

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



**LA FUNCION SOCIAL DE LA PRUEBA EN
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. VERDA-
DERO OBJETIVO EN EL PROCESO
LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
JOSE GENARO SILLER JASSO**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

CELIA JASSO DE SILLER,

**con amor, respeto y eterna
gratitud por sus sacrifi--
cios que hicieron posible-
esta realidad.**

A MI PADRE:

Con todo cariño y respeto.

A MI ESPOSA FRIDA E
HIJO ERIC,
Con todo mi amor.

A MIS HERMANOS
JAIME, VICENTE, MA. DE LA LUZ,
GUADALUPE Y CARMEN,
Con mucho cariño.

Al Señor Licenciado
Alvaro Cepeda Neri,
con profundo agradeci
miento por su apoyo
moral.

Al Señor Ramiro Jasso,
con estimación y aprecio.

**Mi agradecimiento al
Dr. Alberto Trueba Urbina,
Emérito de la Facultad de
Derecho por su dirección-
a este trabajo.**

**A mis queridos Maestros de la
Facultad de Derecho en agrade-
cimiento por sus conocimien-
tos impartidos.**

A mis Amigos y Compañeros.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I CONFLICTOS LABORALES	
A. Cónflicto de Trabajo. Su concepción.	6
B. Clasificación de los Conflictos laborales.	8
C. Criterio de diversos autores.	9
D. El orden económico y el carácter jurídico de los conflictos de trabajo.	11
E. Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.	14
F. Naturaleza económica de los conflictos colectivos.	17
CAPITULO II LA ADMINISTRACION DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN MEXICO.	20
A. La jurisdicción laboral en nuestro país.	21
B. Autoridades federales del trabajo.	33
C. Las Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje.	35
D. Juntas Municipales y Federales de Conciliación.	35
E. Las Juntas de Conciliación. (Accidentales y Permanentes).	36
F. Integración de las Juntas de Conciliación.	38
G. Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sus funciones.	38

CAPITULO III PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A. Definición de proceso. El procedimiento y su concepto.	50
B. Los procedimientos laborales.	52
C. El proceso del trabajo. Principios que lo rigen.	53
D. Clasificación de los procedimientos del trabajo.	57
E. La conciliación en materia de trabajo.	59
F. La conciliación y su desarrollo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	63
G. Audiencia de demanda y excepciones.	65
II. Audiencia de pruebas y alegatos.	72
I. La audiencia de resolución.	78

CAPITULO IV LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

A. Esencia y propiedad de la prueba.	87
B. La Prueba Confesional.	95
C. Prueba Documental.	98
D. La Prueba Testimonial.	100
E. Prueba Pericial.	101
F. La Prueba de Inspección Ocular.	102
G. Prueba Presuncional.	103

CONCLUSIONES	107
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	110
--------------	-----

INTRODUCCION

El proceso laboral, aún cuando comparte determinadas formas mecánicas de la naturaleza del proceso en general, se distingue por especiales elementos que lo diferencian y señalan, pues en el proceso laboral, el Estado interviene mediante órganos especiales no sólo para conformarlo, sino como tutelador de una clase social que es el trabajador, frente a otra representada por el patrono, distinguiéndose del proceso civil, en que las partes concurren en un plano de igualdad y porque la litis que en el laboral se establece es especial, ya que el órgano jurisdiccional no se sujeta firme o ciegamente a una litis ya establecida, pero inclinada por la equidad a favor de la parte débil, ya que existiendo deficiencia de dicha parte, el órgano jurisdiccional, en el análisis de las pruebas, puede suplirla como sucede en el proceso laboral individual y en cuanto al aspecto colectivo de carácter económico, la litis desaparece totalmente, interviniendo el Estado en forma equitativa, no sujeto a las manifestaciones o pedimentos planteados.

Esta conformación especial del proceso laboral se origina de la especial característica de los sujetos, ya que en él se ventilarán problemas surgidos con motivo del contrato de trabajo, o diferencias surgidas de su interpretación.

Las relaciones de carácter laboral que existen entre los distintos sujetos del derecho del trabajo, pueden alterarse como consecuencia de que una de las partes haya lesionado el derecho de la otra cuando entre ambas se produzca una divergencia acerca de la interpretación de una nor-

ma legal convencional o en el caso de que una de las partes pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo vigentes; se produce un conflicto de trabajo que afecta ya sea a un empleado o patrón, cuando la relación es una derivación del contrato individual de trabajo o bien, otras comprenden al grupo de trabajadores como representantes de una comunidad definida de intereses y no apenas una suma natural de individuos, en el caso de una contratación colectiva de trabajo.

Es necesario señalar, por otra parte, que el origen del Derecho del Trabajo en nuestro país, lo encontramos en el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917. Se compone de dos tipos de normas: las sustanciales y las procesales, originando a la vez, dos disciplinas: el derecho sustantivo y el derecho procesal, hijas de un tronco común: el Derecho Social; los principios y normas que uno y otro alcanzan son autónomos, en razón de sus características especiales, aunque están estrechamente vinculados e íntimamente relacionados, pues en las actividades conflictivas, el derecho procesal del trabajo es el instrumento para hacer efectivo, a través del proceso, el cumplimiento del Derecho del Trabajo, así como el mantenimiento del orden jurídico y económico en los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos o entre el trabajo y el capital como factores de la producción. El Derecho Procesal del Trabajo es, consecuentemente, rama del Derecho Procesal Social, que comprende no sólo los procesos del trabajo, sino los agrarios y de seguridad social. Por tanto, siendo el Derecho del Trabajo proteccionista y reivindicatorio, la norma instrumental tiene el mismo carácter que el conflicto del trabajo; es más, su finalidad es hacer efectiva la protección y reivindicación en los procesos jurídicos y económicos.

Ahora bien, dentro del proceso en general y en especial del proceso laboral, la prueba se manifiesta como elemento fundamental; y en sus fases procesales, como son el ofrecimiento y el desahogo, se revela claramente la finalidad de ellas, ya que su ofrecimiento revela un estudio de los medios idóneos que el oferente ha realizado para esclarecer los puntos controvertidos; y en el desahogo de las mismas, dejar plenamente demostradas sus acciones o excepciones, según se trate.

Por tanto, es de asegurarse que la prueba es la demostración legal de la verdad de los puntos en los cuales no coincidieron. Es, asimismo, el medio idóneo que se le pone al juzgador para que analice hechos y actos a la luz de una base que le oriente y lo lleve a la verdad que se busca. Resultando así que las partes en el proceso laboral tienen obligación de buscar estos elementos para demostrar la veracidad de sus hechos, sosteniendo así sus acciones o excepciones, buscando sólidamente una resolución favorable del juzgador; cuyo éxito depende indudablemente de esta etapa importantísima que es la de las pruebas, ya que cualquier tipo de alegación hecha dentro del proceso carecerá de fundamento legal si no se prueba en forma clara y precisa.

Cabe, por último, agregar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al Artículo 123 Constitucional, son tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional social laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real que existe entre éstos y sus patrones. No basta que apliquen la norma procesal escrita, sino que es necesario que la interpreten equitativamente con sentido tutelar y reivindicatorio de los trabajadores.

I

CONFLICTOS LABORALES

- A. Conflicto de trabajo. Su concepción.
- B. Clasificación de los conflictos laborales.
- C. Criterio de diversos autores.
- D. El orden económico y el carácter jurídico de los conflictos de trabajo.
- E. Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.
- F. Naturaleza económica de los conflictos colectivos.

A.- CONFLICTO DEL TRABAJO. Su Concepción. Es indudable que los conflictos del trabajo presentan características propias que los diferencian de aquellos que se producen como derivación de las relaciones civiles de los individuos.

El artículo 123 Constitucional no habla de las contiendas entre trabajadores y patronos, sino de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo. No existiendo contradicción con lo anterior sino por el contrario: en las contiendas de trabajo se ponen en juego un valor universal, que es la persona humana, porque el Derecho del Trabajo es su estatuto, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Privado en donde la lucha de intereses es meramente individual y de carácter patrimonial.

Con precisión y amplitud Krotoschin define los conflictos de trabajo, entendiéndolos por tales, las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo) y también cuando la relación pertinente al derecho laboral, existe entre un empleador o un trabajador y el Estado.

Cabanellas, considera como conflicto de trabajo, todo aquél procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador, esto es, derivados de la ac-

tividad laboral. Por esta causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que puedan darles origen, bien por la calidad del objeto que les sirve de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos. Pero el hecho es que el conflicto común de orden igualmente jurídico, es igual a aquellas posiciones de antagonismo cuya solución se encuentra en el derecho común.¹

Entre los autores mexicanos encontramos también que se han formulado interesantes definiciones acerca de los conflictos de trabajo.

El Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, nos da la siguiente definición: "Se entiende por conflicto en el Derecho del Trabajo la coincidencia de dos o más derechos o deberes dentro de la relación de trabajo incapaces de ser ejecutados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo".

El Maestro J. Jesús Castorena, nos dice: "Conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo. La designación de los choques obrero patronales con el término de conflictos, no carece de extensión, expresa al mismo tiempo la idea de combate y de dificultad, a veces casi insuperable, para la solución de las diferencias.

El Doctor Mario de la Cueva, por su parte, nos dice que los conflictos de trabajo tienen una substantividad

1. Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. T. III. Pág. 260.

propia que deriva de la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica o social, es pues, de estas nociones, que debe buscarse la definición, y nos dice que no encontraremos una definición perfecta sino aproximada: "Los conflictos de trabajo son los que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo".²

En nuestro concepto, la última definición de las anotadas, es la mejor elaborada; es más precisa porque abarca los diferentes conflictos de trabajo y sus formas de manifestación.

B.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES. Una clasificación de los conflictos de trabajo debe tomar como base en primer lugar, a los sujetos que participan en ellos. Un examen profundizado de la cuestión nos demuestra que si bien la mayoría de los conflictos se producen entre los patronos y trabajadores, existe un buen número de controversias entre los mismos sindicatos suscitadas por lo general para determinar a cual de ellas corresponde el derecho de llevar adelante una negociación colectiva o conflictos producidos entre una asociación profesional y personas ajenas a ellas o conflictos entre obreros y grupos de obreros o conflictos patronos. En estos últimos casos, tales conflictos no son propiamente conflictos de trabajo aún cuando la controversia tenga su origen en el trabajo.

². De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 729.

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

C.- CRITERIO DE DIVERSOS AUTORES. - El Maestro J. Jesús Castorena clasifica los conflictos de trabajo de la siguiente manera: tomando como criterios para su clasificación, en primer término a los sujetos que intervienen en ellos y, después la naturaleza de los mismos conflictos presentándonos la siguiente clasificación: a) conflictos obrero-patronales, que son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patrones, se pueden subdividir, atendiendo ahora a la naturaleza de los conflictos individuales o colectivos, según sea el interés individual o colectivo que esté en juego y en conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquellos los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa, y los segundos los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente; b) el segundo grupo está constituido por los conflictos inter-obreros, pues ocurre frecuentemente que los derechos de los trabajadores entren en oposición; c) la tercera especie es la de los conflictos inter-patronales o inter-gremiales, si tienen como actores a distintas asociaciones profesionales. Se entiende que el motivo de la dificultad de estas tres últimas especies de conflictos es el contrato colectivo de trabajo, o una cuestión íntimamente relacionada con él.³

3. Castorena, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Cit. por Mario De la Cueva. Ob. cit. T. II. Pág. 727.

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

- a) Obrero-patronales: Individuales jurídicos.
- b) Obrero-patronales: Colectivos jurídicos
- c) Obrero-patronales: Colectivos económicos.
- d) Inter-obreros: Individuales y colectivos
- e) Inter-patronales: Individuales y colectivos.

En el primer Congreso Industrial celebrado en México en 1934, los licenciados Mario de la Cueva y Antonio C. -- Sánchez, en las ponencias que presentaron clasificaron a los conflictos de trabajo de la siguiente manera: jurídicos, económicos y sociales. Los primeros son individuales o colectivos y puramente económicos los segundos, englobando en el tercer punto las controversias entre diferentes agrupaciones o entre éstas y trabajadores individualmente considerados, que obedezcan a factores sociales del momento.

Combinando estos diferentes criterios, resultan los diferentes tipos de conflictos de trabajo: a) conflictos obrero-patronales que pueden ser individuales jurídicos, colectivos jurídicos y colectivos económicos; b) los conflictos inter-obreros, interpatronales e intersindicales, son siempre de naturaleza jurídica, pero pueden ser individuales o colectivos.⁴

La Oficina Internacional del Trabajo estudió la competencia de los Tribunales del Trabajo y de los cuerpos de -

4. Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. - Pág. 51.

conciliación y arbitraje y clasificó los conflictos de trabajo en individuales y colectivos y éstos en jurídicos y económicos. A los conflictos colectivos y económicos los denominó conflictos de intereses o conflictos políticos y los comparó a los conflictos de derecho internacional, - - pues, en el fondo nos dice, los dos son de fuerzas. Posteriormente la mencionada oficina, caracterizó a estos conflictos en la siguiente forma: el conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en -- una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde normalmente a un juez y en particular al juez de trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la Ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen, normalmente, al conciliador o al árbitro.

Nos indica la O.I.T. que la gran mayoría de las legislaciones no utiliza su terminología y que generalmente confunden a los conflictos colectivos y los conflictos de intereses.⁵

D.- EL ORDEN ECONOMICO Y EL CARACTER JURIDICO DE LOS-CONFLICTOS. Esta clasificación tiene su origen en los países germánicos a principios de siglo, para poder aplicarlo a la determinación de la jurisdicción del trabajo, pues éste dividió la competencia de los Tribunales del Trabajo y

5. De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. - 731.

los organismos de Conciliación y Arbitraje.

La competencia de los tribunales del trabajo versaba sobre las contiendas jurídicas y los segundos intervenían en los conflictos colectivos económicos. La doctrina alemana señaló que el contenido de los conflictos colectivos son los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios para una pluralidad de relaciones de trabajo. La finalidad de estos conflictos no responde a la pregunta a quien corresponde el derecho, cuales son los salarios y condiciones de trabajo vigentes o cual es la interpretación de los contratos individuales y colectivos de trabajo, sino que su finalidad es la reglamentación adecuada y justa que debe regular en el futuro los salarios y demás condiciones de trabajo. Existe una íntima relación entre los conflictos colectivos y los conflictos de intereses.

El conflicto de derecho versa sobre un problema jurídico que resuelve acordando el derecho a quien le corresponde; los conflictos de intereses se resuelven no por aplicación de una forma jurídica, sino que persiguen la creación de una norma jurídica para el futuro.

La Oficina Internacional de Trabajo en un estudio sobre la competencia de los Tribunales de Trabajo adoptó la clasificación de conflictos individuales y colectivos y los conflictos de derecho y de intereses.

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

El conflicto jurídico o de derecho se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, importando poco que éste tenga su fuente en una prescrip-

ción formal de la ley, en una disposición de un juez y en particular el juez de trabajo. La O.I.T., nos dice el Doctor Mario de la Cueva, anota que la competencia del Juez - deberá buscarse en la naturaleza del conflicto y no en el número de litigantes, y agrega que, de una manera general - la expresión conflicto individual del trabajo se emplea para significar un conflicto de derecho, porque una instancia iniciada por una sola persona presupone de ordinario - una relación con un derecho supuesto adquirido por esta -- persona. Pero esta presunción de hecho no excluye necesariamente la posibilidad de que existe un conflicto individual de intereses. Por otra parte, esta última categoría de conflictos depende casi siempre de la libertad contractual de las partes y de las instancias a las que voluntariamente dejan las partes de fijar nuevos derechos.

Los conflictos económicos del derecho del trabajo son distintos, pues en ellos se persigue la creación de una -- norma o la modificación de la existente. La situación que se plantea a las partes o a la junta es la misma en que se coloca al legislador cuando dicta la ley; en ambos casos - hay que recurrir a los datos reales de la vida social para desprender la norma, que debe regular las relaciones jurídicas de la vida futura.

Con los conflictos individuales, la actividad económica del juez sirve para buscar el equivalente de una prestación, en tanto en los conflictos colectivos económicos sirve la norma jurídica, base de las futuras relaciones de -- trabajo.

El Doctor Alberto Trueba Urbina nos dice que los conflictos individuales jurídicos son las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos, con motivo del contrato de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esen

cialmente jurídicos, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter de individual al conflicto; asimismo, las que nacen entre un aprendiz a propósito del contrato de aprendizaje (ya obsoleto).

Los conflictos colectivos, nos dice el Doctor Trueba-Urbina, que esta clase de conflictos son jurídicos, cuando se refiere a la aplicación e interpretación del contrato colectivo de labor o de las prescripciones de la ley.⁶

E.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA.-Los conflictos colectivos a diferencia de los individuales son susceptibles de agruparse en varios grupos, siendo éstos distintos, según se trate de jurídicos o económicos.

