativa, por su propia naturaleza no requiere referencias de ninguna especie, en los términos del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo aplicable solamente al caso de que la contestación concrete determinadas excepciones. D.-40/50/2a Cia. del Ferrocarril Sud-Pacífico de México. 6 de septiembre de 1954. Mtro. Luis Díza I.

Nuestra Ley Federal del trabajo usa indistintamente los términos excepciones y defensas como sinónimos; en realidad, técnicamente no tienen la misma significación. Es conveniente hacer la distinción respectiva, ya que de esta manera obtendremos precisión en el lenguaje jurídico y aplicaremos cada término como corresponda.

Los autores José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, nos señalan: La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda. (19)

De esta manera tendríamos como excepciones en materia de Derecho del Trabajo, las siguientes: La falta de los presupuestos o requisitos necesarios para entablar una relación procesal perfecta.

Por su parte, la defensa es la negación de la pretensión del actor, ya sea porque el reclamante no tenga derecho a lo que pide, o en el supuesto que tenga derecho a esa pretensión la misma ha parecido así encontramos como defensas, las siguientes: Compensación; prescripción, plus petitio. El maestro Trueba Urbina nos dice: en general, toda contestación susceptible de extinguir la obligación del trabajo, es decir, el cumplimiento en cualquiera de sus formas posibles,. Aunque la Ley Federal del Trabajo no se refiere directamente a ellas, pueden también ser consideradas como excepciones substanciales del trabajo, la plus petición, la simulación, la inexistencia y la falsedad . (20)

El demandado debe oponer sus excepciones o defensas oportunamente, si no lo hace precluye su derecho, esto es, que las mismas deben hacerse valer al contestar la demanda, posteriormente y en virtud de la división del proceso en diversos estadiso eso ya no es posible por no haberse ejercitado oportunamente, ya que de lo contrario significaría indefensión de la contraria e iría contra los principios rectores del proceso, como es, entre otros, el de la lealtad entre las partes en el mismo .

Puede el demandado reconvenir. La reconven-
ción no es una excepción, es una contra demanda que -
formula el demandado en contra del actor y que se ~~←~~
acepta por razones de economía procesal. Por lo que -
hace a su desarrollo, se cita para una audiencia de -
conciliación y si las partes no conciliaron, se pasa
a la audiencia de demandada y excepciones (período ~~←~~
de arbitraje.) En relación a la reconvención se exi
ge el cumplimiento de los mismos requisitos que para
la formulación de la demanda y su contestación se han
estudiado. La revención únicamente puede plantearse
al contestarle la demanda, posteriormente ya no se re
cibe; el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, -
así lo exige en el párrafo séptimo del precepto legal
invocado.

Conviene, antes de dar por terminado el es
tudio de la audiencia de demanda y excepciones, hacer
algunas observaciones respecto a la conveniencia o -
inconveniencia de la réplica y de la dúplica en el pro
cedimiento laboral.

Si se analiza el artículo de la ley en --
cuanto se refiere a las cuestiones procedimentales, -
se ve que el réplica en el procedimiento laboral úni-
camente está autorizada en el período conciliatori, -
así la fracción VI del artículo 763 de la Ley, Facul-

ta a las partes para replicar y contrareplicar sin embargo no hay precepto o disposición alguna que autorice o faculte para lo mismo en el período de arbitraje .

Estimo que tal situación está motivada por dos razones :

Primero: El deseo de legislador de hacer más rápido el procedimiento; segundo. Su desconocimiento de la realidad y de la técnica de ese ordenamiento protector del trabajador, sin embargo, dicho ordenamiento, se dice y con razón, que la Ley Federal del Trabajo adolece de graves fallas que es necesario corregir y a cuya tarea debía dedicarse nuestra Suprema Corte de Justicia; piénsese simplemente en lo que acontece cuando al contestarse la demanda, se presentan las siguientes situaciones, las que consignamos en forma ejemplificativa .

La demanda se presenta en la audiencia de demanda y excepciones, y en el cuerpo de su contestación hace valer causales prescritas, por ejemplo, in-

jurias que le fueron inferidas tres meses anteriores a la fecha en que despidió al actor, o un supuesto robo que dice sufrió por parte del actor, 45 días anteriores a la fecha en que lo despidió, etc.

Otro caso, se presenta contestando de una manera vaga, oscura y pretende con esto, dejar en estado de indefensión al actor .

O bien, quien se presenta como apoderado del demandado, que en el caso es una sociedad anónima o cualquier tipo de sociedad, y no acredita que quien le otorgó el mandato tenga facultades legales para hacerlo.

Ahora bien, cabe preguntar en qué momento vamos a manifestar nuestra inconformidad como apoderados del trabajador, ante la situación que he planteado en los tres casos presupuestos .

Si atendemos a la institución de la preclusión, es obvio de que inmediatamente que se produzca la contestación debemos hacer valer las excepciones respectivas, que en el caso serían, prescripción, obcuridad de la contestación de la demanda, falta de personalidad y personería, respectivamente.

Pero sucede que de acuerdo con la ley actual y del criterio que tienen los secretarios de audiencias, en virtud de que en el procedimiento laboral no hay réplica, las partes ya no pueden hacer ninguna manifestación porque se lo impiden y acontece que no hay base legal para solicitar el hacer uso de la palabra, para combatir esa situación.

En el fondo, yo estimo que dichos funcionarios se extralimitan en su cometido y que no entienden la naturaleza del procedimiento laboral. Las partes mientras no se declare terminada la audiencia de demanda y excepciones, pueden y deben hacer todas las manifestaciones que crean convenientes. Pensar de otra manera es estar sujeto a un sistema estrecho, riguroso y anacrónico que no tiene justificación alguna, pues con el mismo se coarta el derecho de defensa y con ello no se obtiene más que acentuar el encono que el mismo litigio profuce, ya que se puede pensar que se está actuando para favorecer a una de las partes y no para conducir debidamente el proceso.

En vista de esta situación, es conveniente que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, le de-

la debida interpretación a tal disposición y suprima de una vez por todas, tales limitaciones, orientando el criterio, tanto de las partes, como el de los funcionarios encargados de aplicar la ley con el objeto de obtener una justicia que esté fundada, no tanto — en el rigorismo legal, sino en los amplios causes de la equidad.

Y claro se ve que es misión de la Suprema-Corte de Justicia de la Nación, de la debida interpretación a tal disposición y suprima de una vez por todas, tales limitaciones, orientando el criterio, tanto de las partes, como el de los funcionarios encargados de aplicar la ley con el objeto de obtener una justicia que esté fundada, no tanto en el rigorismo legal, sino en los amplios causes de la equidad.

Y claro se ve que es misión de la Suprema-Corte de Justicia de la Nación, corregir tales yerros si pensamos en las palabras de Thereing, quien dijo : La justicia es el fin y el derecho es el medio. El derecho envejece porque los conceptos evolucionan y llega un momento en que la justicia se le opone: el derecho resulta injusto. La reforma se impone, pero mientras llega es necesario armonizar el derecho con el nuevo estado de hecho, y esa es la función de la Jurisprudencia. (Cita hecha por Hugo Alsina) (21).

la debida interpretación a tal disposición y suprima de una vez por todas, tales limitaciones, orientando el criterio, tanto de las partes, como el de los funcionarios encargados de aplicar la ley con el objeto de obtener una justicia que esté fundada, no tanto — en el rigorismo legal, sino en los amplios causes de la equidad.