La doctrina sostiene que los conflictos colectivos de naturaleza jurídica pueden referirse a la interpretación o al cumplimiento de los contratos colectivos; en este caso, se tiene lo que se llama la interpretación genérica del contrato colectivo. A este respecto, se piensa que la doctrina no ha meditado suficientemente la cuestión, pues los primeros conflictos que formarían una especie agregada a las anteriormente enumeradas, son las que afectan la vida misma de los grupos profesionales y concretamente a los sindicatos obreros. A esta clase de conflictos los podemos dividir en los siguientes grupos:

a). **Conflictos sobre la vida misma de los grupos profesionales.**- La fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución, consigna la libertad de la asociación profesional y la eleva a la categoría de un derecho de los trabajadores frente a los patrones, cuando los empresarios violan -

6. Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. Pág. 58.

este derecho, negándose a reconocer a los grupos obreros, surge un conflicto colectivo de carácter jurídico y de los más graves, porque afecta a la vida de las organizaciones de los trabajadores, poniendo en peligro el edificio del derecho colectivo de trabajo. Pero no son los únicos conflictos que pueden surgir; la fracción XVII del mencionado artículo 123 constitucional, garantiza la libertad de asociación profesional obrera frente al empresario y, en consecuencia, toda intromisión de los patrones en la vida de los sindicatos obreros, puede dar nacimiento a un conflicto colectivo.

b). Conflictos sobre interpretación de los contratos colectivos. La Ley no habla expresamente de este género de conflictos, pero nada impide que se ejercite una acción para conseguir la interpretación en vía general de la cláusula de un contrato colectivo de trabajo, y pueden servir de fundamento los artículos relativos de la Ley. Por lo demás, la interpretación es un antecedente necesario para el cumplimiento del derecho, y cuando la junta resuelve el cumplimiento en vía general, de un contrato colectivo, forzosamente planteó la interpretación de una o más cláusulas.

c). Conflictos sobre el cumplimiento del contrato colectivo.- Esta clase de conflictos pueden versar sobre cualquiera de los dos elementos del contrato colectivo de trabajo el obligatorio y el normativo.

1. El elemento normativo se desenvuelve en dos grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que rijan las obligaciones concretas de los autores de la institución. Las cláusulas de este elemento tienden a asegurar en forma más o menos directa el cumplimiento del elemento normativo.

2. La falta de cumplimiento al elemento normativo del contrato colectivo puede dar origen a conflictos colectivos, solamente que es necesario diferenciar varios conceptos: el elemento normativo, comprende a grandes rubros, -- las condiciones individuales y las condiciones colectivas de prestación de servicios, siendo las que pueden pasar -- automáticamente a integrar el contenido de los contratos -- individuales de trabajo y las segundas, las prestaciones a que se obliga al empresario en beneficio de la comunidad obrera, o bien, los servicios sociales.

La falta de cumplimiento a las obligaciones que componen estos servicios sociales da lugar a conflictos colectivos, en éstos está en juego el interés colectivo y no el de trabajadores determinados. En cambio, las controversias que se motivan en la falta de cumplimiento a prestaciones de carácter individual en principio dará origen a conflictos no colectivos, sino individuales. En los dos casos sin embargo, es evidente que el conflicto es colectivo. En primer lugar, cuando se trata del cumplimiento ingenero, es decir, cuando el empresario se niegue a trasplantar a las relaciones individuales una cláusula del contrato colectivo; cuando en éste se estipulan determinados períodos de vacaciones, pero el empresario los desconoce y pretende conceder períodos más reducidos; es indudable que entra en movimiento el interés profesional de la comunidad obrera porque esta falta total de cumplimiento a las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo implica el desconocimiento del contrato mismo, o sea, significa que el empresario niega la vigencia de la institución; por lo tanto el problema de ser individual deviene en un asunto de carácter general.

En el segundo caso, es cuando el patrono deja de cum-

plir sus obligaciones frente a un grupo importante de trabajadores; desde luego que el número no es la característica del conflicto colectivo, pero de la misma manera que a la nación importa el progreso de sus núcleos importantes, también interesa a la comunidad obrera la suerte de sus núcleos.

F.- NATURALEZA ECONOMICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

Los conflictos económicos versan sobre creación, modificación, suspensión de las condiciones generales de trabajo, los cuales se pueden clasificar de la siguiente manera:

a).- Conflictos para la creación de condiciones generales de trabajo.- Esta clase de conflictos únicamente pueden ser planteados por los trabajadores, pues solamente ellos tienen la facultad de iniciar la celebración de un contrato colectivo. En derecho mexicano no pueden crearse normas aplicables a los trabajadores de una empresa fuera del contrato colectivo, y, en consecuencia, en ningún caso podrían los patronos iniciar el procedimiento.

b). Conflictos para la modificación de las condiciones generales de trabajo.- Esta clase de conflictos suponen la existencia de un contrato colectivo de trabajo y pueden ser iniciados tanto por los trabajadores como por el empresario. Esta circunstancia determina que el grupo se divide en dos especies, según la parte que lo promueve, en conflictos que procuren el mejoramiento o la reducción (generalmente se les denomina a los del segundo ramo reajustes) en beneficio o perjuicio de los trabajadores, de las condiciones de trabajo vigentes.

c). Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo.- La suspensión del orden jurí-

dico de una empresa da nacimiento a conflictos colectivos de naturaleza económica, pues implica la suspensión de los trabajos de la empresa; los trabajadores en su totalidad, quedan suspendidos y dejan de percibir los salarios y demás prestaciones.

La suspensión de orden jurídico puede ser únicamente iniciado por los empresarios; los trabajadores no tienen derecho para solicitar se suspendan los trabajos en una negociación.

La suspensión es una medida de carácter transitorio y su efecto es suspender temporalmente la vigencia de las relaciones individuales de trabajo.

Esta clase de conflictos tienen por objeto el cierre definitivo de la empresa, o sea, la terminación de los trabajos. Al igual que los anteriores, únicamente pueden promoverse por los patrones, pues los trabajadores no pueden exigir que se cierren las empresas. El efecto que producen estos conflictos en caso de tener éxito, es la terminación de las relaciones individuales de trabajo.⁷

De todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que los conflictos obrero-patronales se dividen en conflictos individuales y conflictos colectivos de trabajo, entendiéndose por conflicto individual de trabajo toda controversia sobre interpretación o cumplimiento de las relaciones de trabajo, entendiéndose por conflicto de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y los de carácter jurídico que versan sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos -

⁷. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Pág. 752.

profesionales a la interpretación genérica o aplicación -- del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte al interés profesional que representan los sindicatos.

II

LA ADMINISTRACION DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN MEXICO.

- A. La jurisdicción laboral en nuestro país.
- B. Autoridades federales del trabajo.
- C. Las Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- D. Juntas Municipales y Federales de Conciliación.
- E. Las Juntas de Conciliación. (Accidentales y Permanentes).
- F. Integración de las Juntas de Conciliación
- G. Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sus funciones.

A.- LA JURISDICCION LABORAL EN NUESTRO PAIS.- La historia de la administración de la justicia del trabajo en México es una historia corta; los hechos relevantes ocurridos en rápida sucesión son unos cuantos y son las ideas -- que los han informado trascendentes en la definición, en las características y en las funciones de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el cinco de febrero de mil ochocientos cincuenta y siete, mantuvo el corte liberal de la época. Fue una Constitución clásica que aunó a la garantía de las libertades individuales, las disposiciones que rigen la organización y la vida del Estado. En el pensamiento de los hombres que la otorgaron, sin embargo, se ha podido advertir y demostrar en estudios posteriores, una gran preocupación, una clara visión de los problemas sociales del trabajo subordinado en el campo y en la ciudad, que ha permitido afirmar que nuestro liberalismo no fue un liberalismo a secas, sino que ha sido un liberalismo social.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice que las cuestiones del trabajo no fueron ajenas al constituyente de mil ochocientos cincuenta y siete, ya que estuvo a punto de nacer una regulación jurídica constitucional del problema -- obrero cuando al discutirse la libertad del trabajo como -- una garantía individual, se insistió con vehemencia por varios diputados del partido liberal, en la necesidad de legislar y proteger el trabajo humano. No se pudo en este -- primer intento, y son razones de época, formarse el dere--

cho constitucional del trabajo; pero es evidente que la técnica presentada en el constituyente determinó la aplicación humana de las disposiciones de derecho común que rigieron las relaciones de trabajo. Fue quizá más conciente y comprensiva la aplicación popular de tales disposiciones. Los tribunales comunes que conocieron en forma natural, -- los problemas del trabajo estaban envueltos en un mundo de formulismos jurídicos que proporcionaban todas las ventajas en el litigio a la clase patronal. Más dura había de ser esa ejecución cuando México vivió la prolongada dictadura que permitió el vasallaje del capital extranjero.

La primera etapa de la jurisdicción laboral mexicana, entre mil ochocientos cincuenta y siete y mil novecientos diez, no se distingue del punto inicial ocurrido en la generalidad de los países europeos y americanos. Tampoco -- son diversas las causas fundamentales que definieron la -- formación y la consolidación de los tribunales del trabajo.

En mil novecientos diez sacude el país un profundo movimiento social que había de transformar la estructura política y del Estado; la revolución mexicana no es un hecho inopinado y en el aspecto que nos interesa, resume, coordina y proyecta los hechos del trabajo y pone las bases del documento político fundamental promulgado el cinco de febrero de mil novecientos diecisiete, conforme al derecho constitucional del trabajo.

Los años inmediatamente anteriores a la revolución registran un intenso movimiento obrero; se unen todas las -- tendencias ideológicas en solicitud de normas proteccionistas, pero es la preocupación de lucha por el derecho sustantivo. La Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el General Cándido Aguilar, el diecinueve de octubre de mil novecientos catorce, que crea Juntas de Administración Civil,

encargadas de oír las quejas de los patrones y obreros y de dirimir las diferencias que entre ellos se susciten, -- oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente Inspector de Gobierno.

La Ley de catorce de mayo de mil novecientos quince, -- que crea el Consejo de Conciliación y Arbitraje y la Ley del Trabajo de once de diciembre del mismo año, promulgadas ambas por el Gral. Salvador Alvarado en Mérida, capital del Estado de Yucatán. Las Juntas de Conciliación se componían, en cada Distrito Industrial, de representantes de trabajadores y patrones, con facultad de normar las relaciones entre éstos, procurar la celebración de convenios industriales y proponer fórmulas de avenencia que podían imponer durante un mes, mientras se resolvía una definitiva por el tribunal de arbitraje.

El tribunal de arbitraje se integraba con un representante de las uniones de trabajadores y otro designado por los patrones y un Juez Presidente nombrado por las Juntas de Conciliación funcionando en Pleno, en la ciudad de Mérida. Si no se ponían de acuerdo las Juntas con este -- nombramiento, entonces hacía la designación el ejecutivo del Estado. Los miembros del Tribunal de Arbitraje duraban en su encargo un año y no podían ser reelectos.

La jurisdicción especial del trabajo se establecía en el artículo 25 de la citada Ley, que a la letra decía: "Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patrones, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa la Ley. Estas juntas y el tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su exten-

sión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa -- para ambos, sin acudir a las huelgas, que siempre son nocivas para los intereses de todos".

La tendencia marcada de las legislaciones locales, -- producto de estos primeros esfuerzos, es por lograr que -- los conflictos de trabajo, fundamentalmente los colectivos y el ejercicio de la huelga, se sometan a organismos diferentes de los tribunales comunes, definidos en la Ley de Yucatán como comités de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, es hasta el Congreso Constituyente de Querétaro, de mil novecientos diecisiete, cuando la presión de los diputados de Yucatán y Veracruz obliga a derimir la cuestión.

El Constituyente de mil novecientos diecisiete conoció sus iniciativas sobre trabajo, de la diputación veracruzana, que sirvió de base a las reformas del Artículo 50, y la diputación de Yucatán, la cual pedía la modificación del artículo 13 de la Constitución, para incluir como tribunales especiales a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, concebidas conforme al modelo de Yucatán.

La indefinición de funciones y purismos legalistas -- provocaron en la interpretación jurisdiccional no en la legislativa -y ésto es muy importante- una aplicación restrictiva de las facultades de las juntas centrales de conciliación y arbitraje. En efecto, la jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre mil novecientos diecisiete y mil novecientos veinticuatro, integró una jurisdicción laboral concurrente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los tribunales comunes, pues

to que mientras las primeras tuvieron competencia para dirimir únicamente los conflictos de orden económico suscitados entre el capital y el trabajo, los segundos conservaron el imperio para resolver las controversias de orden jurídico entre trabajadores y patronos. Las primeras ejecutorias que pronunció la Corte resolvieron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían competencia constitucional para avocarse al conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo, dictar laudos y ejecutarlos coactivamente, aunque reconociéndoles capacidad para mediar en conflictos colectivos. En efecto, al resolver el Amparo, Guillermo Cabrera, en sentencia de ocho de marzo de mil novecientos dieciocho, la Suprema Corte de Justicia interpretó las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional, estableciendo la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje creadas por dichas fracciones, y reconoció que tales juntas están facultadas para decidir conflictos colectivos entre el capital y el trabajo, pero no las demandas o conflictos individuales, que atañen a las consecuencias de un contrato de trabajo que expiró, la Suprema Corte, para ahondar su interpretación, fijó el espíritu de la Ley y estableció que el propósito del legislador fue que las juntas mediasen en los conflictos colectivos de trabajo, como son las huelgas y los paros, que trascienden al orden de la sociedad y la prosperidad o ruina de las empresas, y que reclaman del poder público un medio pronto y eficaz para prevenirlos, y para resolverlos cuando ya se han desencadenado.

Seis años después se modificó radicalmente la anterior tesis jurisprudencial. Precisamente, en la ejecutoria de primero de febrero de mil novecientos veinticuatro, la Corona, cambia de criterio la Suprema Corte, estableciendo que las Juntas son tribunales competentes para re-

solver no sólo conflictos colectivos sino también individuales, y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 Constitucional, por no ser tribunales especiales.¹

La ejecutoria de La Corona desató una protesta general de los abogados patronales cuyos argumentos fueron abundantes y provocaron una interesante discusión doctrinal. La Confederación de Cámaras Industriales convocó a un concurso y en el cual se presentaron importantes trabajos, habiéndose adjudicado el premio el Lic. Narciso Bassols, quien planteó en una forma muy clara el problema: El problema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es precisar su competencia constitucional y por tal se entiende la determinación de la órbita de facultades, del campo legal de la acción de una entidad pública, pero en función, no de la materia, de las personas o del tiempo, sino privativamente en relación a la organización política, a la situación recíproca de una entidad de derecho público con respecto a las demás que forman la estructura gubernamental del país.

El papel jurídico y social de las juntas, de acuerdo con sus antecedentes y con el propósito de quienes las crearon, es muy diferente al de los tribunales del trabajo, con los que deben coexistir; aunque tan alto e importante como el de éstos; se instituyeron para prevenir, conciliar y resolver conflictos colectivos de trabajo.

El primer argumento en que se basó el Lic. Bassols lo determinó interpretación auténtica: Analizando los antecedentes del Artículo 123 en el Constituyente, se llega a la

1. Semanario Judicial de la Federación. T. XIV. Pág. 492.

convicción de que los congresistas desecharon la idea de que las juntas fueran tribunales.

El segundo argumento fue designado por Bassols de interpretación comparada. A través del estudio de las legislaciones extranjeras, debía buscarse el modelo que tenía a la vista nuestro constituyente: concretándonos a lo que -- constituye la doctrina elaborada, nos dice que dos son los sistemas generales que se han establecido: primero, el de todos los países europeos y de los Estados Unidos, siendo de interés recordar la influencia que las legislaciones -- belga y norteamericana ejercieron sobre nuestra legislación, y otro, que podríamos llamar excepcional y que solamente se encuentra en vigor en las partes civilizadas de -- Oceanía. El primer sistema, el universal, con variantes, -- se caracteriza porque en él las funciones jurisdiccionales en materia de contrato de trabajo se distinguen perfectamente de las de pura conciliación y arbitraje, conservando su peculiar aspecto, jamás de por sí derivan de ejecución -- derivada, es decir, de declaraciones de derecho en casos -- controvertidos; las primeras las ejecutan los tribunales, -- las segundas, los consejos de conciliación y arbitraje.

El tercer argumento de Bassols es la interpretación -- racional o directa: la Suprema Corte negó a las Juntas la facultad de ejecutar sus resoluciones porque no eran tribunales, pero lo que debió decidir eran los conflictos de -- que podían conocer. Ahora bien, la interpretación racional concuerda con la auténtica y con el estudio de derecho comparado, lógico es concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creadas para prevenir y resolver -- los conflictos colectivos de trabajo.²

². De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 911 y sig.