Y claro se ve que es misión de la Suprema-Corte de Justicia de la Nación, de la debida interpretación a tal disposición y suprima de una vez por todas, tales limitaciones, orientando el criterio, tanto de las partes, como el de los funcionarios encargados de aplicar la ley con el objeto de obtener una justicia que esté fundada, no tanto en el rigorismo legal, sino en los amplios causes de la equidad.

Y claro se ve que es misión de la Suprema-Corte de Justicia de la Nación, corregir tales yerros si pensamos en las palabras de Ihereing, quien dijo : La justicia es el fin y el derecho es el medio. El derecho envejece porque los conceptos evolucionan y llega un momento en que la justicia se le opone: el derecho resulta injusto. La reforma se impone, pero mientras llega es necesario armonizar el derecho con el nuevo estado de hecho, y esa es la función de la Jurisprudencia. (Cita hecha por Hugo Alsina) (21).

Audiencia de Pruebas.- Para nosotros la prueba es un medio de convencimiento mediante el cual pretendemos demostrar al órgano jurisdiccional la verdad de nuestras afirmaciones.

En el Derecho del Trabajo, atendiendo a muy especiales circunstancias y que posteriormente enunciaremos, el principio de que quien afirma está obligado a probar se rompe, esto es, que dicho principio no observá, sino que se ha elaborado una doctrina, o por decirlo así, un sistema probatorio con el que el principio que hemos citado ha quedado destruído en beneficencia de la parte más débil, de la que necesita la protección de la Ley, y que es indudablemente el trabajador.

El Maestro don Alberto Trueba Urbina, nos dice al respecto: " En el proceso del Trabajo se resquebraja, el principio jurídico, consagrado por el Derecho Procesal Civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constituciones de la acción y el de mandado los de sus excepciones.

En efecto, respecto a la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial ha suplido deficien -

cias legales, creando una teoría especial de inversión de la carga de la prueba, que aceptamos sin reservas porque trata de favorecer al débil, al obrero, frente al poderoso. Pues sostener lo contrario sería desconocer que la elaboración del derecho procesal del trabajo se debe a la necesidad de evitar que el litigante más poderoso económicamente hablando, pueda derivar y obstaculizar los fines de justicia social .

La inversión de la carga de la prueba cumple, pues, en el proceso del trabajo una función tutelar, que constituye, por otra parte, la finalidad de toda la legislación social, la que sin perjuicio de garantiza los derechos de todos los factores activos de la producción, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero.

Pensamos por otra parte, que la aportación de pruebas constituye una carga y no una obligación - ya que las partes son libres de ofrecerlas o no, si a sus intereses conviniere, pero si se quiere librar de perder un juicio, lo lógico es aportar los medios necesarios al órgano jurisdiccional que le demuestre que tenemos razón en lo que afirmamos, ya que nuestra diligencia depende el éxito o el fracaso.

En materia de trabajo y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 759 y 860 Fracción II, la Junta puede disponer de oficio la recepción de pruebas no ofrecidas y tendientes a aclarar lo cuestionado o hacia un mejor conocimiento de los debatido, teniendo esto como limitación que se circunscribe a los hechos alegados.

La prueba, ha dicho Pina Y Milán, se dirige al Juez, no al adversario; nosotros nos solidarizamos con el pensamiento del procesalista mencionado. Si el órgano jurisdiccional es quien va a resolver y dictar su fallo, es a él a quien debemos demostrar y convencer de la verdad de nuestras afirmaciones, la contraria podrá objetar y si quiere menoscabar el valor de nuestras pruebas, pero quien en realidad les dá su justo valor y alcance probatorio es el juzgador órgano al que le debemos aportar nuestros elementos de convicción.

El procesalista Eduardo R. Stafforini, nos dice: " La prueba consiste en demostrar un jicio, por alguno de los medios que la ley establece, la verdad-

de los hechos controvertidos por las partes. La prue
ba es inseparable del hecho mismo. Si este último no
puede justificarse de nada vale que realmente exista,
pues para el Juez del litigio importa exclusivamente-
aquello que es posible de demostración ".

El hecho se tiene por probado cuando el --
Juez se presuade de su veracidad. Este propósito de-
be considerarse satisfecho cuando las diligencias prac-
ticadas llevan a su espíritu la certidumbre de la ver
dad del hecho invocado. Por èl contrario, será indufi
ciente si subsiste la duda que suscita la sola afir-
mación de una parte frente a la negativa de la otra"-
(24)

El Maestro Castorena, en su obra Proceso -
del Derecho Obrero, nos dice que las pruebas se clasi
fican en los siguientes grupos:

- 1.- Declaraciones de personas, la testimo
nial y la pericial.
- 2.- Documentos. Se trata de pruebas pre-
constituidas intencionalmente por las
partes , por la Ley, por pactos gene-
rales o usos determinados .

3.- Reproducciones de hechos, de actuaciones, expresiones, etc. Se trata de los medios modernos de reproducción: fotografía, cine, televisión, etc.

4.- Examen de cosas y lugares.

5.- Presunciones . (25)

Si bien es cierto que nuestra Ley del Trabajo no nos enuncia las pruebas que se pueden ofrecer, supletoriamente y en su defecto podemos ocurrir al Código de Procedimientos Civiles, en donde se dispone cuales son los medios de prueba que la Ley reconoce.

Consideramos que solamente en tres casos puede abrirse al negocio al prueba :

1.- Si las partes no están conformes con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario.

2.- Si las partes lo piden.

3.- Si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La audiencia de pruebas se compone en tres actos procesales distintos. Ellos son: el ofrecimiento, admisión y recepción de pruebas (este último caso lo denominamos también de desahogo de pruebas) .

Una vez que se ha celebrado la audiencia de demanda y excepciones, la Junta de oficio, debe señalar el día y hora para que tenga verificativo la audiencia de pruebas. En la práctica impropriamente se habla de audiencia de pruebas y alegatos; en realidad son dos casos distintos ya que están regulados por preceptos distintos, las primera por el artículo 770. ambos de la Ley Federal del Trabajo.

En la audiencia de pruebas, tanto el actor como el demandado tienen la oportunidad procesal de ofrecer las pruebas que a su derecho convengan, pero siempre y cuando tengan relación con la litis, estos, con los puntos controvertidos .

De acuerdo con la práctica que se ha establecido en nuestras Juntas una vez que las partes han ofrecido pruebas, se produce en esta forma: o se declara cerrado el período de ofrecimientos de pruebas y se permite a las partes que las objetan, o simplemente las pruebas del actor, luego a objetar primeramente las pruebas de la demanda a ofrecer sus probanzas y posteriormente el actor objeta las del demandado. Se puede decir que en realidad no existe sistema en el aspecto.

Las objeciones pueden ser o referirse a lo siguiente :

- 1.- Las que tiendan a desechar la prueba por ejemplo, las que no tengan relación con la litis planteada.
- 2.- Las que objetan la autenticidad de documentos exhibidos y consecuentemente, les niegan el alcance y valor probatorio que se les pretenda dar.
- 3.- Las que se objetan en cuanto su contenido.

El Maestro Castorena dice que de cualquier especie que se la objeción se admite la prueba de la misma y únicamente se tienen por formulada la objeción.

En nuestro concepto, no debe procederse así, esto es, que no estamos de acuerdo con el criterio presentado por el procesalista citado. Si el objeto de las objeciones es ilustrar a la Junta sobre los defectos de las probanzas ofrecidas, qué se gana con objetárlas, si de cualquier manera se va a aceptar la prueba .

Claro está que hay objeciones que deberán valorarse por el dictaminador al resolver, pero qué sucede con las pruebas que no tienen relación con la litis para qué se acepten ?. Ahora bien, si de objetárlas pruebas nada más se trata, pues para eso está previsto en la ley, de acuerdo con el artículo 770, - que las partes pueden producir sus alegatos, los que serán tomados en cuenta por el dictaminador al hacer el proyecto del laudo, y en última instancia por la Junta.

Una vez que ha concluido el período de ofrecimiento de pruebas precluye el derecho de las partes

para ofrecer pruebas, esto tiene dos excepciones, se aceptan pruebas tendientes a probar hechos supervenientes o las partes que tiendan a probar los hechos supervenientes o las partes que tiendan a aprobar las tachas formuladas en contra de los testigos. La junta dictará auto de admisión de las pruebas mandando a desahogarlas .

Una vez que se han desahogado todas las pruebas ofrecidas y admitidas por la Junta, se concede a las partes un término común de 48 horas para presentar sus alegatos por escrito .

El alegato en la exposición que hacen las partes acerca de sus pretensiones y tienden a ilustrar al Tribunal sobre lo probado por cada una de las partes, esto es, se critica sobre las probanzas ofrecidas y el valor probatorio que no cree merecen. El alegato únicamente debe referirse a las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no existe conformidad entre ellas .

Una vez que va a cumplir con lo concerniente a los artículos 771 a 774, de la Ley Federal del Tra-

bajo, el Auxiliar del Presidente de cada grupo especial, deberá formular un dictamen dentro de los diez días siguientes a la presentación de los alegatos; nunca se cumple con tal determinación por el contrario, transcurren semanas y en ocasiones meses sin que el proyecto del laudo se elabora, unas veces por negligencia de los empleados de la Junta que olviden -- turnar sus autos o dictamen, en otras por extrañas -- componendas que no tienen justificación alguna, y en este como en el otro caso, es de exigirse la responsabilidad a quien corresponda, con el objeto de hacer -- cumplir la ley, y sobre todo y como acertadamente indica el Maestro Trueba Urbina, que toda dilación siempre repercute en perjuicio del más débil y es quien -- casi siempre se presenta como actora, o sea la clase trabajadora, por lo que debemos ser celosos en el cumplimiento de la Ley para evitar dichos perjuicios -- y máxime si tomamos en consideración que la Ley Federal del Trabajo es protectora de la clase trabajadora.

Siguiendo el orden del articulado del Código Laboral, y según el artículo 722, dentro de los -- diez días siguientes a aquella en que se presenten -- o debieran presentar los alegatos por escrito, se entregarán a los representantes un tanto para el efecto dicho proyecto de laudo, deberá elaborarse por triplicado y se glosará un tanto al expediente .

En cada dictamen se asentará autorizada por el Secretario razón de la fecha y hora que se hace entrega de la copia a cada representante, firmando este por su recibo o se hará constar, en su caso, que se niega firmarlo, poniéndose razón de la fecha en que el dictamen quedó a su disposición en la Secretaría.

El presidente citará para la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen .

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

Citados los miembros de la Junta para la audiencia de resolución, se dará principio con la lectura del dictamen del auxiliar y de los alegatos suscritos por los representantes, y expuestas las razones que cada uno tenga para formular su opinión se tomará la votación correspondiente al Secretario del Grupo Especial, que también estará presente, se le entregará a este el expediente para engrosar el laudo previa la anotación del día y hora en que se le entregue. En ningún caso y por ningún motivo podrán --

cambiarse los votos emitidos en la audiencia de --- --
resolución.

La audiencia de resolución es pública, --pe-
ro casi ninguna o nunca concurren ni las partes ni --
persona ajena al negocio a dicha audiencia, la misma--
se lleva a cabo con la coparecencia de los p~~re~~presen--
tantes y del Presidente .

Considerando que tratándose de un acto pro-
cedimental de tanta transcendencia, no debiera permiti-
rse que los representantes se abstuviesen de concu-
rrir a la audiencia de resolución, pues concurriendo--
pueden impugnar oralmente las razones que aduzca en e
su voto el otro representante y sobre todo tratándose
del representante del trabajo, su asistencia es y de-
be ser obligatoria e inexcusable su inasistencia ya --
que traiciona la confianza que se le ha depositado --
al nombrársele de una de las partes en conflicto.

EL LAUDO.- Consideramos que de todos los--
actos dentro del proceso realizan los integrantes del
órgano jurisdiccional laboral, el que indudablemente--
reviste mayor importancia es el que decide en el fon-
do la controversia o conflicto planteado por las par-
tes. Esta decisión de fondo se conoce con el nombre-
de laudo.

En materia de trabajo y específicamente en el momento en que se resuelve, es cuando se ha tratado de mitigar la dureza de la ley y consecuentemente se puede decir que se ha destruido el principio que dice " La Ley es dura, pero es la Ley ", pues la equidad adquiere una preponderancia extraordinaria y da al juzgador para resolver un conflicto en conciencia y sin sujetarse a las reglas sobre estimación de la prueba que es principio determinante en materia civil.

Consecuentemente con este criterio, nuestra ley nos dice: en su artículo 275. Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Nos dice el procesalista Arturo Valenzuela en su obra Derecho Procesal del Trabajo: " Siendo la resolución del conflicto jurídico el acto de mayor trascendencia que el órgano jurisdiccional ejecuta en el proceso, es evidente que la sentencia es la manifestación principal del poder jurisdiccional, cuyo ejercicio es, a la vez, manifestación de soberanía ".

Pues si bien es cierto y de acuerdo con lo-

expresado anteriormente, que las Juntas resuelven en conciencia y sin sujetarse a reglas sobre la estimación de la prueba ello no les faculta ni amplía su arbitrio a tal grado que puedan alterar los hechos, incurrir en defectos de lógica en el raciocinio ni mucho menos a que se abstengan de estudiar alguna o algunas de las pruebas ofrecidas de las partes, y sin que en el respectivo análisis que de dichas pruebas hagan, expresen cuales fueron las razones de carácter humano motivadores de su criterio como ocurre casi siempre en perjuicio del trabajador .