A partir del año de mil novecientos veinticuatro en que la Suprema Corte de Justicia cambió su jurisprudencia y obedeciendo al clamor de la clase trabajadora, otorgó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje jurisdicción laboral completa para resolver con imperio todo tipo de conflictos de trabajo, se entendió que el procedimiento arbitral realizado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje depara perjuicio a las partes y los laudos dictados por dichas Juntas habfan de ser ejecutados por las mismas a través de sus presidentes; se conservó desde luego, la limitación constitucional que hace posible, en los términos de la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución Federal, el que establece los conflictos económicos si el patrono no está conforme con el laudo dictado pueda no someterse y pagar en beneficio del trabajador y de los trabajadores una indemnización equivalente a tres meses de salario y la responsabilidad derivada del conflicto que la Ley Federal del Trabajo determina, por su parte, si los trabajadores se niegan al acatamiento del laudo, ya sea en conflictos jurídicos y económicos, únicamente ocurre, la terminación de los contratos de trabajo sin responsabilidad patronal.

El cambio fue definitivo en la integración de la jurisdicción laboral mexicana. Los argumentos que fundaron la interpretación jurisprudencial de la Suprema Corte en su primera etapa, cedieron el paso no sólo a la presión sindical obrera sino a la verdadera intención del constituyente, correctamente aplicada por la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de mil novecientos veintiocho.

En mil novecientos veintinueve se federalizó la facultad legislativa en materia de trabajo y se privó de esta función a las legislaturas de los Estados de la República. La Ley Federal del Trabajo, promulgada en mil novecientos-

treinta y uno convalidó la nueva interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y a partir de entonces nadie discute que la jurisdicción laboral en su totalidad y como función del Estado se encuentre en manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La práctica constante desde ese momento, las deficiencias de los sistemas y de los hombres vendrán a mostrarnos un último momento en el proceso evolutivo de la jurisdicción laboral-mexicana. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no concilian los conflictos económicos, tampoco los arbitran salvo raras excepciones; concilian acaso y más bien procuran transacciones en los conflictos individuales jurídicos y realizan desde luego jurisdicción en estos últimos. La conciliación ha quedado en la competencia de los poderes administrativos y ello por continuadas depuraciones que no cesan, ha sido y es conveniente a los intereses superiores del país, en términos generales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecen en la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución como organismo de integración tripartita en que están representados: trabajo, capital y gobierno. Estos preceptos crearon un nuevo mundo constitucional con plena autonomía dentro del viejo derecho constitucional, creando excepciones trascendentales.

Independientemente de las particularidades que presentan las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al Artículo 123 fracción XX de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia son tribunales laborales que ejercen la función jurisdiccional al decidir los conflictos entre el capital y el trabajo y a través del proceso correspondiente, sean estos conflictos individuales o colectivos, jurídicos y económicos.

El fundamento constitucional de las juntas plantea -- una primera y una importante cuestión: la democracia constitucional mexicana reconoce el principio de la división de poderes, no como una división dogmática pero si como -- una coordinación funcional del Estado. Los tres poderes clásicos: legislativo, ejecutivo y judicial enmarcan en la actividad del Estado, se debe en consecuencia encuadrar en ellos, al menos en el aspecto formal, las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En este orden las juntas han venido siendo parte del poder ejecutivo o administrativo, lo que centraliza o descentraliza a conveniencia, la jurisdicción laboral con las inherentes ventajas o desventajas.

Una segunda cuestión consiste en el reconocimiento -- constitucional de México como un Estado Federal y ello se refleja en la justicia obrera de la siguiente manera; inicialmente en mil novecientos diecisiete la facultad de legislar y de aplicar la legislación del trabajo correspondía a cada uno de los Estados Federales de la República y en el caso del Distrito Federal al Congreso de la Unión en el aspecto legislativo y al Departamento del Distrito Federal, en el aplicativo o interpretativo; a partir de mil novecientos veintinueve, la facultad legislativa es privativa del Congreso de la Unión y la aplicación e interpretación de la legislación del trabajo se divide de la siguiente manera:

- a). Permanece como principio general la facultad de aplicación por parte de los gobiernos de los Estados; y
- b). A título excepcional y expreso, determinadas materias se reservan a la competencia del poder ejecutivo federal.

De esta manera, la jurisdicción del trabajo se desempeña por Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se integran y dependen administradas de los gobiernos de cada Estado Federado y una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, integrada independiente del poder ejecutivo federal, que tiene competencia únicamente en las cuestiones señaladas en la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional.

La existencia de las jurisdicciones federal y local es una consecuencia de la organización federal de la nación mexicana, a virtud de que no era posible dejar a las autoridades locales la solución de los problemas de trabajo en que estaba directamente interesada la federación; por otra parte, algunos conflictos colectivos de trabajo que afectaban a dos o más entidades federativas y los cuales no podían recibir una solución adecuada. El principio general que sirve para la distribución de la competencia es el mismo que consigna la Constitución para la distribución de facultades entre el Estado Federal y las entidades federativas, se encuentra en el Artículo 124, que dice que las facultades que no estén expresamente concedidas por la Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados; la idea está claramente indicada en la fracción XXXI, que nos dice: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, etcétera." El principio, derivado del sistema federal es además de consecuencia de las ideas del constituyente de mil novecientos dieciséis-mil novecientos diecisiete, que quiso reservar la expedición y aplicación de las leyes del trabajo a los Estados; las autoridades federales han venido a sustraer algunas materias del conocimiento de los poderes lo-

cales, pero solamente las previstas en la Constitución y y sin que la competencia de las autoridades federales pueda extenderse a otros asuntos. La Ley, al señalar la competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje fue más allá de los términos constitucionales vigentes en mil novecientos treinta y uno y la Suprema Corte de Justicia declaró, en más de una ocasión, la inconstitucionalidad de los preceptos relativos, la reforma constitucional de mil novecientos cuarenta y dos tuvo entre otras finalidades, la de regularizar la situación de la Ley.

La misma fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional contiene un camino para la ampliación de la competencia de las autoridades federales. Según este precepto, corresponde a las autoridades federales el conocimiento de todos los asuntos que deriven de contratos-ley obligatorios en más de una entidad federativa; todas las industrias importantes, tienden, por razón natural, el contrato ley, tanto porque unifica las condiciones de trabajo y asegura mejor el principio de igualdad cuanto porque evita la concurrencia desleal a base de la mano de obra, y consecuentemente, la esfera de competencia tendrá que irse ampliando frecuentemente; en un futuro próximo, las autoridades locales verán grandemente reducidas su competencia.

La observación inmediata es que se ha federalizado lo más importante del país y es la tendencia de las sucesivas reformas constitucionales a partir de mil novecientos veintinueve; ello es producto tanto de incentivos psicológicos de mayor confianza a los poderes federales como desde el desenvolvimiento mismo de la industria a lo largo del país las generalizaciones de las condiciones de trabajo en los contratos colectivos de trabajo, el intervencionismo to -

tal, etcétera.³

B.- AUTORIDADES FEDERALES DEL TRABAJO.- El derecho procesal señala dos criterios para la distribución de la competencia, la materia y el territorio y si bien estos criterios se refieren a la competencia ordinaria, pueden adoptarse como base para el estudio del problema que nos ocupa.

a). Competencia en razón de la materia.- La competencia constitucional de las autoridades federales en razón de la materia es la más importante, y puede agruparse en varios rubros.

I. Competencia en razón de los derechos de la nación mexicana. Según el artículo 27 de la Constitución, corresponde a la nación mexicana el dominio directo sobre las substancias minerales hidrocarburos; todas las leyes relacionadas con estas substancias son federales y compete también a las autoridades federales su aplicación; de esta consideración se desprende que era inexplicable, que los problemas de trabajo suscitados en las empresas mineras fueran competencia de las autoridades locales; a la Federación corresponde el buen aprovechamiento de dichas substancias y es indudable que los asuntos de trabajo atañen a la organización minera; razón por la cual la reforma constitucional de mil novecientos veintinueve dio a las autoridades federales competencia exclusiva en estas cuestiones.

II. Competencia derivada de la naturaleza del Estado Federal.- La organización del Estado mexicano da nacimiento a diversos problemas y es evidente que los conflictos

3. Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 917.

de trabajo relacionados con materias que corresponden al conocimiento de la Federación deben ser igualmente competencia de ella. Esta competencia la podemos subdividir de la siguiente manera:

a). Corresponde a las autoridades federales el conocimiento de los conflictos de trabajo que se susciten en empresas administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, y no puede administrarse que las autoridades locales tengan jurisdicción sobre organismos federales o sobre empresas en que esté interesada la Federación. Compete también a las autoridades federales el conocimiento de los problemas de trabajo en empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias conexas; pues la buena administración de esas empresas, requiere que la federación vigile el cumplimiento de las Leyes de Trabajo.

b). El Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo da competencia a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos que se suscitaren en ocasión de un contrato-ley obligatorio en más de una entidad federativa y a los que se produjeran en empresas de jurisdicción local o federal, cuando el conflicto afectara a dos o más Estados.

c). Competencia en razón de la importancia de las industrias. Algunas industrias se encuentran diseminadas en el Territorio Nacional y han adquirido importancia nacional; la Federación tiene que preocuparse de su buena organización. Además, casi todas estas industrias están regidas por contrato ley y caerían por ésta razón en la órbita de atribuciones de las autoridades federales. Existe por otra parte la posibilidad de que algún contrato-ley deje de tener vigencia a pesar de ello, los conflictos de trabajo

jo relacionados con esta industria serían competencia de las autoridades federales; tal es el caso de industrias como la textil, hulera, azucarera, etcétera.

d). Competencia en razón del territorio.- La fracción XIII del Artículo 73 Constitucional dio competencia a las autoridades Federales para conocer los asuntos de trabajo que se suscitarían en el mar y en las zonas marítimas.

C.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- El Artículo 123 Constitucional se ocupa en diversas fracciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En la fracción IX se menciona a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado y sus funciones; la fijación de aplicación del salario mínimo las fracciones XVIIIa XXXI y XXVII, inciso a) solamente mencionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La Ley organizó además a las Juntas municipales y federales de Conciliación.

D.- JUNTAS MUNICIPALES Y FEDERALES DE CONCILIACION.- La aplicación de las leyes de trabajo es federal o local. Por tanto, la organización de las Juntas de Conciliación tuvieron que seguir esa línea, y en consecuencia, las Juntas de Conciliación son federales o locales, según que el negocio corresponde al conocimiento de una u otra jurisdicción.

Las Juntas locales se llaman Juntas Municipales de Conciliación, pues funcionan en cada Municipio; así está dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. Las Juntas Federales no tienen una competencia territorial fija; la Secretaría del Trabajo debe fijar la extensión territorial que corresponda a cada una.

E.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION (Accidentales y Permanentes).- Los artículos 592, 596 y 597 de la Ley Federal del Trabajo organizan a las Juntas de Conciliación Municipales y Federales, con carácter accidental o permanente, -- de tal manera que deben integrarse en ocasión de cada negocio, en su caso, pero previeron la posibilidad de crear Juntas permanentes en aquellos municipios y regiones que tengan un volumen importante de asuntos.

El artículo 601 autoriza al gobernador de cada entidad federativa para establecer las Juntas permanentes en los Municipios y el 625 a la Secretaría del Trabajo para que organice Juntas Federales permanentes, las cuales deben crearse por regiones económicas, por lo que es posible que contenga territorio de dos o más municipios.

F.- INTEGRACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.- Las Juntas de Conciliación Municipales son presididas por un representante del Ayuntamiento o Consejo Municipal, en tanto las Juntas Federales, lo son por el Inspector de Trabajo que designe la Secretaría. Las Juntas se integran además con un representante de los trabajadores y otro de los patronos, variando su designación según se trate de Juntas accidentales o permanentes. Los artículos 593 a 595 de la Ley Federal del Trabajo indican la manera de proceder a la integración de dichas Juntas y el 605, 607 al 610 los preceptos para las Juntas Federales.

Las Juntas de Conciliación tanto federales como municipales tienen como atribución fundamental el conocimiento conciliatorio, dentro de su jurisdicción de todas las diferencias y conflictos suscitados entre trabajadores o patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo individuales y colectivas. Sus

facultades son únicamente de avenencia y con relación a los casos sujetos a su competencia sólo pueden emitir una resolución que de no aceptar cualquiera de las partes en conflicto provocaran, a instancias del inconforme, la intervención arbitral de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

El obrero o patrono que inicia una controversia debe dirigirse al Presidente Municipal o al Inspector de Trabajo y éstos, inmediatamente, deben requerir a las partes para que en término de veinticuatro horas designen su representante; el Presidente Municipal, además, indica la persona que haya de funcionar como Presidente de la Junta; los representantes obrero-patronales, de conformidad con la Ley, no pueden tener ingerencia alguna en la empresa afectada, así como tampoco los presidentes o secretarios generales de los sindicatos a los que pertenezca el trabajador.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son la institución fundamental en la administración de la justicia obrera; les corresponde también la decisión final en los problemas del salario mínimo, pero sobre de ésta función se destaca el conocimiento de todos los conflictos de trabajo.

Las Juntas locales deben funcionar en cada entidad federativa, en tanto que la Junta federal tiene jurisdicción en toda la República. La Ley Federal del Trabajo permite la organización de varias Juntas en cada Estado, con la competencia territorial que les fije el respectivo gobernador, pero a la fecha, todos los Estados han seguido el principio de una Junta Central única con residencia en la capital del Estado. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por mandato de Ley, es única y está establecida en la ciudad de México.

G.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. SUS FUNCIONES.- Las actividades que corresponden a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las podemos dividir en las siguientes:

a). **Funciones del Pleno.** El Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene múltiples funciones: 1). Le compete, ante todo, una doble función creadora de derecho; por una parte le corresponde, tramitar y decidir las cuestiones relativas al salario mínimo. Le compete también la facultad de conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos que afecten a todas las industrias representadas por la Junta; esta atribución se ejercerá rara vez, a menos de que ocurra una huelga o paro general; 2). El Pleno de Junta tiene funciones también jurisdiccionales; por mandato de Ley, se erige dicho pleno en tribunal de competencias para decidir las que se provoquen entre las Juntas de Conciliación o los Grupos o Juntas Especiales; en este mismo capítulo de competencia, corresponde al Pleno revisar las resoluciones de las Juntas especiales cuando, por virtud de una declinatoria declaren la incompetencia de la Junta. Corresponde también al Pleno de la Junta el conocimiento de los conflictos jurídicos que afecten a todas las industrias. La ley, en su artículo relativo, menciona la decisión sobre la licitud o ilicitud de los paros que se encuentran en la citada condición. Se atribuye también al Pleno de la Junta Federal el conocimiento de los conflictos que afecten al contrato colectivo obligatorio que rija en una o más entidades federativas; 3). Asimismo el Pleno tiene ciertas funciones administrativas, las cuales se encuentran claramente establecidas en la Ley.

b). **Funciones de las Juntas o Grupos Especiales.** La-

actividad fundamental de estos grupos es el conocimiento de los conflictos individuales que surjan en la rama industrial correspondiente.

c). Funciones del Presidente de la Junta. Los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una triple función: En primer término, integran la Junta en Pleno y los Grupos Especiales, salvo la intervención que tengan los Auxiliares. En segundo lugar, la Ley distinguió entre proceso de conocimiento y proceso de ejecución y encomendó éste al Presidente, para su mayor rapidez. Asimismo, el Presidente tiene como función vigilar la actividad total de las Juntas.

La consolidación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales que ejercen el total de las funciones que componen la jurisdicción laboral, nos obliga a inquirir sobre el significado constitucional de dicha jurisdicción.

La formación del Derecho del Trabajo, su aceptación por el Estado contemporáneo ha significado un nuevo entendimiento de la soberanía. El Estado, como absoluto en la creación de normas jurídicas generales, ha tenido que aceptar el rompimiento de su monopolio y otorgar a sus substitutos, trabajadores y patronos, la facultad de crear derecho autónomo integrado por normas que son también de aplicación general e imperativa.

Esta equiparación del poder legislativo del Estado indudablemente se refleja en su función jurisdiccional. El Estado contemporáneo tiene que aceptar la existencia real de hechos que motivan controversias sociales y económicas no susceptibles de soluciones ni sentencias inspiradas en un mero criterio jurídico de aplicación preestablecidas.

Las fallas de la justicia del Estado en cuestión social - son evidentes. El reconocimiento del derecho de huelga, - que si bien es cierto permite la lucha abierta entre ciudadanos del Estado; la imposibilidad de impartir justicia rápida y adecuada a las exigencias imperiosas de los nuevos-tiempos, etcétera.