Aunque nuestra ley exige que nuestros laudos sean claros, precisos y congruentes con la demanda y demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ella se harán las declaraciones que dichas pretensiones exijan condenado o absolviendo al demandado y se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

En los laudos encontramos, por lo que a su estructura se refiere, dos clases de requisitos: los de forma y los de fondo. Por lo que hace a los de forma, el laudo contendrá :

Lugar, fecha y junta que lo pronuncie.

Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes abogados y asesores.

Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con la claridad y concisión las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas.

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

Un extracto de los alegatos ;

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

Los puntos resolutivos .

Elementos de Fondo: 1.- Según el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos deben ser claros y precisos. 2.- Deben ser congruentes, ocupándose únicamente de las cuestiones debatidas por-

las partes. 3.- Deben resolver lo debatido por las partes, ya sea absolviendo o condenando. 4.- Igualmente sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

Por lo que se refiere a la clasificación de los laudos pueden ser:

1.- De condena en que consta el mandamiento dirigido al demandado para que cumpla con una obligación con apercibimiento de ejecución forzosa en caso de desobediencia, esto es, de proceder coactivamente en su contra en caso de inobservancia del mandato. —
 2.- Declarativos, o sea aquellos que reconocen y lo declaran así procedente o inexistente un derecho o existente una relación jurídica. 3.- Constitutivos, que son aquellos que introducen una nueva condición en una situación jurídica, económica o contractual existente, o modificadas estas, por ejemplo, la sentencia que se dicta en el proceso colectivo económico.

Naturaleza jurídica del laudo.- Ya he dicho que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales, en consecuencia, los laudos, lo que respecta a su naturaleza jurídica tienen carácter de resoluciones jurisdiccionales. Sin em

bargo, el anterior criterio no siempre fué aceptado, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo durante mucho tiempo el criterio de que las resoluciones administrativas. Tal consideración nació del erróneo concepto que se tenía acerca de la verdadera naturaleza de nuestros Tribunales de Trabajo, ya que en una época se pensó que carecían del imperio necesario para poder ejecutar sus resoluciones, y en esa virtud las mismas por no poderse ejecutar carecían de los atributos que las sentencias de derecho común tenían.

Posteriormente la Corte sostuvo el criterio de que aunque las Juntas eran Autoridades Administrativas, tenían atribuciones de carácter judicial y capacidad para poder hacer cumplir sus resoluciones.

Finalmente, nuestro máximo órgano jurisdiccional, resolvió que laudos tienen el carácter de resoluciones jurisdiccionales y fuerza decisoria. Para mí, lo anterior es lógico, ya que considero a los Tribunales del Trabajo como verdaderos órganos jurisdiccionales y con la capacidad e imperio necesarios que le permiten hacer cumplir sus mandatos, máxime tratándose de algo tan importante como lo es la sentencia.

Los Tribunales del Trabajo.- Según se ha visto, ha quedado demostrado ya definitivamente que los organismos que conocen de los negocios o conflicto laborales, ejercen la función jurisdiccional y consecuentemente que el Estado dispone de tribunales específicos para conocer y resolver todas las controversias que se presenten entre el patrón y el trabajador.

Los Tribunales de Derecho del Trabajo, nacen como consecuencia de la privación de la autodefensa, que en esta como en casi todas las materias, tiene sus naturales excepciones y por otra parte como producto de la necesidad en que el Estado se encuentra de tratar de establecer el equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo), pues la existencia de este desequilibrio de manera permanente altera la tranquilidad social, pues el malestar que produce lleva poco a poco el caos, así como también el ferviente deseo de que en los casos en que los intereses jurídicos chocan y no hay una actuación voluntaria por parte de los obligados para cumplir sus obligaciones o respetar el derecho de los demás, el Estado necesariamente interviene para aplicar la norma al caso concreto, como se ha dicho, interviene mediante el órgano jurisdiccional creado previamente y le posibilita de tal manera que le faculta hasta el grado de llegar a la ejecución coactiva de sus resoluciones.

Hemos visto que a nuestros tribunales de trabajo, se les denomina JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Estimamos que la denominación no es muy técnica y que solamente tomando la palabra " arbitraje " en una concepción lata y forzando el tradicionalismo concepto que sobre la institución arbitrar se tiene, es aplicable a las Juntas que conocen de los problemas - de Derecho del Trabajo .

Ignoramos que si por el hecho de que la decisión que pronuncian los tribunales del trabajo y que se denomina " laudo ", los Constituyentes coligieron que si los laudos los pronuncian los árbitros, — pues nada más adecuado que las mencionadas Juntas se denominasen de " Conciliación y Arbitraje " o si en vista de que tales tribunales no son originales de nuestro país, sino como sabemos tienen su antecedente en Nueva Zelandia y Australia y así se denominan en Francia, Inglaterra, Bélgica y Estados Unidos, no sabía porque llamarlos de otra manera .

De cualquier manera, insistimos que la denominación no nos parece adecuada y brevemente expondremos nuestras razones para sostener nuestros puntos de vista .

Desde luego se hace notar que el juicio arbitral se tramita ante tribunal ocasional, por mejor decir, ante Juez ocasional y que excepcionalmente podrá intervenir en otro conflicto, esto es, que no es previamente establecido por la Ley. Por otra parte, - el árbitro normalmente es designado por las partes li ti gan tes o contendientes y cuya de ci si ón se co mp ro me te n a acatar las mismas, lo que no sucede ante los -- laudos que pronuncian nuestros tribunales de trabajo - pues sabemos que contra los mismos podemos incoar el - juicio de ampara. Podemos apuntar como característi - cas determinantes del juicio arbitral, las siguientes:

1.- Según expone el tratadista don Eduardo Pallares, el compromiso arbitral, es un contrato, co ns en su al, formal, bilateral, a título oneroso y co mu ta t i vo, por el cual las partes se obligan: 1o.- A no acudir a la jurisdicción ordinaria para la decisión - de un litigio que tienen pendiente . 2o.- Somenten - dicho litigio al conocimiento de uno o varios jueces - árbítrros: 3o. Estipulan la forma de tramitar el jui - cio arbitral; 4o.- Fijan sanciones para el caso de - que alguno de los contratantes no cumpla lo convenido 5o.- Precisan el lugar en que ha de seguirse el jui - cio arbitral y su duración.

2.- Las partes pueden estipular un plazo - para que los árbitros dicten su laudo y en su defecto

legalmente se les conceden cien días si se trata de juicio ordinario y sesenta en caso de que el negocio fuera sumario. El plazo se contará desde el momento en que se aliste el nombramiento. (Art. 617, Código de Procedimientos Civiles) .

3.- En contra de la decisión o de (los) árbitros procede el recurso de apelación, salvo que se haya renunciado al mismo artículo 619 C. de Procedimientos Civiles .

4.- Las partes pueden establecer el procedimiento que debe seguirse y en su defecto deberá estarse a las disposiciones relativas del Código de Procedimientos Civiles .

Ahora bien, de lo expuesto desprendemos :

1.- En los conflictos laborales las partes ocurren ante tribunales previamente establecidos y sin que su comparecencia sea producto de un acuerdo de voluntades previo, esto, es no existe contrato para comparecer ante las juntas .