El Estado, al renunciar como exclusivo intérprete de las fuentes materiales del Derecho, renunció también como titular único de sus fuentes formales en beneficio de los trabajadores organizados y de los patrones. La renuncia, - localizada en el poder legislativo implica reconocer necesariamente la formulación jurisdiccional del Derecho del Trabajo. El antiguo legislador permitió al Juez aplicar - las normas de Ley con equidad y atemperar su rigor en los casos concretos, pero ahora el legislador tiene que aceptar que las normas jurídicas destinadas a regular en abstracto diversas relaciones sociales, son insuficientes y - es necesario conferir al juez el poder de interpretar todos aquellos datos que integran las fuentes materiales del Derecho y vertirlos en laudos o sentencias como normas generales vigentes.

Este aspecto de la jurisdicción es la nota distintiva y más importante de las atribuciones constitucionalmente - encargadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No es un concepto nuevo, ni una actividad sui generis, es el - ejercicio de la jurisdicción de equidad en su más amplio - sentido. Calamandrei nos ha enseñado que el legislador al formular las leyes debe obedecer a la equidad. Entendiendo por equidad el complejo de factores económicos y morales, - de tendencias y aspiraciones vivas en la conciencia de una cierta sociedad, las cuales el legislador debe tener en - cuenta cuando prepara una ley.

Todos esos elementos sociales integran las fuentes materiales del Derecho, y los principios corresponde interpretarlos al legislador, sin embargo, la jurisdicción de equidad ocurre cuando el juez, en vez de encontrarse con un derecho establecido por el legislador en normas escritas debe regular el derecho derivado precisamente de esas fuentes materiales; el juez no encuentra un derecho esquematizado ni fórmulas definitivas, sino que lo encuentra en estado inorgánico como derecho naciente al que debe dar formas en sentencias y laudos.

En la conciliación y en el arbitraje es decisiva la aplicación por las Juntas en el aspecto indicado de la jurisdicción de equidad, como presupuesto indispensable en la composición judicial del derecho autónomo del trabajo. Este es el sentido constitucional originario de la jurisdicción laboral mexicana establecida en la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución Federal.

La estructura progresiva del Derecho Mexicano del Trabajo se apoya en las bases establecidas en el Artículo 123 de la Constitución y en su desarrollo reglamentario previsto por la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, las normas jurídicas que contienen estos documentos son garantías mínimas de los trabajadores mexicanos y son susceptibles de un desenvolvimiento progresivo, cuyo instrumento idóneo lo forman las contrataciones colectivas de trabajo. Sin embargo, el legislador concibió esas normas jurídicas como fórmulas destinadas a regular en abstracto una cierta categoría de relaciones sociales; pero dada la multiformalidad de tales relaciones, resulta evidente la dificultad de establecer a priori la regla suficiente para resolver, me-

diante silogismo, todas las situaciones de hecho susceptibles de presentarse en la vida diaria. Por esa razón, nuestra Ley Federal del Trabajo permite a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la aplicación de las normas legales mediante la equidad; esto es, en los casos concretos, impedir la aplicación rígida de fórmulas abstractas cuando eso implica el sacrificio de intereses individuales que el legislador no puede expresamente tutelar en las normas por aplicar. La obligación de interpretar tales normas teniendo en cuenta las circunstancias especiales del caso, repara las imperfecciones de la Ley y de los hombres que participan en el juicio. Desde luego, esta jurisdicción de equidad es individual y no aspira a establecer nuevas normas abstractas que pueden contraponerse a las legisladas. La equidad de las Juntas se ejerce dentro del orden jurídico general.

Podemos concluir teniendo que aceptar una realidad innegable a virtud de que no es posible integrar en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje esta jurisdicción. Las causas son múltiples y no viene al caso mencionarlas, pero pese a todas permanece como fin valedero propiciar en lo futuro los medios adecuados para conseguir el ejercicio efectivo de tal jurisdicción, ventajoso por todos conceptos a nuestra clase trabajadora, a los patronos y al país.

Por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ningún caso deben olvidar que tienen la obligación ineludible de ejercitar la jurisdicción de equidad en los juicios particulares que ante ellas se ventilan. Deben hacer siempre justicia a los casos concretos. Este concepto de equidad singular ha ido perdiéndose cada vez más, y por múltiples causas no se realiza. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienden a resolver en fórmulas abstractas

generales derivadas de la legislación en el mejor de los supuestos los conflictos de trabajo pero también de prácticas y costumbres muchas veces imperfectas. Es también un propósito constitucionalmente establecido la aplicación y difusión del ejercicio de la equidad en los casos concretos.

La Ley Federal del Trabajo vigente, tomando en consideración que la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades federales y locales, reconoce la existencia de dos jurisdicciones. Una federal y otra local. Consideró los problemas que se han suscitado con motivo de la centralización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de México y en las capitales de las entidades federativas que en ocasiones particularmente para los trabajadores resulta un tanto difícil acudir a las ciudades en donde radican las Juntas, así como el volumen de negocios que debe conocer cada una de ellas es de tal manera grande que no pueden impartirse una justicia pronta y expedita, y que los negocios de menor cuantía exigen una tramitación más rápida de aquellos otros en los que se ventilan intereses cuya cuantía es mucho mayor. La Ley Federal del Trabajo adopta el principio de que si bien es cierto que los asuntos de trabajo están sometidos a una instancia única, sin embargo, es posible establecer varias Juntas en cada una de las entidades federativas cuando se trate de una jurisdicción local o en distintos puntos de la República si se trata de Juntas Federales.

Partiendo de este punto de vista, nuestra Ley Federal del Trabajo vigente adoptó los siguientes principios:

a). Las Juntas de Conciliación deben ejercer una función meramente conciliatoria, pero se elevan a la catego-

ría de Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

b). La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje residirá en la capital de la República, pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

c). Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar en los capitales de cada una de las entidades federativas, pero los gobernadores de los Estados, así como el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando su lugar de residencia y competencia territorial.

Las Juntas de Conciliación deben funcionar permanentemente en los lugares en que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente se formará una Junta Accidental en cada caso para resolver los conflictos que se vayan presentando.

Las Juntas de Conciliación se integran con un representante del gobierno federal o local, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados; la designación del representante de los trabajadores se hará por los trabajadores libres. Las Juntas de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán con un Presidente designado por el Inspector del Trabajo o

en su defecto por el Presidente Municipal, un representante de los trabajadores y otro de los patrones.

Las funciones de las Juntas de Conciliación, son:

1. Procurar el arreglo conciliatorio entre las partes;
2. Recibir las pruebas que los trabajadores y los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sean de tal naturaleza que no exista peligro que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad;
3. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas;
4. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excede del importe de tres meses de salario.

Las Juntas de Conciliación no son una instancia potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patrones pueden acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue objeto de especial preocupación del legislador, pues una justicia pronta y expedita es la mejor garantía, además un motivo de confianza de los hombres en sus instituciones jurídicas.

Los conflictos de trabajo han sido calificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego sean de uno o varios trabajadores individualmente determinados, - tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, -

despidos o riesgos de trabajo, bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otro de naturaleza económica; los primeros son los que se refieren a la interpretación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación no modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

El legislador estudió las diferentes soluciones que ha propuesto la doctrina para la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; una de ellas consiste en dividir las en dos organismos, uno que conozca de los conflictos jurídicos, que pueden ser individuales o colectivos, y otro dedicado al conocimiento y resolución de los conflictos económicos. Esta división es inaceptable, la cual por otra parte rompe con la interpretación uniforme que desde hace más de cuarenta y cinco años ha dado la Suprema Corte de Justicia al mandato constitucional que ordena que los conflictos entre el capital y el trabajo, entre los cuales no hace ninguna distinción, se sometan a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. Esta unidad, sin embargo, no excluye la posibilidad que dentro del organismo único, se establezcan subórganos y se consignent procedimientos para la solución de los diferentes conflictos.

La Ley Federal del Trabajo vigente organiza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con apoyo en las ideas que se han expuesto, de la siguiente manera:

En primer lugar, la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno conocerá de los conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica representadas en la Junta, en tanto las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que afecten únicamente a una o varias ramas de la actividad económica. En segundo lugar, el Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones. En tercer término, las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos económicos o cuando el conflicto afecte a varias de las ramas de la actividad industrial representadas en la Junta y con los Presidentes de las Juntas Especiales, cuando se trate de conflictos de naturaleza jurídica, que afecten una sola rama de las actividades representadas en la Junta.

Además del Presidente de la Junta, de los Presidentes de las Juntas Especiales y de los representantes de los trabajadores y de los patrones, en la Junta actuarán los Secretarios Generales, que tendrán a su cargo la marcha administrativa de la misma y que serán también los Secretarios del Pleno, los Auxiliares, los Secretarios y los Actuarios de las Juntas Especiales.

La Ley Federal del Trabajo señala las atribuciones del Presidente de la Junta, la de los secretarios generales, de los Presidentes de las Juntas Especiales y del restante personal a que se hizo referencia. Conviene hacer resaltar dos propósitos fundamentales de la Ley Federal del Trabajo:

En primer lugar, se adoptaron las medidas adecuadas para evitar que la formación tripartita de las Juntas per-

turbe su funcionamiento, a cuyo fin, salvo los casos de las resoluciones especiales, para el funcionamiento de las Juntas será suficiente la presencia del representante del gobierno; conviene explicar, para evitar alguna objeción de constitucionalidad, que la Ley distingue entre integración, que es siempre tripartita, y funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que el representante de los trabajadores y patrones desintegren las Juntas e impidan su funcionamiento.

En segundo lugar, la existencia de las Juntas Especiales pueden dar origen a que se sustenten criterios distintos en la interpretación de normas de trabajo; a fin de evitar este inconveniente, la Ley establece el procedimiento que debe seguirse ante el Pleno para uniformar los criterios y establecer una jurisprudencia uniforme.

III

PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- A. Definición de proceso. El procedimiento y su concepto.
- B. Los procedimientos laborales.
- C. El proceso del trabajo. Principios que lo rigen.
- D. Clasificación de los procedimientos del - trabajo.
- E. La conciliación en materia de trabajo.
- F. La conciliación y su desarrollo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- G. Audiencia de demanda y excepciones.
- H. Audiencia de pruebas y alegatos.
- I. La audiencia de resolución.

A. DEFINICION DE PROCESO. EL PROCEDIMIENTO Y SU CONCEPTO. El término proceso significa, en su acepción genérica, una serie de fenómenos que íntimamente unidos acaecen en el tiempo y en el espacio. Como especies, se pueden citar al proceso químico, físico, jurídico, etc.

Calamandrei afirma que el proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el derecho procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción; Guaps, a su vez, nos dice: el proceso es una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión mediante la intervención de los órganos del Estado, - instituidos especialmente para ellos; y Alfredo Rocco, nos dice que el proceso es el conjunto de actividades necesarias al desenvolvimiento jurisdiccional. El signo del proceso es avanzar, al decir de Menéndez Pidal, cuando nos dice: "La palabra proceso, viene del Derecho Canónico, y se deriva de *procedere*, término equivalente a avanzar".

El proceso implica la idea de avanzar, desde el momento que una de sus características esenciales es su propio dinamismo, el movimiento manifestado por las diferentes fases procesales que van llevando a las partes a la sentencia. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material, del desenvolvimiento del proceso.

El procedimiento es, etimológicamente, el modo de mover, la forma en que es movido el acto. El subfijo *mentum* es derivado del griego *menus*, que significa principio de movimiento, fuerza vital constituye en sí mismo un impul-

so, una dirección en el movimiento, la forma de la actividad. Los procedimientos con sujeción a los cuales se impulsa la marcha incesante del proceso hacia su meta final, tiene por objeto la realización del derecho o satisfacción de la justicia.

Los términos proceso, procedimiento y juicio, suelen ser confundidos con frecuencia. El proceso es el conjunto de actos procesales del juez, de las partes y de terceros, que persiguen por finalidad la actuación de la Ley, es decir, la realización de la Ley. El procedimiento es el aspecto externo, la forma exterior en el proceso. El juicio por su parte, es el complejo de las actividades del juez; no es el juicio la controversia o disputa de un negocio entre dos partes ante el juez, substanciada y determinada con arreglo a la Ley, porque la controversia o disputa es el objeto del proceso, el negocio substancial o el tema sobre el cual la jurisdicción se ejercita y no el juicio mismo.

El procedimiento es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales. En consecuencia, el procedimiento es, una rama del Derecho Procesal, posiblemente la menos teórica pero la esencialmente práctica, por cuanto constituye un capítulo relativo a las formas o ritualidades que sirven a las partes y a los tribunales para el ejercicio de sus actividades procesales. El Derecho Procesal de nuestro tiempo, al señalar la diferencia que existe entre el proceso y el procedimiento, no ha dejado de reconocer por ello la importancia que éste tiene, pues de su acertada o errónea ordenación depende en gran parte, la satisfacción pronta y eficaz del interés, a la vez público y social que existe en el cumplimiento de la función jurisdiccional del trabajo.

B.- LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.- Frente a los enjuiciamientos civiles, los procedimientos laborales debén caracterizarse por su mayor rapidez, sencillez, fácil comprensión y sentido protector del obrero, al decir del Doctor Alberto Trueba Urbina. Por su parte, el Maestro Hinojosa Ferrer, establece "Libertad del juzgador, sencillez y rapidez en el procedimiento, protección especial a los humildes a fin de establecer la verdadera igualdad ante la Ley, administración gratuita de la justicia", porque el procedimiento en los juicios laborales exige todo eso y hay que reconocer que las leyes tienden a facilitarlos". El estudio de lo que es y de lo que debe ser el enjuiciamiento en los derechos del trabajo, puede proporcionar datos y elementos de juicio para acometer el problema de la reforma procesal en este aspecto legal, que cada día es más urgente.

La naturaleza singular de los procedimientos laborales, además de requerir la reducción de las formas procesales, exige más iniciativa procesal por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para suplir las deficiencias técnicas de los litigantes económicamente débiles, como uno de tantos medios con que se pueden y deben compensar las desigualdades económicas de los factores de la producción.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, a pesar de sus deficiencias técnicas, nos ofrece como ventaja la instancia jurisdiccional única, en el proceso laboral, lo cual tiene como consecuencia que los procesos laborales sean mucho más rápidos, ya que si se permitiera, como ocurre con las leyes de otros países, dos instancias, los procesos resultarían más prolongados. El artículo 816 de nuestra Ley, establece la improcedencia de recursos en contra de las re

soluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; pero a pesar de ello, no obstante el propósito del legislador - de crear procedimientos rápidos, las más de las veces, los procedimientos laborales son lentos y costosos.

C.- EL PROCESO DEL TRABAJO. PRINCIPIOS QUE RIGEN.- -
Los principios que gobiernan al proceso de trabajo, los po demos clasificar de la siguiente manera:

I. Principio dispositivo.- El poder jurisdiccional no puede manifestarse si las partes, los interesados no ac - túan, en otras palabras, para que el poder jurisdiccional - intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones. Esta - actividad de los particulares es lo que se denomina princi pio dispositivo. Este principio es el que tradicionalmente se ha llamado iniciativa o instancia de parte, lo que sig - nifica que el juzgador nada puede hacer si previamente no - se lo piden los particulares. Este principio es la aplica - ción de aquél principio romano que dice Nemo Judex Sine - Actore, no hay juez sin parte. Este principio latino, en - tre otros, inspira nuestra Ley.

Después de entablada la litis, durante la secuela del proceso y presidiendo su propio desenvolvimiento, el prin - cipio dispositivo continúa vigente, ya que la resolución - que se dicte será Justa Alegata et probata y al llegar al - acto jurisdiccional por excelencia, al acto culminante del procedimiento, o sea, la sentencia. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que los laudos deberán - ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con - las demás prestaciones deducidas oportunamente en el nego - cio. Este principio dispositivo o de instancia de parte, - es uno de los que rigen toda clase de procesos, sin embar -

go, dentro del proceso del trabajo y en la Ley misma, con frecuencia se aplica el principio que en cierto modo es opuesto, ello debido a la naturaleza de las cuestiones con trovertidas dentro de la rama de la ciencia del derecho.

II. Principio de impulsión del proceso del trabajo.-- El proceso es fundamentalmente dinámico e implica siempre un avance hacia adelante, hacia la realización del punto culminante del proceso; la sentencia. Negar el aspecto del progreso, de marcha hacia la finalidad concreta del contenido del proceso, es el principio de impulsión del proceso mismo. Este principio de impulsión tiene plena aplicación en el proceso de trabajo; en efecto, basta la simple lectura de los artículos de la Ley que rigen al pro ceso laboral, para corroborar lo antes dicho. Este mismo principio rige al proceso en los casos de huelga.

III. Principio de la formalidad del proceso (formalis mo procesal). Es necesario, no sólo como exigencia de interés general para asegurar el buen funcionamiento de la justicia, sino también en servicio del interés privado del litigante como salvaguarda de sus derechos, advirtiéndose que en unos cuantos renglones, se encuentra puesto de relieve el aspecto práctico y útil del formalismo procesal.