2.- Hay obligación de las partes de ocurrir precisamente los tribunales respectivos.

3.- No hay condena en gastos y costas, las que solamente son procedentes en ejecución de los laudos.

4.- Las partes no designan al órgano colegiado que conocerá de sus diferentes, pues este se en cuenta previamente designado y tiene legalmente fija da su jurisdicción y competencia.

5.- Siendo las leyes procedimentales de orden público, las partes están sujetas a las mismas y consecuentemente la inscrucción y en general todo el procedimiento tiene que seguir el lineamiento marcado por la ley respectiva.

6.- Los laudos de las Juntas no pueden ser recurridos por recursos ordinarios como lo es la apelación en materia Civil, sino que únicamente procede el juicio de amparo, y el mismo no es renunciable expresamente .

Como hemos visto, no hay semejanzas entre - las instituciones del arbitraje y las instituciones - del Derecho del Trabajo, por lo que se concluye que - la denominación que tienen los tribunales en materia- laboral no es apropiada, y que ene el caso sería más- correcto designarlos con la denominación de Juntas de Conciliación y de Derecho del Trabajo.

Trataremos ahora el problema acerca de que -- si nuestros tribunales del trabajo son de equidad o de derecho.

El procesalista Arturo Valenzuela, opina -- que nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje son -- tribunales de derecho estricto y no de equidad y al -- respecto nos dice: Después de la Constitución y de -- las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje a partir de la pro -- mulgación de la derogada Ley Federal del Trabajo, -- son tribunales de derecho estricto en toda la Repúbli -- ca, como lo son actualmente en la nueva ley.

En su función de aplicación o de interpreta -- ción de la legislación laboral, no pueden usar de la -- equidad como principio de aplicación de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de que la norma sea -- material o procesal.

Para los casos no previstos, debe hacerse -- una distinción. Si el caso no previsto se refiere a -- derecho, actos o instituciones no reconocidos expresa -- mente por la legislación laboral los tribunales de -- trabajo no pueden hacer uso de equidad como principio generador del derecho.

Si los casos no previstos se refieren a situaciones no contempladas por la Ley, con relación a un derecho, o un acto o a una institución expresamente reconocidos por la legislación del trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para llenar esas lagunas de la Ley, pueden hacer uso de la Ley Federal del Trabajo.

Es un error frecuente, el encontrar en tratadistas, funcionarios públicos y en muchas ejecutorias de la Suprema Corte, la afirmación de que los Tribunales de Trabajo son tribunales de equidad después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

En la interpretación y aplicación del Derecho, los tribunales del trabajo son de derecho estricto y no tribunales de equidad.

En los cuasiprocesos relativos a la conciliación y a los conflictos de orden económico, pueden utilizar la equidad como principio generador del derecho.

Como principio supletorio para llenar las lagunas de la ley, puede ser utilizada la equidad por los tribunales del Trabajo .

Atendiendo a la función principal de los -- tribunales del trabajo, a su función jurisdiccional -- debemos decir que son tribunales de derecho estricto -- y no de equidad . (27)

Nuestro punto de vista, es que, si bien es cierto que existen un ordenamiento escrito, que regula la actuación de nuestros tribunales del trabajo, -- también debe de aceptarse que en cuanto a su interpre- tación y aplicación el órgano colegiado que hace tal, está emanado de un espíritu social que le impele a mi- tigar la dureza de la ley, en beneficio de los más -- débiles .

Estimamos que precisamente ese es y puede -- ser el motivo por el que en el momento de decidir el conflicto, esto es, cuando se pronuncia el laudo no -- existe un sistema valorativo de las pruebas, sino que el juzgador las aprecia en conciencia y les da el va- lor probatorio que estime conveniente, haciendo uso -- de esa facultad soberana que se le tiene reconocida -- es más, aprecia los hechos de acuerdo con lo que su -- prudencia le aconseja y por ello no se exige que sean juristas los integrantes de las Juntas, sin que ello -- quiera decir que no deben ser capaces.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación -- ha sostenido el siguiente criterio jurisprudencial .

Cabe hacer la pertinente aclaración, de que toda resolución jurisprudencial a que he hecho referencia en el presente trabajo, fueron resultados de la aplicación de la derogada Ley del Trabajo de 1931. Sin embargo, he hecho mención a ella por referirse a ca sos en los que la nueva Ley no hizo modificación de fondo, o en los que por su naturaleza pueden aplicarse a la vigente Ley Federal del Trabajo de 1970.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- No son tribunales de derecho, y por lo mismo, no están obligados, al pronunciar sus -- laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios.

			Págs.
Tomo	XXV	The Texas C. Of. México.....	1636
"		Fernández del Valle Azul.....	1986
"	XXVI	Cia. Máx. de Luz y Fuerza Motriz.	297
"	XXVIII	Gallardo Carlos	305
		Cía. de Tranvías de San Luis Potosí.....	619

Finalmente, si tomamos en consideración que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso esto es, que está siempre atento a recoger las nuevas necesidades humanas y que consecuentemente, como afirma el Maestro de la Cueva, el catálogo no está cerrado -- y que tal vez no se cierre nunca, pues cuando tal cosa sucede se habrá terminado con el derecho del trabajo, en estas condiciones no creemos posible que nos sujetemos a la rigidez de un ordenamiento, puesto que las condiciones sociales cambian más rápidamente que las respectivas reformas legales y es ahí donde surge preponderantemente la equidad para estar con las nuevas situaciones sociales, esto es, se va adaptando a los casos concretos que se -- les van presentando.

Ahora bien, en cuanto al problema de la doble instancia ante los Tribunales del Trabajo, si bien es cierto que en la práctica está abolida, pues es bien sabido que ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea federal o local, no hay posibilidad de intentar de fondo, con lo que lógicamente la doble instancia no tiene vida, sin embargo y atendiendo las razones que expusimos anteriormente, atento a conseguir una mejor certeza en la decisión, un laudo más razonable y en el que se aprecian de una manera más serena las cuestiones litigiosas, no sería móvil suficiente para implantar la doble instancia en los conflictos de derecho del trabajo?

Si atendemos a la distinta naturaleza del derecho civil y sus instituciones relativas, así como a la diversa naturaleza del derecho del trabajo y el fin que el mismo persigue, debemos concluir que es acertado el haber suprimido la instancia en los conflictos laborales.

Ya hemos dicho que en el derecho civil se atienden a problemas derivados de cierto tipo de derechos patrimoniales, sin que por ello queremos desconocer que también se regulen situaciones jurídicas relativas al estado civil de las personas. En el derecho del trabajo, por la naturaleza misma de los sujetos que intervienen, los bienes que se tutelan son diversos, son del tipo de los llamados vitales, en los que se está discutiendo normalmente la subsistencia del

En estas condiciones se pretendió y se pretende que la justicia, en el caso que fuese expedita y gratuita (sin que se quiera desconocer que este -- ideal se persigue en general) implantándose sistemas que hicieran más dinámico el procedimiento y se suprimió la existencia de recursos con el objeto de obtener una decisión.

Los trabajadores, por las condiciones precarias en que se desenvuelven, difícilmente soportan -- la tramitación de pleitos largos, pues tales juicios los desesperan, los cansan, los aburren y finalmente los desmoralizan al grado tal que pierden la fé en la justicia y piensan que la misma sólo la obtienen los poderosos económicamente .

En estas circunstancias, hubiera sido muy -- grave el implantar la doble instancia en los juicios laborales, pues si atendemos el hecho de que en la -- práctica los conflictos laborales se aternizan en las Juntas, hay que imaginar lo que sucedería si tuviésemos que concurrir a un Tribunal Superior, que no haría más que retardar el negocio, en detrimento del que se persigue, como hemos apuntado con anterioridad .

Finalmente, si lo que se busca es que sean personas mejor preparadas las que conozcan del proceso, que examinen el mismo de una manera más serena y analítica, sin apasionamientos; estos extremos se satisfacen con elementos capaces y honestos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Castillo Larrañaga y de Pina, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Página 37.
2. De Pina, Rafael. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales. - Anotado. Página 148.
3. Op. Cit. Página 23.
4. Op. Cit. Página 53.
5. Op. Cit. Página 33.
6. Castorena J., Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Págs. 34-36.
7. Op. Cit. Tomo II. Págs. 333-334.
8. Op. Cit. Página 89.
9. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Páginas 750-752.
10. Op. Cit. Página 435.
11. Porras López. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 199.
12. Stafforni, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Págs. 76-77.
13. Op. Cit. Volumen II. Página 348.
14. Op. Cit. Página 257.
15. Op. Cit. Tomo I. Página 106.
16. Op. Cit. Tomo II. Página 361.
17. Op. Cit. Volumen II. Página 370.
18. Op. Cit. Tomo II. Páginas 179-180.
19. Op. Cit. Página 145.
20. Op. Cit. Tomo II. Página 144.
21. Op. Cit. Tomo I. Página 31.
22. Trueta Urbina, Alberto. Op. Cit. Vol. II. Página 213.
23. Op. Cit. Página 215.
24. Op. Cit. Página 533.
25. Op. Cit. Página 183.
26. Op. Cit. Páginas 249-250.
27. Op. Cit. Páginas 284-285.

III

1. Afinidades en los Procedimientos Civiles y Laborales .
2. Disentimientos entre el Procedimiento Civil y el Laboral.

1. Afinidades en los Procedimientos Civiles y Laborales .

Podemos afirmar que las semejanzas entre -- los procedimientos ordinarios civil y laboral casi no existen. Tal situación a nosotros nos parece natural.

Si tomamos en consideración que nuestros -- tribunales civiles únicamente actúan como órganos jurisdiccionales y que en cambio los tribunales del -- trabajo tienen una misión dual esto es, que actúan por una parte como órganos encargados de velar por el cumplimiento del derecho y por la otra crean el derecho, y en estas condiciones malamente se podía haber encomendado a los tribunales civiles el conocimiento de -- los problemas laborales y consecuentemente, los procedimientos a seguir tienen que ser necesariamente distintos .

Del estudio del procedimiento ordinario civil, se desprende que el mismo tiene notas características que no lo diferecían notablemente del procedimiento ordinario laboral. En efecto encontramos que -- el primero de los juicios citados se distingue por su -- solemnidad, complicación y lentitud en sus trámites. -- Por otra parte, en el juicio ordinario se tramitan todos los negocios a los que se les ha reconocido cierta importancia, ya sea por su cuantía económica o su tras

endencia jurídica. No sucede lo mismo en el juicio ordinario laboral, por el contrario, este juicio ha sido concebido para resolver los problemas de derecho obrero en una forma expedita y gratuita, en él están ausentes las formas solemnes y complicadas. Celeridad y sencillez son notas distintivas de nuestro procedimiento laboral como fórmula para resolver rápidamente los conflictos sobre el capital y el trabajo. En general este procedimiento de carácter sumario .

En nuestro concepto, las posibles semejanzas entre procedimientos que hemos venido estudiando son los siguientes :

1.- Los juicios ordinario civil y ordinario laboral, se incoan, se siguen y terminan ante órganos jurisdiccionales previamente establecidos y en los que se actualizan la actividad del Estado de impartir justicia y tienen posibilidad de conocer de los negocios que se les plantean.

2.- Las respectivas demandas deberán formularse por escrito y siguiendo los procedimientos o, - para mejor decir, los lineamientos marcados por el artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles vigente para el Distrito y Territorios Federales. En el ca

so de las demandas laborales, sujetarse a las prescripciones de los artículos 685, 687 y 753, Fracción IV - de la Ley Federal del Trabajo.

3.- En ambos procedimientos, la primera notificación es personal,. Esto como presupuesto necesario para evitar que se alegue que el demandado no fué oído no vencido en juicio y con lo que se actualiza la llamada garantía de audiencia.

4.- Por lo que hace a los medios probatorios, en ambos procedimientos el legislador se preocupó por darle cabida a todos, dejó incluso abierta la puerta para la procedencia de todos los medios probatorios imaginables por la mente humana, excepto aquellos que vayan contra el derecho, la moral o las buenas costumbres .

5.- Las recusaciones en los procedimientos que hemos estudiado proceden cuando tienen causa legal. Tal criterio lo desprendemos de lo preceptuado por el artículo 172, en los casos de juicios civiles- y por lo que hace a los laborales, del artículo 738,- respectivamente .

6.- Por lo que hace a su terminación, ambos, juicios conluyen normalmente por sentencia, esto es, por la decisión del órgano jurisdiccional que resuelve sobre la procedencia de las acciones o excepciones ejercitadas.

2. Disentimientos entre el Procedimiento Civil y el Laboral .

Estudiaremos ahora las diferencias que en nuestro concepto son más ostensibles entre el procedimiento ordinario civil y el ordinario laboral.

Como hemos afirmado, entre los procedimientos, motivo de este estudio, las diferencias son más notables que sus posibles semejanzas. Esto como ya se ha dicho, no es más que la consecuencia lógica de la naturaleza misma de tales procedimientos, pues si se sustrajo de la jurisdicción civil el conocimiento de los asuntos laborales, no fué simplemente con el afán de crear otros tribunales para que conocieran de tales negocios, sino que animaba la idea de que sean tribunales especializados los que avocaron al conocimiento de los conflictos obrero patronales y en el que el sistema procedimental fuera a seguir más expedito, dada la necesidad de que tales problemas se re-

solvieran con la celeridad que el caso requiere y que se actuará con el concurso de las clases sociales a quienes afecta tal situación.

Para el efecto, trataremos de seguir un orden cronológico, buscando establecer las discrepancias que a nuestro juicio sean más notables y sin que tratemos de agotar el tema, ya que el mismo por su amplitud y dada la índole de este trabajo, no nos lo permite.