El principio formalista del proceso en una acepción significa las formas precisas y determinadas de los hechos y actos jurídicos que constituyen el contenido del proceso, es decir, actos y hechos procesales que son el procedimien to mismo. En otra acepción por cierto más amplia dentro del formalismo procesal, se incluye, la forma oral, escrita y mixta, en ocasiones solemnes del proceso.

Los sistemas oral y escrito se combinan durante la se cuela procesal, aunque ciertamente, según la naturaleza

del proceso, uno u otro puede preponderar. Mientras que en el proceso civil prepondera la forma escrita sobre la oral, lo contrario acontece en el proceso del trabajo.

La forma oral es la que mayormente preside toda la se cuela procesal, siendo forzosamente una de las partes, la trabajadora, persona no preparada culturalmente; entonces la propia naturaleza jurídica del derecho procesal del tra bajo y la Ley positiva han considerado que la formalidad debe ser esencialmente sencilla.

IV. Principio de concentración. Lo contrario a la concentración procesal es la dispersión, lo que trae como consecuencia que los procesos se prolonguen indefinidamente, o bien, que debido a esa prolongación los procesos ter minen perdiéndose, tal como sucede especialmente en el derecho procesal civil.

El principio de concentración rige al proceso laboral en virtud de que, de acuerdo con la naturaleza de esta rama del derecho, los juicios laborales deben ser breves en su tramitación.

V. Inmediación o inmediatez del proceso. Consiste este principio en que el juez o el tribunal que tenga que co nocer y fallar el negocio, o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo, en relación directa, próxima, cer cana a las partes y debe presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, y no a tra vés del secretario en el acuerdo, sino personalmente y en forma inmediata, a fin de dictar una justa sentencia. Este principio tiene plena validez en nuestra ley positiva mexicana. Los representantes recibirán por sí todas las de clara raciones y presenciarán todos los actos de prueba, bajo la responsabilidad del funcionario que infrinja esta disposición. Los miembros de las Juntas podrán hacer libremente-

las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes, entre sí o con los testigos, y a éstos, unos con otros examinar documentos, objetos, lugares, etcétera. Este principio se encuentra consagrado en nuestra Ley del Trabajo.

VI. Principio de Publicidad. Ni el proceso penal, ni mucho menos en el civil o mercantil, triunfa el principio de la publicidad tan rotundamente como sucede en el derecho procesal del trabajo. La publicidad del derecho procesal tiende en muchos aspectos a explotar las bajas pasiones, en cambio la publicidad en los conflictos de trabajo, es una publicidad fundada en los grandes intereses sociales que se encuentran en juego con motivo de la calificación de una huelga o de la sentencia en un conflicto de orden económico. En materia de trabajo, por excepción, se pueden presentar cuestiones que puedan ofender la moral pública. La máxima garantía en el proceso del trabajo es la publicidad frente a la comunidad social. La publicidad es una seguridad de que el negocio, de que el conflicto que se ventila ante los tribunales de trabajo será resuelto en forma limpia y honesta; es por ello que no se pueden ocultar las inmoralidades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Desde otro punto de vista, la publicidad es en cierta forma, la justicia democratizada, es la presencia invisible del pueblo en la sala del tribunal. El artículo 710 de nuestra Ley establece que las audiencias en los negocios serán públicas; pero puede acontecer que alguna audiencia tenga que celebrarse a puerta cerrada y por razones explicables entonces, a continuación el mismo artículo nos dice que no obstante, la Junta podrá disponer, de oficio o a instancia de parte, que se haga a puerta cerrada la vista de aquellos negocios en que así lo exijan el mejor despacho de los mismos, la moral o las buenas costum--

bres.

VII. Principio de apreciación de las pruebas en conciencia. En realidad este principio de apreciar las pruebas en conciencia es el principio de la equidad, que desgraciadamente ningún juez de trabajo lo aplica; esto es posible quizá, porque a partir de la expedición de la Ley Federal del Trabajo, sea realmente dudoso aplicarlo o bien, porque la mayor parte de las autoridades del trabajo, educadas dentro de los principios jurídicos de las restantes ramas del Derecho, no comprenden el nuevo derecho social en sus dos aspectos, el sustantivo y el adjetivo, sin embargo, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 775 nos dice: "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.

D.- CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS DEL TRABAJO.-

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que los procedimientos del trabajo en general pueden distinguirse de la manera siguiente:

- a). Procedimientos de conocimiento o declaración
- b). Procedimientos de ejecución forzosa.

El procedimiento de conocimiento o declaración que Kirch denomina de cognición lo constituye las formas procesales que sirven al tribunal para investigar y establecer la relación entre la norma jurídica y el caso concreto en la sentencia. Para la efectividad de ésta se necesitan normas de ejecución o procedimiento de aseguramiento, con la finalidad de hacer factible la satisfacción del interés tu

telado jurisdiccionalmente¹.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece dos clases de procedimientos laborales, a saber:

1. Ordinarios
2. Especiales

Además del procedimiento especial para conflictos colectivos de orden económico existen en la Ley otros procedimientos especiales para la calificación procesal de las huelgas, para la aprobación o reprobación de las cláusulas del reglamento interior de trabajo, etcétera. También tienen el carácter de especiales, los administrativos relativos a la fijación del salario mínimo y a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, etcétera.

Los procedimientos ordinarios corresponden generalmente a tramitación de conflictos de carácter jurídico o bien aquellos que no tengan señaladas formas especiales de sustanciación; así pues, dichos procedimientos se desenvuelven en cuatro audiencias: la conciliación, la de demanda y excepciones, la de pruebas y alegatos y la de resolución.

El derecho procedimental del trabajo instituye un sistema de audiencias públicas en las que las partes y los tribunales ejercen sus actividades procesales. Pero cuando la naturaleza del negocio, como ya lo hemos dicho, así lo exija para su mejor desarrollo podrán las audiencias celebrarse a puerta cerrada; la Junta en estos casos decidirá

1. Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 360.

desde luego lo que estime conveniente, en audiencia secreta, pero oyendo previamente a las partes de acuerdo con lo establecido en el artículo 710 de la Ley. Las Juntas deberán tener en cuenta que la audiencia a puerta cerrada sólo estará justificada cuando existan circunstancias suficientemente graves para acordarla. En cuanto a los motivos morales o de decoro que pueden determinar el secreto de la audiencia, la Junta habrá de estimarlos en relación con las circunstancias que concurran en el momento de la misma. La facultad que a la Junta concede el artículo 710, tiene carácter discrecional, sin que contra ella proceda ningún recurso.

El sistema de audiencias públicas es una consecuencia del carácter social, de procedimiento social que lleva consigo la oralidad, consecuentemente la publicidad. Esto sirve, entre otros fines, para que la opinión pública se percate de las actividades de la Junta, organismos que necesitan de una manera especial la confianza popular sin la cual la función de los tribunales encuentra serias dificultades.

E.- LA CONCILIACION EN MATERIA DE TRABAJO.- En consideración a la importancia del tema compositivo, vamos a exponer algunos conceptos que sobre la conciliación se han vertido por juristas de indudable prestigio.

Carnelluti afirma que la conciliación es una función del Estado, porque en ella se ejercitan actividades de dirección.

Calamandrei dice que la conciliación en el derecho procesal italiano, ayuda a la ley para que las partes encuentren por sí mismas su derecho.

Chiovenda considera que el Estado se reserva para sí,

el derecho autocompositivo por cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, tanto mayor será la probabilidad de que se logre.

Goldschmidt dice que la conciliación es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero no es presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma parte del procedimiento contencioso.

Hernais Márquez considera que en ella (la conciliación) confiadas ambas partes en la imposibilidad del juez y respaldadas por su autoridad, pueden iniciarse y concretarse fórmulas de arreglo, que siempre han de hacer terminar la divergencia entre actor y demandado, de una manera menos violenta y cruda que la que la sentencia impusiese en su día.

Manuel de la Plaza afirma que la conciliación tiende fundamentalmente a evitar el pleito y por este motivo se le concibe como un medio que en algunos juicios se opta a que se promueva sin haberse celebrado y en que todos pueden proceder a su imitación.

La Organización Internacional del Trabajo considera que el procedimiento de conciliación da, a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

Por nuestra parte, consideramos que la conciliación es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con los principios universales del Derecho. La conciliación constituye-

como la equidad, un verdadero auxiliar para entender y ampliar la Ley positiva; como consecuencia de que es frecuente la existencia en ella de lagunas, porque si la Ley puede tener graves fallas, si la Ley es imperfecta, en cambio el Derecho, la ciencia jurídica no las tiene. La conciliación tiene importancia social porque mediante este procedimiento de avenio, las partes llegan a un acuerdo, sin los consecuentes incidentes, generalmente enojosos, de un juicio laboral, pues dadas las contingencias del mismo, se produce una honda inquietud en la sociedad.

La conciliación practicada directamente por los particulares, por los interesados en el conflicto, es la mejor forma de resolver sus problemas, porque ellos en última instancia, serán partes y se erigirán en jueces de su propia causa.

La forma normal de terminación de un proceso es la sentencia; sin embargo, la doctrina procesal moderna considera que junto a esa forma normal existen otras formas llamadas anormales o extraordinarias que generalmente se han denominado formas autocompositivas. Las especies son la renuncia o desistimiento, el reconocimiento o allanamiento, la transacción, la conciliación y compromiso, la caducidad, la prescripción y algunos autores citan la preclusión.

Respecto de la conciliación en derecho común, en paralelismo con la conciliación del trabajo, cabe decir lo siguiente: en esencia, en nada se diferencian la una de la otra, la diferencia sólo se forma, sin embargo, si como acontece en el contrato de matrimonio, en el cual la forma se ha elevado de categoría de solemnidad si se considera como esencia. En efecto, mientras en la conciliación civil, se le considera ésta como meramente voluntaria, potestativa, en cambio la conciliación laboral se considera for

zosa, obligatoria, al grado que la mayor parte de legislaciones procedimentales no abren el arbitraje sin que previamente se demuestren en forma fehaciente y pública, que se agotó el procedimiento conciliatorio. El gobierno, a fin de que la opinión pública conozca de parte de quien está la intransigencia para que reciba la sanción pública, da a conocer las proposiciones o sugerencias condenando a la responsable del conflicto. En síntesis, se puede considerar que la conciliación del trabajo se diferencia de la civil, en que en aquella la obligatoriedad de su realización se eleva a la categoría de solemnidad y, entonces se advierte con claridad diáfana la diferencia entre ambos tipos de conciliación.

El Doctor Alberto Trueba Urbina, nos dice que la conciliación es una institución del más rancio abolengo que se propone encontrar dentro del proceso, una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses. En el proceso; laboral la conciliación se presenta unas veces como voluntaria, y otras forzosa, por lo que respecta a los conflictos individual y colectivo jurídicos, no siendo por el contrario, en los conflictos colectivos económicos que se transmiten conforme a las disposiciones procesales de nuestra Ley laboral. Continúa el Doctor Trueba Urbina diciendo que la conciliación, es una pieza insustituible del proceso ordinario del trabajo y esencial en las huelgas, cuya eficacia dependerá principalmente, del acierto que tengan en su manejo las Juntas a las que corresponda llevarla a cabo.²

2. Alberto Trueba Urbina. Ob. cit. Pág. 300

El procedimiento ordinario de conciliación puede desarrollarse ante las Juntas de Conciliación y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como nuestro propósito es hacer el estudio del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos concretamos únicamente a examinar la conciliación en esta clase de procedimientos.

F.- LA CONCILIACION Y SU DESARROLLO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Nuestra Ley laboral establece el día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación; el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. Todo lo anterior nos dice que las partes comparecerán ya personalmente o bien por medio de representantes legalmente autorizados; desde luego no estamos de acuerdo con que la conciliación se lleve a cabo por medio de apoderados o representantes de las partes; consideramos que la conciliación para que produzca todos los efectos benéficos, debe desenvolverse con la presencia personal de las partes interesadas; dijéramos que el acto de la conciliación es un acto personalísimo. Ello no quiere decir que las partes no puedan asistir a los tribunales del trabajo para conciliar acompañados de sus apoderados, representantes o asesores, cosa que es lo que comúnmente sucede, pero siempre debiera exigirse por las autoridades que sean directamente los afectados en el conflicto los que se presenten ante las autoridades respectivas a fin de conciliar.

De acuerdo con lo que establece nuestra Ley Federal del Trabajo, el acto de la conciliación se celebrará desde luego, en la forma siguiente:

El acto comenzará exponiendo su reclamación, esto es,

lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándosele lectura a la promoción inicial del expediente. Además podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoye.

Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones.

Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieren.

Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su Auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes pondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones.

Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá fin o término al conflicto.

Cuando las partes no llegan a ningún acuerdo, entonces, el Presidente procurará avenir a las partes; generalmente este procedimiento se aplica en los conflictos económicos pero excepcionalmente, en gran parte y por apatía de las autoridades no se aplica en los conflictos individuales. En virtud de la poca importancia de los conflictos individuales frente a los colectivos; ni los presidentes de los grupos ni alguna otra autoridad laboral se preocupan por conciliar a los particulares en este tipo de conflictos individuales. Por otra parte, como la conciliación sobre todo de los conflictos individuales en cierto modo es potestativa, entonces las mismas partes en conflicto raras veces tienen interés en conciliar, pero basta

que una de las partes no concurra a la audiencia de conciliación, para que la que estuvo presente pida en vez de una citación para insertar la conciliación que se pase el asunto al arbitraje; si no se presentan a la audiencia de conciliación que es lo que sucede en la inmensa mayoría de los casos, la Junta los tendrá como inconformes con todo arreglo, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley. El Doctor Trueba Urbina nos dice acertadamente que en la práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se dan ninguna importancia al acto conciliatorio, el cual queda a cargo de la mecanógrafa por el sólo efecto de expresar el principio del acta, el acuerdo de machote de que no comparecen las partes de que se les tiene por inconformes con todo arreglo y que se pasa el asunto al arbitraje.³

Es lamentable el fracaso de la conciliación en nuestra jurisdicción laboral.

G.- AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.- El estado típicamente contencioso del proceso del trabajo se inicia cuando fracasa la conciliación, es entonces de manera ostensible cuando se manifiesta la contienda, las prestaciones opuestas entre las partes con motivo de la reclamación. Esta fase contenciosa del proceso laboral se regula por un conjunto de normas procedimentales que impulsa su desenvolvimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Siguiendo al Doctor Trueba Urbina, estudiaremos los momentos esenciales que en el derecho procesal contencioso se desarrollan hasta el pronunciamiento del laudo y que son, a saber: de demanda y excepciones, de pruebas y alega

3. Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. Pág. 380.

tos, y de resolución.

La audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Presentada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deben conocer una y otras, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al grupo especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiera acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada cincuenta kilómetros o fracción.

La citación es llamamiento de la autoridad jurisdiccional para que una persona se presente en un lugar un cierto día y a cierta hora señalados en el proveído para la práctica de una diligencia.

El emplazamiento es la fijación de un plazo que se establece por la Ley para que una persona, previa notificación, se presente ante el tribunal para la práctica de una diligencia. El plazo se diferencia del término en que es-

té, es común para las partes en el proceso, en tanto que el plazo es unilateral en cuanto sólo se establece para una de ellas. Nuestra H. Suprema Corte de Justicia al respecto ha establecido que para que sea legal el emplazamiento en el juicio laboral no basta que el actuario asiente que se cercioró de que el sitio designado por el actor para hacerlo es la habitación, el despacho, el establecimiento mercantil o industrial o el taller de la persona a quien haya de hacerse la notificación, ni que por no encontrarse al demandado no entendió con el encargado o su representante, sino que es indispensable que haga constar los elementos o circunstancias que lo llevaron a la certeza de que era el sitio designado para el emplazamiento y la forma en que llegó a su conocimiento que la persona con quien entendió la diligencia era efectivamente el encargado o representante del demandado.

Cuando las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación en la audiencia, correspondiente a la Junta, de acuerdo con lo establecido en nuestra Ley, hará saber a las partes que se da por terminado el período conciliatorio y que el asunto se pasará a continuación al arbitraje; en este acto es cuando se abre la audiencia de demanda y excepciones.

A la audiencia de demanda y excepciones comúnmente se le llama también audiencia de arbitraje; esta denominación debe interpretarse como el primer caso de juzgamiento y contención en el proceso laboral. Porque el arbitraje en el derecho procesal se entiende como institución jurisdiccional por medio de reglas de procedimiento tramita y decide los conflictos contenciosos del trabajo.

La denominación de audiencia de arbitraje como la aplicada al órgano jurisdiccional del trabajo, no debe es-

timarse como feliz porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje en realidad no son tribunales arbitrales, sino órganos públicos de jurisdicción y, porque en la audiencia de arbitraje no se arbitra sino que se juzga, y no es lo mismo en un sentido rigurosamente técnico. La función jurisdiccional que las Juntas realizan, no pueden considerarse como de naturaleza arbitral, porque tienen un origen público, al contrario de la función de los árbitros que se genera con la voluntad de las partes. En el derecho procesal del trabajo, el arbitraje es obligatorio menos para resolver los conflictos de huelga. En la audiencia de demanda y excepciones pueden ocurrir varias situaciones procesales que originan diversos efectos jurídicos, de los cuales vamos a proceder hacer un breve análisis.