1. En los juicios ordinarios civiles se concede al demandado un término de nueve días para contestar la demanda en el Distrito Federal y Territorios. En el ordinario laboral no se concede término alguno para efectuar dicha contestación, la que deberá producirse en la audiencia de demanda y excepciones en el supuesto de que las partes no hubiesen conciliado.

2. La conciliación en los juicios ordinarios civiles, en nuestro medio no existe. Por el contrario, en el juicio ordinario laboral es obligatorio y no es posible la prosecución normal del procedimiento sin que previamente se hubiera tratado de conciliar a las partes en el conflicto.

3. En el procedimiento ordinario civil, las excepciones dilatorias suspenden el procedimiento en el principal, mientras no se resuelven .

En materia del trabajo, tales excepciones no suspenden el curso del procedimiento pues se resuelven de plano, excepto las que se refieran a la competencia de la Junta .

4. En los juicios ordinarios civiles, si el demandado se abstiene de contestar la demanda deberá ser declarado rebelde a solicitud de la parte actora, teniéndose por presuntivamente contestados los hechos de la demanda .

En el procedimiento ordinario laboral, no es necesario solicitar se declare rebelde al demandado, la ley faculta a la parte actora para que pida se tenga por constestada la demanda en sentido afirmativo, y se le tenga por inconforme con todo arreglo .

5. Por lo que hace a la carga de la prueba en materia civil rige el principio de que quien afir-

ma está obligado a probar. De esta manera, el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado los de sus excepciones .

En derecho del trabajo, se ha roto con el principio civilista y es normalmente el demandado quien tiene la carga de la prueba, salvo los casos de excepción.

6. En relación a los sistemas probatorios en materia civil, impera el llamado " sistema mixto " que pretende por una parte mitigar la dureza de la ley y por otra, evitar el libre arbitrio del juzgador al valorar la prueba; en el fondo lo que se busca es impedir la aplicación tajante del sistema de la " prueba libre " y del de la " prueba legal o tasada ".

En el procedimiento ordinario laboral y dada la naturaleza del Derecho del Trabajo, se ha seguido un sistema distinto y en el que el órgano jurisdiccional goza de la más amplia libertad para valorar las pruebas, ya que incluso está facultado para apreciarlas como crea debido en conciencia .

7. Por lo que hace la recepción de la prueba, en materia civil y según lo que hemos visto, existe la forma oral y la escrita para la recepción de las pruebas.

En materia laboral el sistema implantado es el oral; esto corresponde a la necesidad de que los juicios laborales se tramitan en forma expedita y con el menor retraso posible en beneficio de los más débiles y quienes, como hemos afirmado, por carencia de recursos, no soportan los juicios prolongados.

8. Por lo que se refiere a los medios probatorios, recalcaremos a continuación de los medios probatorios aceptados, tanto en el procedimiento civil como en el laboral.

a) Confesional..En materia civil, esta prueba puede ofrecerse desde el momento en que se abre el período de ofrecimiento de pruebas hasta la citación para definitiva en primera instancia .

En el procedimiento que venimos comentando se ve que el ha de absolver posiciones deberá ser citado personalmente a más tardar el día anterior al señalado para la diligencia.

Hacemos notar igualmente que en este proce-

prueba de confesión cuando en el mismo juicio ordinario se ha promovido un incidente de tachas. El segundo caso, que en nuestro concepto se da en la práctica es el que nace de las facultades derivadas del artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo y según el que es posible que los miembros de la Junta llamen a las partes y les hagan las preguntas que estimen pertinentes para el mejor esclarecimiento de los hechos. Hago notar que en la mayoría de los casos los representantes de las Juntas se abstienen de hacer uso de esta facultad.

Tenemos igualmente en este procedimiento que la ley de la materia no tiene precepto alguno que autorice a citar personalmente a los presuntos absolventes y que las partes para el desahogo de las confesiones deben ser citadas en los términos del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo en los casos que corresponda, en su defecto, por medio de cédulas que se fijen en los estrados de la Junta, recordamos que la práctica que se ha seguido es la de citar personalmente a los presuntos absolventes, fundando tal proceder en el artículo 104 del Código de Procedimientos Civiles, práctica que a nosotros nos parece indebida y carente de base jurídica.

De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 760 Fracción IV, inciso C, de la Ley Federal del Trabajo, se de la posibilidad legal de solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquier persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos. Estimo que en este caso, por carecer de apoderado que los represente en el juicio, tales personas sí deben ser citadas por medio del C. Actuario del Grupo Especial en que se tramite el negocio, salvo el caso en que tengan el carácter de demandados e independientemente de que hubiesen concurrido o no al juicio.

Testimonial. Por lo que hace a este medio probatorio, en el procedimiento ordinario civil, nos encontramos que los testimonios serán citados a declarar cuando la parte que ofrezcan su testimonio manifieste bajo protesta de decir verdad, no poder por sí misma hacer que se presenten .

En los juicios laborales no se da la situación anterior, pues ya vimos que según previene el artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo, cada parte está en la obligación de presentar a sus testigos. Esto tiene una excepción como ya se vió, y que consiste en el hecho de que si el trabajador actúa como parte actora y sus testigos presentan sus servicios al demandado, la Junta debe citarlos.

Existen también una limitación en esta clase de juicios por cuanto al número de testigos que de ban declarar, el que está limitado a cinco, de acuerdo con lo que expresamente dispone el artículo 767, - fracción II, de la Ley Federal del Trabajo. Entendemos que tal limitación debe ser considerada desde el punto de vista de un hecho a probar. La Ley laboral - así lo aclara .

9. Alegatos. Procedimiento Civil Ordinario

Si el sistema recepcional de la prueba elegida, fue - oral, el Tribunal despondrá que las partes aleguen -- por sí o por los abogados o apoderados, primero el ac tor y luego el demandado; el Ministerio Público alega rá también en los casos en que intervenga. Bajo este sistema es posible el hacer uso de la palabra por dos veces por cada una de las partes, las que deberán ser breves y concisas, evitando palabras injuriosas y alu siones a la vida privada, así como el opinar sobre po lítica o religión. Limitándose a tratar de las accio nes o excepciones que quedaron fijadas en la clausura del debate preliminar y de las cuestiones incidenta-- les que surgieran. No se podrá hacer uso de la pala-- bra por más de un cuarto de hora cada vez en primera-- instancia y de media hora en segunda .

El artículo 394 del Código de Procedimien - tos Civiles, expresamente dispone: " queda prohibida-- la práctica de dictar los alegatos a la hora de la di

ligencia. Los alegatos serán verbales y podrán las partes presentar sus conclusiones por escrito ".

En el procedimiento civil ordinario, por lo que hace a los alegatos, cuando el sistema recepcio--nal de la prueba escogido fue el escrito, encontramos que se darán a las partes cinco días comunes para alegar, luego de haberse hecho la recepción de pruebas.

Según lo que hemos dicho, no existe una -- gran diferencia al respecto entre los alegatos. en el procedimiento civil y el laboral, pues en este último procedimiento y por que preceptúa el artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo se colige que deben partes presentar por escrito sus alegatos en un término de - 48 horas, que se contará a partir del momento en que la Junta dicte el auto respectivo y es notificado a - las partes. Como hemos visto, la diferencia no es de fondo y en realidad casi no existe .

10. Recursos. En el procedimiento laboral - encontramos que los autos o resoluciones pronunciados por la Junta no son recurribles y los laudos solamente lo son en amparo; esto no quiere decir que no sean impugnables. Consideramos que dada la naturaleza de es-

te procedimiento en que se busca fundamentalmente la celeridad en la decisión, tal situación resulta lógica y además necesaria, independientemente del criterio que anima a los civilistas de que los recursos judiciales garantizan tanto el interés de las partes como el interés social de que la justicia sea administrada con un máximo de seguridad. En nuestro concepto, tal seguridad no se desprende precisamente de la doble instancia sino de la calidad y capacidad del órgano jurisdiccional que pronuncia la decisión.

Tales ideas a que hemos hecho alusión anteriormente, han llevado el convencimiento en materia civil, de que es necesario el implantamiento de una serie de recursos como una firme garantía de una correcta administración de justicia y ha sido preocupación constante del legislador, de tratadistas y de juristas, el que se implanten una serie de recursos que permitan combatir las resoluciones judiciales en los casos en que se cree se ha aplicado o interpretado erróneamente la ley, aunque no está por demás decir que en nuestro medio tales recursos no son mas que un " recurso " para dilatar el procedimiento, independientemente de que se haga o no la razón.

Apuntamos Únicamente la diferencia existente y no hacemos referencia a los recursos consagrados por nuestro Código de Procedimientos Civiles por no ser objeto del presente estudio.

11. Incidentes. En materia laboral los incidentes se caracterizan porque se desenvuelven de plano y sin substanciación especial. En efecto, el artículo 725 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa: " Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta ley, se resolverán juntamente con lo principal, a menos de que la junta estime que deben resolverse positivamente o que se promuevan después de dictado el laudo .

En estos casos la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuenta separada y citará a las partes a una audiencia, en las que después de oír las y recibir las pruebas, dictará resolución " .

De lo anterior se desprende que aunque el incidente planteado sea de los llamados de previo y especial pronunciamiento, su resolución debe hacerse de inmediato con el objeto de que no interrumpen el concurso del procedimiento.

En el procedimiento ordinario civil la situación procesal que encontramos difiere la apuntada en el procedimiento ordinario laboral.

Desde luego se hace notar que tales incidentes de previo y especial pronunciamiento, impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelven, pues por tener estrecho lazo con los supuestos procesales, el proceso no se podría llevar adelante sin que se atacara su validez. Por otra parte y dada la naturaleza de tales incidentes y con el objeto de evitar su abuso, ya que como se ha indicado, los mismos suspenden el procedimiento hasta que no se resuelva su proponencia, el legislador los ha limitado y de esta manera encontramos que únicamente tienen el carácter de incidentes de previo y especial pronunciamiento los precisados en el artículo 36 del Código de Procedimientos Civiles y que se refieren a la incompetencia, la litis pendencia, la conexidad y la falta de personalidad.

Finalmente, los llamados incidentes de previo y especial pronunciamiento, se substancien en la misma pieza de autos, a diferencia de los que no tienen tal naturaleza que no suspenden el curso del procedimiento, y que se tramitan en piezas separadas del cuaderno principal y con independencia del juicio.

Es necesario aclarar que el espíritu del legislador tanto en materia civil como labora, se enfocó principalmente y darle celeridad al procedimiento laboral, tanto más por la naturaleza de este dere-

cho, que lleva implícita la protección a la clase tra-
bajadora, por lo que en la Ley Federal del Trabajo --
vigente se toma en consideración la celeridad que es--
un principio rector del procedimiento laboral.

CONCLUSIONES .

En términos generales, el proceso es un conjunto de actos jurídicos realizados por las partes y el órgano jurisdiccional, que se suceden en el tiempo y que están vinculados hacia el fin que se persigue, - que es el de obtener una sentencia definitiva .

Podemos afirmar que el procedimiento es la parte dinámica del proceso, constituido por exigencias formales a las que deben someterse, tanto el juez como las partes .

Se concibe la función jurisdiccional como la actividad mediante la cual el Estado resuelve los conflictos jurídicos, valiéndose de los órganos creados para tal fin .

Está fuera de discusión que en nuestro medio los Tribunales de Trabajo o Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen jurisdicción, lo que se colige -- del hecho de que tales tribunales tienen imperio para hacer cumplir sus propias determinaciones y de que -- sus resoluciones definitivas alcanzan la autoridad de la cosa juzgada.

El procedimiento ordinario civil, en nuestro medio, en contraste con el procedimiento laboral se ha caracterizado por su solemnidad, complejidad y lentitud .

En el procedimiento ordinario laboral son notas distintivas la celeridad y la sencillez, así como la ausencia de formas solemnes y complicadas, buscándose hacer efectivo el principio de una justicia pronta y expedita.

De acuerdo a la práctica actual de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, el proceso laboral no ha alcanzado el propósito del legislador, con respecto a la protección de la clase trabajadora.

El procedimiento laboral debe apegarse estrictamente al espíritu del legislador constituyente, y a la actual Ley Federal del Trabajo, llevando a cabo dicho procedimiento con la celeridad que ordena la Ley, logrando así los fines que el Derecho Social y en general la esfera total que el Derecho persigue .

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

- ALSINA, Hugo.
Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil y Mercantil.
Segunda edición. EDIAR, S.A., Editores. Buenos Aires, 1956.
- CASTILLO Larrañaga y
DE PINA, Rafael.
Instituciones de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A.
México, 1960.
- CASTORENA J., Jesús.
Procesos del Derecho Obrero.
- COUTURE, Eduardo.
Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ediciones Deplama. Buenos
Aires, 1962.
- CUEVA, Mario de la
Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.
- CHIOVENDA, Giuseppe.
Instituciones del Derecho Procesal Civil. Editorial Reus. Madrid.
- ESTRELLA Campos, Juan.
Apuntes de Derecho del Trabajo. 1970.
- GOLDSCHMITH, James.
Derecho Procesal Civil. Editorial Labor. Madrid, 1936.
- MENENDEZ Pidal, Juan.
Derecho Procesal Social. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid.
- PALLARES, Eduardo.
Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. México, 1961.

PALLARES, Eduardo.

Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A.
México, 1967.

PINA, Rafael de

Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México, 1952.

PINA, Rafael de

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales. Anotado.

PLAZA, Manuel de la

Derecho Procesal Civil Español. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid.

PORRAS, López.

Derecho Procesal del Trabajo.

RIPERT, Georges.

El Régimen Democrático y el Derecho Civil Moderno. Editorial Cajica. Puebla, México.

SALMORAN De Tamayo, Cristina.

Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano.

TRUJBA URBINA, Alberto.

Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1971.

TRUJBA URBINA, Alberto y

TRUJBA BARBERA, Jorge.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada. Ed. Porrúa, S.A. México, 1970.

VALENZUELA, Arturo.

Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica, Puebla, México.

Semanario Judicial de la Federación.