Ausencia del actor. Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales.

La no comparecencia del actor a la audiencia de demanda y excepciones no le depara ningún perjuicio, ya que la Junta de oficio está obligada a tener como demanda, su comparecencia o escrito iniciales, pero existe la situación de que si el actor en su demanda no cumple con los requisitos mínimos que exige la Ley Federal del Trabajo, que deben reunir toda demanda laboral, ello redundará en su perjuicio, ya que es precisamente en esta audiencia donde el actor puede adicionar, aclarar o ampliar su demanda. No obstante, la no comparecencia del actor a esta audiencia el demandado está obligado a contestar la demanda instaurada en su contra, oponiendo las defensas y excepciones que a su derecho convenga.

Ausencia del demandado.- Si el demandado no compare-

ce o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo en prueba en contrario, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley.

Si la demanda se ha tenido por contestada en sentido afirmativo, la prueba en contrario debe tener por objeto destruir la existencia de la relación contractual de trabajo o que son inexactos los hechos fundatorios de la misma; porque de ninguna manera es admisible que se justifique cualquier defensa o excepción, en virtud de que éstas no han sido opuestas en los términos que señala la Ley. En realidad no se trata de una controversia sobre simples hechos, sino de desvirtuar una presunción jurídica en favor del actor, que requiere comprobar la inexistencia de la relación de trabajo.

Hay casos en que el demandado no comparece a la audiencia de demanda y excepciones y el actor amplía su reclamación. Esta situación ha motivado que algunos litigantes sostuvieran que debe llamarse nuevamente a las partes para llevar a cabo la conciliación sobre la ampliación de la demanda; al respecto, nuestro más alto Tribunal ha sostenido que cuando el actor amplía su demanda al celebrar la audiencia respectiva sin la presencia del demandado, no es el caso de llamar a éste a otra audiencia de conciliación para llegar a un avenimiento respecto a esa ampliación puesto que, habiendo sido citado para que concurreniera ante la Junta respectiva a formular su defensa, la circunstancia de no haberse presentado implica una renuncia a sus derechos. Por otra parte, el propio demandado puede en el curso del litigio aportar las pruebas que tenga para destruir los extremos de la nueva acción intentada por el actor.

Nuestra Ley establece que si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo en prueba en contrario. En esta virtud, la no comparecencia del demandado a la audiencia establece la presunción de que son ciertos los hechos contenidos en la demanda y esta presunción no puede considerarse infundada, pues está establecida por la misma Ley y, en consecuencia, sólo puede destruirse por medio de las pruebas que para tal objeto rinda el demandado. Nuestra Ley no hizo sino establecer el derecho de los demandados para contrarrestar o desvirtuar el sentido afirmativo de la demanda declarado por la Junta, debido a su falta de comparecencia o mala representación, o lo que es lo mismo, trato de que no se quedará sin defensa de ninguna manera el demandado y en esa forma, se pudiera comprobar la inexactitud de los hechos fundatorios de la acción ejercitada.

Ausencia de actor y demandado. Cuando a la audiencia de demanda y excepciones no concurra ninguna de las partes, a pesar de ello se celebra la audiencia, teniéndose por reproducido el escrito o comparecencia inicial del actor como demanda, en tanto, por lo que respecta al demandado, se le tiene por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Concurrencia del actor y demandado. Nuestra Ley supone la concurrencia del actor y demandado a la audiencia de demanda y excepciones, establece lo siguiente: si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y demandado, expondrán, el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmando

los, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que ha tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvención, si la hubiere, la que hará valer en el mismo acto.

Previamente a la reconvención se intentará la avenencia de las partes, en un breve período de conciliación que se abrirá al efecto.

En esta audiencia es precisamente en donde el actor está obligado a exponer su demanda en sentido estricto, o sea, llenando los requisitos mínimos que toda demanda laboral debe tener.

Por lo que respecta a la contestación de la demanda, ésta debe hacerse cuando el demandado opone las excepciones y defensas que crea pertinentes, teniendo la obligación de referirse concretamente a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, ya sea afirmándolos o negándolos, o bien expresándolos en la forma que crea que han tenido lugar. Existe la particularidad, cuando el demandado niega la relación laboral o contrato de trabajo con el actor, no tendrá obligación legal de referirse a todos y cada uno de los puntos de la demanda, sino que bastará que la niegue en términos generales, ya que si no existe contrato de trabajo, de la misma negación se desprende la de los demás hechos.

La contestación a la demanda, cuando sea necesario aclararla, esto debe hacerse en la audiencia de demanda y excepciones, ya que la Ley y la práctica en los tribunales de trabajo no permiten la contestación de la demanda por escrito anterior o posterior a la demanda, sino que se exige la concurrencia de la parte demandada o de sus represen

tantes legales a la audiencia respectiva, ya que de no hacerlo se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo pruebas en contrario, a pesar de que se haya presentado escrito de contestación con anterioridad a dicha audiencia.

Asimismo, cuando el demandado no opone las defensas o excepciones correspondientes, en el momento de la audiencia de demanda y excepciones, se extingue en su perjuicio esta facultad procesal, pues no podrá ya hacerlo con posterioridad a la celebración de dicha audiencia, en virtud de que la división del proceso en distintas audiencias, determina que, una vez celebradas, cualquier actividad procesal que debiera haberse celebrado dentro de ellas se pierda su procedencia legal cuando no se hace oportunamente. La pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal, es la consecuencia de la clausura de los distintos períodos del proceso, por eso cuando se habla de preclusión se quiere significar el cierre o clausura de cada uno de estos períodos.

H.- AUDIENCIA DE PRUEBAS Y ALEGATOS.- Si las partes no están conformes con los hechos, o estándolo se hubiere alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiera tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para el ofrecimiento y excepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes.

De lo anterior se deduce que la celebración de la audiencia de pruebas tiene lugar en los casos siguientes:

- a). Cuando hay disconformidad entre las partes sobre hechos, objeto de la controversia.

- b). Cuando alguna de las partes solicita que se reciba el negocio a prueba.
- c). Cuando se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

En la audiencia de pruebas, el actor y el demandado tienen la oportunidad de aportar todas las que consideren convenientes para la justificación de los hechos alegados en la demanda y la contestación. En el derecho procesal mexicano del trabajo, los hechos están sujetos a prueba, únicamente, porque los puntos de derecho no son objeto de prueba. La Ley establece que si las partes están conformes con los hechos y por no haberse alegado otros en contrario la cuestión queda reducida a un punto de derecho, la Junta dictará desde luego resolución oyendo a las partes, a sus procuradores o defensores, si lo estima necesario, en la misma audiencia.

También se fallará el negocio sin necesidad de prueba, si los litigantes han convenido en tal cosa, a menos que la Junta antes de pronunciar el laudo que corresponda, acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias, de acuerdo con lo dispuesto por nuestra Ley laboral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es pobrísima en cuanto se refiere a la materia de pruebas, por los problemas que acerca de ellas se presentan se resuelven tomando en cuenta nuestro derecho supletorio, que tampoco presenta en este punto la regulación que podría haberse esperado de acuerdo con los principios del moderno derecho procesal. La experiencia diaria exige la relación con la legislación procesal del trabajo, una revisión cuidadosa de las disposiciones referentes a la prueba laboral, como medida urgente que garantice eficazmente el buen resultado del proce-

so. La jurisprudencia, por otra parte, tampoco ha acertado a suplir las deficiencias del ordenamiento probatorio del trabajo, por lo que la actividad legislativa puede ser el único remedio eficaz a la situación a la que nos referimos.

Así como en la audiencia de demanda y excepciones pueden ocurrir diversas situaciones procesales que originan efectos jurídicos distintos, también en la audiencia de pruebas pueden presentarse diversas situaciones, las que se concretan en los casos siguientes:

a). Ausencia del actor y demandado.- En caso de que no comparezcan ambas partes a esta audiencia, se tiene por celebrada y en consecuencia, por perdido el derecho de las partes para ofrecer pruebas y como consecuencia de lo anterior, el trámite que procede en este caso es el siguiente: el acuerdo que dictará al efecto la Junta será para conceder un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos, si así lo desean, y transcurrido dicho término el Presidente o el Auxiliar, en su caso, preguntará a los representantes del capital y del trabajo, dentro de las veinticuatro horas siguientes si necesitan mayor instrucción para mejor proveer, en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley. En caso afirmativo podrán acordar por mayoría de votos, la práctica de cualquier diligencia que estimen necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad.- Estas diligencias se llevarán a cabo en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal efecto, sin que la Junta pueda acordar con posterioridad la recepción de alguna otra prueba.

Esto desde luego no constituye en favor de los representantes para suplir las deficiencias probatorias, las de las partes en conflictos, sino que por el contrario, el

propósito de la Ley es que se aclaren todos los puntos dudosos de la controversia y, en ningún caso faculta para su plir la falta de prueba de las partes, porque ésto tendría como consecuencia que los representantes se substituyeran en partes, dejando a un lado su función de autoridades.

b). Ausencia del actor.- Si no comparece el actor a la audiencia de pruebas, y no rinde prueba alguna, se le tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas, además de que queda sujeto a la consecuencia de sumisión o rebeldía; esto es, si él no tenía la carga de la prueba no le parará ningún perjuicio su inasistencia, pero en caso contrario, no tendrá oportunidad de probar sus acciones, y en este caso, el demandado estará en posibilidad de rendir to das las pruebas que estime pertinentes y que estén a su al cance para justificar sus defensas y excepciones.

c). Ausencia del demandado.- Cuando no comparece el demandado, correspondiéndole la carga de la prueba, el resultado de su no comparecencia, traerá como consecuencia la pérdida del negocio y por supuesto, la condena correspondiente por falta de pruebas.

d). Concurrencia de ambas partes.- Si comparecen tanto el actor como el demandado, el actor desde luego procederá a ofrecer sus pruebas pudiéndolo hacer por escrito o verbalmente, exhibiendo documentos, proponiendo testigos y peritos, en su caso. Enseguida el demandado procederá a rendir las pruebas de su parte, en la misma forma, pudiendo objetar las pruebas de la parte actora, quien a su vez tendrá el derecho de objetar las pruebas de su contraria.

El acto de objetar pruebas, nos dice el Doctor Trueba Urbina, en el proceso del trabajo, se ha convertido en un trámite curialesco. Los litigantes por rutina, objetan -

las pruebas de su contraria, muchas veces sin ton ni son. - Es necesario, por tanto, precisar cuál es el fin de objetar en casos en que la misma procede.

La objeción de las pruebas en el proceso laboral debe hacerse al concluir el ofrecimiento de pruebas de las partes; primero debe objetar el actor y después el demandado, aunque en la práctica el primero que objeta pruebas es el demandado después de su ofrecimiento. El objeto principal de las objeciones es señalar las pruebas improcedentes o inútiles. Asimismo también se pueden objetar todas y cada una de las pruebas que no tengan relación alguna con la litis planteada en el negocio. También son susceptibles de ser objetadas las pruebas cuando no están ofrecidas conforme al derecho, o bien por no ajustarse a los principios probatorios específicos en materia laboral.⁴

En nuestra legislación laboral no existe disposición expresa en lo que se refiere a objeción de pruebas, motivo por el cual deben aplicarse los principios derivados de la propia Ley Federal del Trabajo y los que sobre el particular establece el Código Federal de Procedimientos Civiles de Aplicación Supletoria.

La facultad de admitir y desechar pruebas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos permite clasificar las pruebas en procedentes e improcedentes o inútiles. Se entiende por pruebas procedentes todas aquellas que se concretan a justificar los hechos de la demanda y contestación y por improcedentes o inútiles, las notoriamente redundantes, es decir, todas aquellas que se ofrezcan para probar hechos confesados o que no han sido alegados.

4. Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. Pág. 399.

La prueba laboral pertinente es aquella que versa sobre los hechos que son objeto de prueba. En tanto que la impertinente es la que no tiene relación con los hechos que son materia de comprobación o de litis. De esta manera cualquier prueba sobre hechos no alegados por las partes en la demanda o contestación es una prueba impertinente como lo es también la que tienda a la comprobación de hechos que han sido aceptados por alguna de las partes, en confesión o documentos no objetados.

Como consecuencia de la carga de las partes de aportar pruebas sobre hechos, corresponde a la autoridad del trabajo la facultad de admitirlas o rechazarlas.

Una vez concluido el período de ofrecimiento de pruebas la Junta deberá acordar el desahogo de las procedentes; las partes pierden el derecho de ofrecer nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

La prueba de hechos supervenientes, así como la tacha de los testigos, puede ofrecerse al finalizar la audiencia de pruebas y hasta antes de que se declare concluida la tramitación para dictar resolución.

Admitidas las pruebas, la Junta tiene obligación de desahogarlas en el orden que fueron ofrecidas estas, primero las del actor y después las del demandado, a fin de que puedan ser apreciadas en el laudo. También en el orden del ofrecimiento, asimismo la obligación de las Juntas desahogar todas las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas.

Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará a los -

testigos o peritos que pretendan ser oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos y, en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas. La Junta Central o el Grupo Especial en su caso, por mayoría de votos, podrá desechar las preguntas que no tengan relación con el negocio o debate.

Las pruebas que por su naturaleza no pueden ser desahogadas desde luego o que para hacerlo requiera la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en las audiencias de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente.

La Junta de Conciliación y Arbitraje no puede omitir la celebración de la audiencia de alegatos, ya que ello entraña la privación de un derecho que a las partes concede la Ley.

I.- LA AUDIENCIA DE RESOLUCION.- Como trámites previos a la celebración de la audiencia de resolución, tenemos la citación para resolución, formulación del dictamen y emisión de la opinión de los representantes.

a). Citación para dictar resolución. La citación para dictar resolución, se desarrolla de la siguiente manera: terminadas las alegaciones, si la Junta no dicta acuerdo para mejor proveer o practicadas las diligencias en tal concepto acordadas, cerrará la audiencia el Presidente o el Auxiliar, declarando concluida la tramitación para dictar resolución, y citará en el mismo acuerdo a las partes para presentar alegatos por escrito, que deberán ser entregados a la Junta dentro de las veinticuatro horas

siguientes.

El objeto de todõ esto es declarar cerrada la tramitación con el objeto de impedir nuevos trámites sobre pruebas que pudieran entorpecer la marcha normal del proceso, y al mismo tiempo, produce el efecto de citar a las partes para oír resolución.

b). Alegatos escritos sobre pruebas para mejor proveer los alegatos escritos a que se refiere la Ley; se refieren exclusivamente al examen que las partes pueden hacer sobre las pruebas que para mejor proveer hayan sido desahogadas por la Junta.

c). El dictamen.- Es el documento en que se hace constar el criterio o juicio que se forme el representante del gobierno sobre las cuestiones a debate. El auxiliar deberá formularlo dentro de las setenta y dos horas siguientes a aquella en que se presente o debieran presentarse alegatos escritos; sin embargo, en la práctica nunca se cumple, pues la mayoría de los dictámenes son presentados por los funcionarios fuera de dicho término.

En el dictamen se harán constar el extracto de la demanda y la contestación, apreciándose enseguida cuáles fueron los hechos controvertidos y cuáles deben tenerse por ciertos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias; - se expresará inmediatamente después cuales fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes y se hará una apreciación de ellas en conciencia, señalando cuales hechos deben considerarse probados y formulando en párrafos separados las conclusiones que deben contener a juicio del Auxiliar que suscribe el dictamen los puntos resolutivos que se pronuncian.

El dictamen constituye un proyecto del laudo que sir-

ve para facilitar el estudio del negocio por los integrantes del tribunal.

d). Desarrollo de la audiencia de resolución.- Concluidos todos y cada uno de los trámites previos, procede la celebración de la audiencia de resolución, en el día y hora señalados al efecto.

La audiencia de resolución, como todas las audiencias en el proceso del trabajo debiera esencialmente ser pública, pero en la práctica ni las partes concurren a ella. Sólo se lleva a cabo en presencia de los componentes del tribunal, el auxiliar que formuló el dictamen y del secretario que da fe de todos los actos realizados en la audiencia.

Ahora bien, la Junta dará principio con la lectura del dictamen del Auxiliar y de las opiniones suscritas por los representantes, y expuestas las razones que cada uno tenga para formular su opinión se tomará la votación correspondiente por el Secretario del Grupo Especial, que también estará presente, y se entregará a éste el expediente para engrosar el laudo, previa la anotación del día y hora en que se entregue. En ningún caso y por ningún motivo podrán cambiarse los votos emitidos en la audiencia de resolución.

En la doctrina jurisprudencial, sobre la inexistencia de los representantes del capital y del trabajo a la audiencia de resolución es categórica.

El legislador reafirma su deseo de que todo negocio sea resuelto en audiencia donde los representantes expongan las razones que tengan para formular su opinión, y hagta en el caso de que los representantes no concurren a la-

audiencia, ésta habrá de efectuarse con sólo la presencia del Presidente, siempre y cuando los ausentes hayan formulado su opinión por escrito.

Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en casos especiales, podrán conceder por escrito a los representantes, auxiliares y secretarios, un plazo adicional para cumplir sus funciones respectivas, que en ningún caso excederá en otro tanto del que para cada uno se fije demorar su voto hasta en ocho días.

En consecuencia, la votación de los negocios sólo puede hacerse en forma definitiva en la audiencia de resolución; porque la opinión o voto previo de los representantes al pie del dictamen puede ser modificado en la audiencia de resolución respectiva.

e). Engrose del laudo.- El expediente con los votos emitidos, de acuerdo con las disposiciones anteriores se pasará al Secretario del Grupo Especial respectivo, quien deberá engrosar el laudo dentro del término de cinco días. A este efecto, se pondrá en el expediente razón que autorizará el Presidente de la Junta, del día y hora en que se entregue. El Secretario deberá engrosar el laudo citándose estrictamente a lo resuelto por mayoría o por unanimidad de los votos emitidos, y se podrá agregar al expediente el voto particular que emita cualquiera de los representantes.

Si engrosando un laudo de acuerdo con lo expuesto anteriormente, algunos de los representantes del gobierno, del trabajo o del capital se negara a firmarlo, una vez firmado el laudo por los otros dos representantes, se le requerirá para ello por el Secretario del Grupo Especial respectivo, cuando se trate de los del capital o del traba

jo y por el Secretario General, en caso del representante del gobierno. Si el representante que debe ser requerido deja de concurrir a la Junta se le tendrá por renuente a firmar el laudo y éste surtirá sus efectos sin la firma de aquél, previa la certificación que hará la Secretaría General, de que no se le pudo requerir. Hecho el requerimiento y asentado que se niega a firmarlo, el laudo surtirá sus efectos como si hubiere sido firmado por el representante.

Engrosando un laudo se recogerán por el Secretario las firmas de los representantes, quienes deberán firmarlo, aunque hubieren votado en contra de la resolución que dicho laudo contenga; en la inteligencia de que si alguno o algunos representantes se niegan a firmar, surtirá sus efectos como si hubiere sido firmado, previa certificación por la Secretaría de ese hecho.

La Ley Federal del Trabajo en vigor reglamenta al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, teniendo por finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones que surgen entre el capital y el trabajo.

Sus características más importantes son:

- a). Es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito.
- b). Es un procedimiento en donde se procura evitar, hasta donde es posible, los formalismos procesales.
- c). En el procedimiento de trabajo, el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del gobierno, del trabajo y del capital; sin embargo, disfrutan de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante, substituirse a

las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad.

La Ley Federal del Trabajo, otorga a las partes las más amplias garantías para su defensa, pero al mismo tiempo, suprime los trámites y diligencias inútiles a fin de acelerar el proceso.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en la inteligencia de que se acepta la práctica uniforme de las Juntas de aceptar la réplica y la dúplica del actor y demandado.

El artículo 754 determina las consecuencias de la inasistencia de las partes a la mencionada audiencia: si no concurre el actor, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le dará por contestada en sentido afirmativo la demanda, salvo prueba en contrario.

La Ley precisa el concepto de prueba en contrario, la que sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o patrón, a que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El artículo 763 precisa el objeto de las pruebas, que es la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad. El mismo precepto se desatiende de la norma rígida, según la cual cada parte debe probar los hechos que alegue en su demanda o contestación e impone la obligación de que se aporten todos los elementos probatorios de que dispongan las partes.

Los artículos del 760 al 769, contienen diferentes reglas para el ofrecimiento y recepción de pruebas. De esos-

artículos pueden desprenderse, entre otros, los siguientes principios:

a). El artículo 760 fracción VI, inciso c), decide un problema que suscitó algunas dificultades de la Ley de - - 1931; las partes pueden solicitar se citen a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, siempre que los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos.

La fracción VII del citado precepto legal se ocupa de la prueba testimonial y autoriza a las partes para solicitar se cite a los testigos cuando exista un motivo que impida presentarlos. La misma fracción VII resuelve la cuestión que se relaciona con la prueba testimonial que haya de desahogarse mediante exhorto. Las partes deben presentar los interrogatorios a fin de que las preguntas sean calificadas de legales por las Juntas. La fracción VIII contiene normas para la recepción de la prueba pericial. Si el oferente no presenta su perito, en la audiencia, se le tendrá por desistido de la prueba, y si la contraparte no presenta el suyo, la prueba se recibirá con el perito del oferente.

Los restantes artículos del Capítulo contienen las normas para la decisión del negocio, a fin de hacer efectivo en lo posible, el principio procesal de inmediatez.

La Ley encarga al Auxiliar, que es la persona encargada de conducir el proceso, la redacción del dictamen o proyecto de resolución.

Los artículos restantes tratan de las diligencias que puede ordenar la Junta para el esclarecimiento de la ver--

dad, limitadas a su vinculación con las pruebas rendidas - por las partes y de la forma de celebración de la audiencia de discusión y votación.

IV

LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

- A. Esencia y propiedad de la prueba
- B. La Prueba Confesional
- C. Prueba Documental
- D. La Prueba Testimonial
- E. Prueba Pericial
- F. La Prueba de Inspección Ocular
- G. Prueba Presuncional

La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho. Por lo tanto, las aportaciones procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos en que se fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso descansa, indudablemente, sobre la fase imperturbable de la prueba; ya que las alegaciones de los hechos sin pruebas carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras sombras de derecho.

A.- ESENCIA Y PROPIEDAD DE LA PRUEBA.- En este apartado estudiaremos las facetas o ángulos desde los cuales se intenta desentrañar la verdadera naturaleza de la prueba.

a).- Los motivos de la prueba.- En concepto de Chiovenda, son motivos de la prueba las razones que producen mediata o inmediatamente la convicción del Juez. No obstante, es necesario aclarar que una cosa es la serie de móviles de las partes oferentes de las pruebas, es decir, de las razones por las cuales se ha ofrecido cierta clase de medios probatorios y algo bien distinto, los motivos o por mejor decir, el razonamiento del Juez sobre el fundamento de dichos medios de prueba.

b). El objeto de la prueba. Los hechos constituyen el objeto de la prueba, en cambio, el derecho, en términos generales, no es objeto de prueba. ¿Porqué los hechos son-

objeto de prueba, en tanto que no lo es el Derecho y especialmente la Ley positiva?. Porque los hechos constantemente cambian, los hechos nunca son los mismos, ya en los actores o en los demandados, los hechos no son los mismos, cambian, se transforman constantemente por todo ello, es necesario que tanto el actor como el demandado prueben y demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones. En cambio, el derecho no puede ser objeto de prueba, especialmente la Ley positiva, y esto debido a que es estable, es fija, se presume que es conocida por todos, al menos por cierto tiempo, a fin de que las instituciones sociales, sobre todo el Estado, tengan una sólida base.

El Derecho no es objeto de prueba, sin embargo, cuando se invoca una Ley extranjera si debe probarse la existencia de la misma, pues bien los jueces mexicanos están obligados a saber la ciencia de su profesión, especialmente el conocimiento de la Ley positiva, en cambio no están obligados a conocer todas las leyes positivas de los diferentes países de la tierra. Por todo lo anterior, se puede concluir en el sentido de que la Ley positiva al ser invocada por cualquiera de las partes no debe probarse. Esta doctrina es aceptada por la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 758, cuando en su parte relativa dice: "Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oirá los alegatos y dictará el laudo".

Para que los hechos puedan ser objeto de prueba deben reunir los siguientes requisitos: a). Que los hechos sean alegados por las partes; b). Que sean negados; c). Que -

sean tenidos legalmente por verdaderos; d). Que no esté prohibida la prueba de los mismos; y e). Que sean admisibles.

La Ley positiva mexicana acepta la doctrina sobre la admisibilidad de los hechos sujetos a prueba, haciendo al respecto las siguientes declaraciones reglamentarias: respecto del tercer requisito, es decir, los hechos que no sean tenidos legalmente por verdaderos, e interpretando el principio a contrario en su dicho tercer requisito se refiere al hecho notorio. Los hechos notorios al menos dentro del derecho procesal mexicano del trabajo, deben tenerse legalmente verdaderos.

Los hechos notorios no necesitan ser probados y las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden fundarse en ellos para resolver procesos de trabajo, jurídicos y económicos. Precisamente el aforismo romano "notoria non ejenprobatione" ha sido consagrado por nuestro derecho procesal común: los hechos notorios no necesitan ser probados; el tribunal puede invocarlos aunque no hayan sido alegados por las partes.

c). El fin de la prueba.- El fin de la prueba es el Juez; es decir, el fin de la prueba es el de hacer que el Juez, mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentre la verdad.

Con las pruebas aportadas por las partes, se aplicará el método deductivo, es decir, se aplicará la norma al caso concreto y en esta forma el Juez resolverá el conflicto jurídico. Con las pruebas aportadas por el actor y el demandado, ambas partes tratan que la congruencia entre la idea que tienen de una cosa y la cosa misma, sea la que se

estructure en el espíritu del Juez, naturalmente, según sea el actor o el demandado.

d). Los medios o instrumentos de la prueba.- Los medios o instrumentos por los cuales el Juez obtiene los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad, constituye otro de los aspectos o facetas de las pruebas.

Los instrumentos o medios de prueba, se denominaban clases de prueba, por el Derecho Romano. A propósito de estos instrumentos o medios, el problema fundamental es el de si el Juez está en aptitud de elegir cualquier instrumento probatorio, aún cuando no se encuentre establecido por la Ley; en otras palabras, existen dos sistemas: el enumerativo limitativo, que se enumera por los medios e instrumentos probatorios, y el sistema meramente ejemplificativo, que deja las puertas abiertas para que el Juez pueda suplir esa deficiencia con cualquier instrumento probatorio, aun cuando no se encuentre enumerado.

Desde el punto de vista meramente teórico, a simple vista parece preferible a todas luces el sistema en virtud del cual sea el Juez quien señale los medios probatorios, sin embargo, el actual estado de preparación cultural y moral del Juez, éste sistema sería desquiciante.

El segundo sistema consiste en que el legislador establece en la Ley positiva cuáles deben ser los medios o instrumentos probatorios y las partes y el Juez, deben optar los medios que sean necesarios para probar los hechos, ya de las acciones o bien de las excepciones. Este sistema legal de enumeración de los medios probatorios, debe ser restrictiva, o bien, debe ser simplemente ejemplificativa. Consideramos que debe ser ejemplificativa, pues es bien sa

bido que la obra de la naturaleza humana es imperfecta y siempre debe tener alguna falla. El derecho probatorio del trabajo no se fija de modo enunciativo los medios de prueba, sino que en términos generales se refiere a las de claraciones de las partes testigos, objetos, documentos pú blicos y privados, peritos y presunciones, en cambio, el Derecho Procesal Civil, supletorio del Derecho Laboral, re conoce como medios de pruebas, los siguientes:

- I. Confesión
- II. Documentos públicos
- III. Documentos privados
- IV. Dictamen pericial
- V. Reconocimiento e inspección judicial
- VI. Testigos
- VII. Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos y en general, todos aquellos elemen tos aportados por los descubrimientos de la ciencia.
- VIII. Fama pública
- IX. Presunciones
- X. Y demás medios que produzcan convicción en el juezador.

Todos estos medios de prueba pueden ser utilizados en el proceso laboral, los cuales quedan encuadrados den--

tro de las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo. Al tratar en particular de todos y cada uno de estos medios probatorios haremos un estudio recurriendo además a las disposiciones supletorias que tratan de resolver las graves cuestiones en materia laboral. El derecho probatorio laboral se consigna en los artículos 760 al 768 de la Ley Federal del Trabajo. En dichos preceptos se precisan los casos en que el negocio debe recibirse a prueba y admite los convenios procesales entre las partes, para que los juicios se fallen sin necesidad de prueba.

La prueba laboral puede referirse concretamente a cada una de las pruebas que se mencionan con anterioridad y cuyo origen civil es indiscutible; sin más que la prueba laboral, en cada una de las pruebas mencionadas, tiene su característica propia, y su forma de desahogo también especial y congruente con la naturaleza de los procesos del trabajo. En todo lo relativo a medios de prueba en general, y a falta de disposiciones expresas de la Ley Federal del Trabajo, la prueba se rige por las disposiciones respectivas del Código de Procedimientos Civiles, aunque por ningún motivo la aplicación de éste código puede encontrar el contenido y esencia propia de la prueba laboral.

Son medios de prueba laboral derivados de las mencionadas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pero con caracteres específicos con requisitos culiarescos:

- a). Confesión
- b). Documentos públicos
- c). Documentos privados
- d). Testigos
- e). Peritos
- f). Objetos
- g). Inspecciones de las Juntas

- h). Copias fotostáticas cotejadas por notarios
- i). Fotografías
- j). Películas
- k). Presunciones legales y humanas
- l). Actuaciones
- m). Cualquier otro medio que produzca convicción en las Juntas.

En el proceso común, durante el término probatorio, las pruebas se ofrecen y se van desahogando, pero no existe una audiencia única en la cual deban desahogarse todas las pruebas, porque una vez que se admitieron determinadas pruebas, los tribunales de trabajo van señalando ciertos días y horas para el desahogo de las pruebas, siguiendo un orden, aunque no siempre obedecido. Primero desahogan las pruebas del actor y después las del demandado.

A continuación vamos a examinar los medios más usuales de prueba en el proceso laboral y en que forma expresa trata la Ley de la materia.

B.- LA PRUEBA CONFESIONAL.- La doctrina tradicional considera a la confesión como la mejor de las pruebas, por eso la llamó la reina de las pruebas. En cambio, en la actualidad dicha prueba se encuentre en plena crisis.

En forma precisa y clara, en pocas palabras, el ilustre jurista Chiovenda, nos dice: "La confesión es la declaración que hace una parte, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorable a ese".

El jurista Valverde, citado por el Maestro De Pina, a propósito de la confesión: "Para que la confesión pueda ser un medio práctico, se requiere una nobleza, una gran dosis de buena fe y un espíritu de rectitud en quien hace la declaración, pues de otro modo es medio inútil o de es-

casa utilidad". En efecto, debemos decir que una persona de espíritu y de buena fe no va a los tribunales; antes bien, llega a transacción, a un acuerdo con o en lo futuro posible oponente. Pero esa persona íntegra, nunca pisará el escaño de un tribunal.

La definición que nos ofrece en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, el jurista mexicano, Eduardo Pallares, es la siguiente: "Confesión es el reconocimiento, expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudique". Consideramos que esta definición no es correcta, ya que la confesión nunca puede ser un reconocimiento tácito, así pues, la llamada confesión tácita o ficta, no es una verdadera confesión.

Penetrando en el significado de ésta expresión, si bien se advierte y se piensa, no reúne los requisitos de la verdadera confesión, la llamada confesión ficta o tácita es una sanción para el rebelde que no se presenta ante el tribunal, o bien que elude contestar en forma clara y precisa o que presentándose, ni siquiera abre la boca. La confesión ficta es "juristantum", admite prueba en contrario, en el sentido recto procesal; la confesión ficta es una verdadera presunción y entre ésta y la confesión expresa, que es la verdadera y única confesión, existe una enorme diferencia.

En términos generales, la prueba confesional se puede clasificar en dos categorías, a saber: la confesión judicial y la extrajudicial. La primera es la que se hace libre y formalmente dentro del proceso, en tanto que la segunda se realiza fuera del mismo, pero también produce efectos jurídicos.

En el derecho procesal del trabajo se establecen dos tipos de confesión: la expresa y la ficta. La primera es la que producen las partes, espontánea o provocadamente, esto es, en sus escritos o en actos de postulación o en la audiencia en que se desahoga; en cambio, la llamada confesión ficta, como ya hemos dicho, tiene lugar cuando se llama a declarar a alguna de las partes y no concurre al tribunal, en cuyo caso se dan por contestadas las preguntas que formule la contraria en sentido afirmativo, o bien cuando el absolvente se niega a contestar las posiciones que le formula la parte contraria en la audiencia respectiva. Se considera también como confesión ficta la contestación afirmativa de la demanda por contumacia del demandado, ésto, por no comparecer a juicio.

La confesión laboral, como ya hemos apuntado, se encuentra regulada en los artículos 760 al 766 de la Ley Federal del Trabajo.

La prueba de confesión, por lo que se refiere a las personas morales, se desahoga por el representante jurídico de la misma o bien por aquella persona que acredite ante la Junta tener facultades para absolver posiciones.

La prueba de confesión en materia laboral debe ofrecerse precisamente en la audiencia de pruebas y alegatos, bastando sólo que así se exprese en dicha audiencia. Sin embargo, cuando se ofrece la confesión para hechos propios de determinada persona, bien sea el gerente, administrador, jefe de personal de una empresa, etcétera, es necesario que al ofrecerse esta probanza se precise el nombre del mismo, debiendo relacionarse con los hechos propios del que debe absolver posiciones y que se le han imputado.

en la demanda o en la contestación de la misma, ya que de no ser así, las Juntas la rechazan, fundándose en que no se les ha atribuido en los hechos que dieron margen al conflicto. En nuestra opinión, acertadamente.

Una vez propuesta y admitida por la Junta esta prueba, se señala día y hora para que se lleve a cabo la audiencia respectiva, sin que sea necesario, al ofrecer la prueba, acompañar un pliego de posiciones, ya que las mismas se articulan en el instante de desahogar dicha prueba.

El desahogo de la prueba confesional presenta dos aspectos muy importantes. El primero de ellos, es cuando concurre la parte citada absolver posiciones, o bien cuando desobedece el llamamiento, no obstante la citación y apercibimiento de tenerla por confesa.

En el primer caso, el absolvente responderá por sí mismo de palabra sin la presencia de su abogado o patrón, no podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte en el acto simples notas o apuntes, cuando a juicio de la Junta sean necesarios para recordatorio. Las preguntas que le articule la contraparte deben ser previamente calificadas de legales por el tribunal; deben ser claras, no contener más de un hecho, a menos de que por su estrecha vinculación sea necesario contestarla a pesar de que contenga dos o más hechos; así también no deben ser capciosas y deben referirse a la litis planteada en la demanda y en la contestación. El absolvente deberá contestar afirmativa o negativamente, pudiendo agregar o aclarar todo lo que estime conveniente. Si las respuestas son evasivas la Junta de oficio o a instancia de parte contraria lo apercibirá de tenerlo confeso sobre los hechos respecto a los cuales sus respuestas no sean categóricas.

La Ley establece una excepción al principio de que la prueba confesión se debe desahogar en el lugar que se encuentre la Junta, pero para ello se deberá justificar plenamente a juicio de los integrantes de los tribunales que existe causa suficiente para no dar por confesa a la parte que no asistió a la audiencia respectiva.

Faculta la Ley a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para eximir a las partes de la obligación que tienen de concurrir personalmente a absolver las posiciones que les sean formuladas por la contraria, pero es indudable que esta facultad no llega hasta autorizar a las Juntas para declarar confesa a una de las partes, cuando ésta se ha visto impedida de concurrir a la audiencia respectiva por causas de enfermedad o de otro motivo fundado.

Si se ofrece la confesión de persona que no tiene el carácter de representante de una empresa, encargada o administrador de la misma, y la Junta la admite como testimonial, no causa agravio.

La prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a los hechos ejecutados y conocidos por el absolvente; pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los derechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos.

La confesión ficta es la que resulta del hecho de no comparecer a la audiencia respectiva o no contestar la pregunta que se le articule. Al respecto, hecho el llamamiento y desobedecido por el citado las Juntas tendrán por contestadas en sentido afirmativo las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no estén en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que conste en

autos.

Los tribunales de trabajo deben dictar acuerdo expreso, haciendo la declaración de tenerla por confesa a la parte que se niegue a declarar y también deberán hacer la misma declaración cuando se tenga por contestadas las preguntas en sentido afirmativo, en los casos en que no comparece a la diligencia respectiva, no obstante estar debidamente notificada.

En el proceso del trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje antes de tenerlas por contestadas las preguntas en sentido afirmativo, tienen la obligación de examinar las demás pruebas que existen en el expediente, a fin de que las respuestas fictas no estén en contradicción con ninguna otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos, es decir, deben ser calificadas de legales. En consecuencia, las Juntas deberán hacer una valoración previa de las constancias procesales para poder determinar si no hay ningún hecho fehaciente que contradiga la confesión ficta.

Es conveniente tener en cuenta que mientras no termine la diligencia en que se articulen las posiciones para los efectos de la confesión ficta y quien debe absolver posiciones, comparece, procede que se le tome la declaración sobre las formuladas y las que se le articulen después.

C.- LA PRUEBA DOCUMENTAL.- El vocablo documento se deriva de documentum y éste a su vez del verbo docesere, que significa enseñar, esto es, medio de enseñanza.

Desde el punto de vista específico y en función de la idea procesal, por documento debemos entender el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento mate-

rial e idóneo, que crea, modifica o extingue una relación-jurídica. El Lic. Eduardo Pallares nos ofrece una clara distinción de lo que es documento, el contenido y el continente. La distinción es fácil de entender, recordando que el acto de declaración misma. La declaración es un acto, mientras que el documento es una cosa. La declaración es el contenido, el documento es el continente. El documento puede ser verdadero o la declaración falsa, y viceversa; - el documento puede ser hecho por persona diversa de la que hace la declaración, como sucede en las declaraciones públicas.²

La división más importante de los documentos es el origen de los mismos, y así se dice que los documentos son públicos y privados.

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de potestad soberana. Son aquellos en que intervienen funcionarios que tienen fe pública o los notarios, es decir, son aquellos que hacen constar la celebración de los actos particulares.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en varias de sus disposiciones habla de la prueba documental que también recibe el nombre de instrumental, aunque sin regularla, porque su valor depende de el proceso del trabajo, no de la calidad del documento, sino de la fuerza probatoria que le conceden las Juntas de Conciliación y Arbitraje en uso de la facultad soberana de apreciación de pruebas en conciencia.

Las partes tienen la posibilidad de acreditar determinados hechos a través de documentos. Estos necesariamente deben de presentarse en la audiencia de pruebas y alegatos, ya que es criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que cuando las partes se encuentran en posibilidad de obtener directamente los documentos, copias certifi

2. Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil. Diccionario Pág. 164.

cadadas, etcétera, deben de presentarlos en ese momento. -- Por ello es conveniente que cuando se pretenda ofrecer una prueba documental que obra en poder de otras autoridades, debe acompañarse un escrito en la que conste que se ha pedido a dichas autoridades la expedición de los documentos que se tienen que ofrecer como prueba, para el efecto de que sea por conducto de la propia Junta, quien se dirija a la autoridad que tiene en su poder dichas pruebas documentales para que las remita a la mayor brevedad posible, y para el efecto de que la Junta no rechace la prueba ofrecida.

Por otra parte, la Junta deberá examinar en conciencia en el acto, todos aquellos documentos públicos o privados que consten en autos, siempre que no hubieran sido objetados aunque no hubieran sido ofrecidos formalmente como prueba, por razones de equidad y porque forman parte de las actuaciones que forman el expediente.

D.- LA PRUEBA TESTIMONIAL.- Testigo es la persona extraña al juicio, que declara acerca de los hechos y de las particularidades o circunstancias controvertidas en la relación procesal.

Nuestra Ley laboral establece que cada parte exhibirá desde luego los documentos y objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará a los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a testigos o peritos, y en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas.

La Junta o el Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos, podrá deshechar las preguntas que no tengan relación con el negocio a debate.

Se desprende, pues que las partes en la audiencia de alegatos y pruebas, deben presentar a sus testigos pa-

ra el efecto de la admisión y desahogo en la propia audiencia, pero sucede en la práctica que las Juntas no pueden cumplir con esta disposición, sino que, se llevan a cabo varias audiencias, esto es con motivo del exceso de labores que existen en las Juntas.

Si las partes en un conflicto no presentan los testigos que desean ser examinados en la audiencia respectiva, las Juntas deben tenerlas por desistidas de la prueba testimonial, salvo en el caso de que, por enfermedad u otro motivo que la Junta estime justo, no pueden presentarse, pues entonces podrán recibírseles sus declaraciones en sus domicilios o podrán recibírseles sus declaraciones por medio de exhorto si residen fuera del lugar del juicio, debiéndose en estos casos probar que ocurren tales circunstancias.

Por último, el artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo, fracción V, establece que las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba. Y que la Junta señalará el día y la hora para el desahogo de las pruebas respectivas.

E.- LA PRUEBA PERICIAL.- La prueba pericial es aquella en la cual son necesarios conocimientos en alguna ciencia o arte; es de todas las pruebas la más técnica. El perito es la persona versada en alguna ciencia o arte que puede ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia. La actividad del perito debe ser considerada como un verdadero auxiliar del juez, es decir, el juzgador, ante la imposibilidad de que sea un hombre de conocimientos universales, se necesita asesorar de un individuo versado en alguna ciencia o arte a fin de ilustrarse mejor para dictar una sentencia más justa, apegándose a los hechos controvertidos.

El artículo 795 de la Ley se refiere a la designa --

ción de peritos en el proceso como acto procesal de las -- partes. El hecho de que la Ley autorice a las partes para designar sus peritos, no quiere decir en forma alguna que el perito designado pueda considerarse como dependiendo de la parte que lo nombró, ya que los servicios que presta el perito son en su calidad de auxiliar del tribunal.

La designación de peritos es un acto procesal de los tribunales del trabajo. La prueba pericial, a pesar de su naturaleza técnica, sólo tiene el valor probatorio que le asigne la Junta de Conciliación y Arbitraje al apreciarla en conciencia.

En aquellos casos en que la prueba pericial tiene -- por objeto cuestiones relativas a alguna ciencia o arte, -- en que se requieran conocimientos especiales, para la justificación de determinados hechos en el proceso laboral, -- se acostumbra que si alguna de las partes ofrece peritos, -- la contraria a su vez lo haga, y como siempre ocurre que -- estos dictámenes son contradictorios, los tribunales de -- trabajo se ven en la necesidad de designar peritos terce-- ros para el mejor esclarecimiento de la verdad., se entien-- de desahogada la prueba pericial cuando los peritos, ya -- sea verbalmente o por medio de dictámenes, han expresado -- su opinión ante la Junta, en la inteligencia de que cuando -- estos dictámenes son escritos deben ser ratificados en los -- tribunales. El dictamen es un medio de ilustrar al juzga-- dor sobre cuestiones acerca de las cuales éste carece de -- preparación para formarse un juicio acertado; le proporci-- na elementos imprescindibles para orientarle en la aprecia-- ción de una cuestión técnica directamente relacionada con-- el negocio y, por consiguiente, de influencia para la reso-- lución del caso sobre el que esté obligado a juzgar.

F.- LA PRUEBA DE INSPECCION OCULAR.- El examen di-- recto por el tribunal de los objetos, documentos, libros -- lugares e inmuebles para formar su convicción, se denomina

reconocimientos o inspección judicial. Este medio de prueba se encuentra autorizado en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 800, en concordancia con el 801 y 802 de la misma, que faculta a los miembros de la Junta para examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos, en general, practicar cualquiera diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

Bajo la denominación de inspección judicial se pueden incluir tres tipos de prueba que pueden ser rendidas por las partes en el proceso laboral: examen de documentos y objetos que no se encuentran en autos, sino fuera del tribunal, así como de lugares, constituye un acto de inspección ocular que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con objeto de recoger las observaciones directas de sus sentidos sobre las cosas que son objeto del pleito o que tienen relación con él. Ofrecida y admitida la prueba de inspección, las Juntas deben ordenar su desahogo en la forma que estimen convenientes.

La prueba de inspección de libros, documentos, objetos y lugares, la desahogan los tribunales del trabajo de acuerdo con la facultad que les otorga la Ley, constituyéndose en los sitios en donde se encuentren aquellos, a efecto de dar fe de las particularidades a que se contraiga la prueba. Los tribunales del trabajo tienen libre acceso para desahogar dichas pruebas, a cuyo efecto disponen de todos los medios de apremio establecidos por la Ley, con el objeto de que la práctica de las diligencias respectivas obtenga la eficacia debida.

Las partes deben precisar los documentos y fechas de éstos, así como los libros o asientos de los mismos, porque si no se hace de ese modo las Juntas desechan las pruebas.

G.- LA PRUEBA PRESUNCIONAL.- La presunción del ra-

zonamiento lógico en virtud del cual de un hecho conocido se obtiene la verdad de otro desconocido.

Las presunciones se dividen en legales y humanas. - Las presunciones humanas constituyen la regla general, en tanto que las legales son excepción.

Las presunciones legales existen expresamente en la Ley y hacen prueba plena, en tanto que las presunciones simplemente humanas no hacen prueba plena, sino antes -- bien, admiten prueba en contrario. Es principio universal en materia de derecho procesal que la persona que alegue a su favor una presunción legal sólo debe probar la existencia del hecho sobre el cual se funde la presunción.

La particularidad de las presunciones presentan en relación con la carga de la prueba, es que, estando aquellas constituidas por una doble y sucesiva de categoría de hechos, exigen probanza los de la primera y quedan -- exentos de ella los segundos, precisamente por disposición de la Ley, que en ese caso reserva al juzgador la misión singular de analizar la conexión lógica que existe -- entre unos y otros, sobre cuya apreciación ha de versar -- la crítica en los supuestos en que se suscite recurso.

Las presunciones jurídicas y humanas constituyen en los conflictos de trabajo, medios probatorios de mayor -- aplicación, pues mediante deducciones de hechos probados se llega a obtener la verdad sabida que es base y esencia del proceso laboral; de manera que el efecto de las pruebas presuncionales se recoge en el acto de valorar las -- pruebas en conciencia, estableciendo en el laudo el resultado de la apreciación que hagan las juntas de Conciliación y Arbitraje de las presunciones, en uso de la facultad soberana de apreciación en conciencia de las pruebas -- que les otorga la Ley.

Las presunciones humanas provienen de los hechos --

probados, que son objeto de controversia y de los cuales - los tribunales del trabajo al apreciarlos en conciencia, - derivan de éstos las presunciones legales que son básicas - para establecer la verdad sabida. En diversos preceptos - de nuestra legislación laboral se establecen presunciones - jurídicas.

C O N C L U S I O N E S

- I. El proceso es el medio por el cual las partes funden sus acciones y excepciones, o sea, sus pretensiones procesales. Para obtener una resolución favorable, el éxito o el fracaso descansa en la prueba. En el proceso las pruebas son aportadas por las partes.
- II. El Derecho Laboral Mexicano se aparta del concepto tradicional civilista de que las partes en el proceso se encuentran en un plano de igualdad. Este, protege al trabajador, no como individuo, sino como una clase social en desventaja por carecer de la fuerza que proporciona el capital.
- III. La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, es un instrumento para hacer efectivo, a través del proceso, el cumplimiento del Derecho del Trabajo y el mantenimiento del orden jurídico y económico, en los conflictos entre trabajadores y patrones.
- IV. En virtud del carácter social de nuestro Derecho del Trabajo, la norma procesal es consecuentemente de derecho social y por lo mismo difiere de las leyes procesales comunes, civiles y penales, que son de derecho público.

- V. En el derecho laboral, los conflictos que surgen es entre los dos grupos en que se divide la sociedad humana, explotados y explotadores, sus pugnas originan los conflictos de trabajo.
- VI. Tienen la obligación las Juntas de Conciliación y Arbitraje de ejercitar la jurisdicción de equidad, en los juicios que ante ellas se ventilan, debiendo siempre hacer justicia a casos concretos.
- VII. Se caracteriza el derecho procesal del trabajo porque en él se reducen al mínimo las formas procesales, pero a la vez exige más iniciativa procesal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- VIII. Ofrece la ventaja el procedimiento laboral de la instancia jurisdiccional única, no admitiendo recursos en contra de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que hacen que los procesos se tramiten dentro de la mayor celeridad.
- IX. No está sujeta la prueba procesal a conformación especial alguna para producir eficacia como consecuencia de que su valoración en conciencia implica la inobservancia de fórmulas legales.
- X. La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de cualquier otro tipo de prueba. El derecho probatorio rompe con el principio de igualdad de las partes.
- XI. La inversión de la carga de la prueba cumple en el proceso del trabajo una función tutelar del-

trabajador. Con la inversión de la carga de la prueba queda plenamente demostrado que el derecho probatorio de trabajo se basa en una teoría proteccionista del trabajador.

- XII. La inversión de la carga de la prueba es un -- principio de tutela jurídica procesal en favor del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS, GUILLERMO. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. - BIBLIOGRAFIA OMEBA. BUENOS AIRES, 1963.
- CASTORENA, J. JESUS. TRATADO DE DERECHO OBRERO. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1973.
- DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1968.
- KROTOSCHIN, ERNESTO. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. -- EDITORIAL DE PALMA. BUENOS AIRES, ARGENTINA. 1965.
- PALLARES, EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL -- CIVIL. EDITORIAL PORRUA, S.A. -- MEXICO, 1973.
- PINA, RAFAEL DE Y CASTILLO LARRAAGA, JOSE. INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1974.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1975.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1974.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1975.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. -- EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1977.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.