

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



LAS CONTRADICCIONES ENTRE EL DERECHO  
PROCESAL SOCIAL Y PRIVADO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

BENIGNO GALVEZ LEAL



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

DEDICO ESTE TRABAJO A QUIENES  
LO HICIERON POSIBLE:

A MIS RESPETABLES MAESTROS,  
CON AGRADECIMIENTO.

A MIS QUERIDÍSIMOS PADRES,  
SRES. GUILLERMO GALVEZ B. Y  
GUADALUPE LEAL DE GALVEZ,

A MI ABNEGADA TIA,  
SRITA, ERNESTINA LEAL CORONA,

A MIS HERMANOS  
DANIEL, LOURDES Y ELOISA,

ASIMISMO AL SR. LIC.  
JORGE GALVEZ ROCHA.

# LAS CONTRADICCIONES ENTRE EL DERECHO PROCESAL SOCIAL Y PRIVADO.

## CAPITULO PRIMERO.

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

## CAPITULO SEGUNDO.

- 1.- Los procedimientos y sus generalidades.
- 2.- Antecedentes históricos.
- 3.- Los procedimientos Civiles y laborales.

## CAPITULO TERCERO.

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

## CONCLUSIONES.

## BIBLIOGRAFIA GENERAL.

**CAPITULO PRIMERO.**

- 1.- Noción de Proceso.
- 2.- El Proceso y su Contenido.
- 3.- Naturaleza del Proceso.
- 4.- Proceso y Procedimiento Laboral.
- 5.- El Proceso del Trabajo y su Constitución.

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

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

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

#### 1.- Noción de Proceso.

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

Debemos igualmente dejar apuntado que el proceso viene a ser el conjunto de actos y fenómenos que se suceden en el tiempo y en el espacio manteniendo entre sí ciertas -- relaciones, encontrándose vinculados en tal forma que unos -

son dependientes de otros para obtener un fin.

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

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

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

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



Por su parte Hugo Rocco, al definir lo que es el proceso asegura que " proceso es el desarrollo de una de las tres funciones fundamentales del Estado: la función jurídica -jurisdiccional y por eso el conjunto de las actividades necesarias al desenvolvimiento de la función judicial ( 4 ).

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

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

## 2.- El Proceso y su Contenido.

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

Existe un fin próximo y uno remoto. Respecto al --fin remoto, los jurisconsultos están de acuerdo en que éste --consiste en evitar que los particulares se hagan justicia por sí mismos y a causa de ello se perturbe la paz social. Nuestra Constitución Política, en su Artículo 17, precisa que " nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.- Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos - que fije la Ley...".

Por lo que se refiere al fin próximo del proceso,-

existen notables discrepancias entre los procedimientos, surtiendo diversas doctrinas, que atribuyen al proceso varios fines.

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

Se dice que de ser verdadera, el proceso jurisdiccional únicamente debería existir en los casos en que hubiera un derecho subjetivo desconocido o violado. Que en la realidad existen numerosos procesos que terminan con sentencias desfavorables al actor, lo que significa que puede haber proceso jurisdiccional sin existir el derecho subjetivo que en él pretende realizarse.

Doctrina del Derecho Objetivo.- Uno de los principales sostenedores, lo es Chiovenda, quien dice que " todo proceso tiene por objeto actuar la voluntad concreta de la ley para lograr un bien de la vida. Sea cual fuere el resultado del proceso, favorable o adverso al actor, siempre se tiende en ella a la actuación de la ley, aplicándola al litigio de que se trata.

Se objeta esta doctrina, en virtud de que el juez no siempre aplica la Ley en el proceso sino que, por el contrario, la viola en su espíritu de buena o mala fé.

Debe concluirse que el fin del proceso es el inte--

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

### 3.- Naturaleza del Proceso.

El proceso, según hemos dicho, está constituido por una serie de actos que se suceden en el tiempo y vinculados de tal manera que unos son solidarios de los otros y tendientes a obtener una decisión o sentencia por parte del órgano que conoce de los mismos, o sea, el órgano jurisdiccional. Estos actos a que se ha hecho referencia no están sujetos a la pura y simple potestad de las partes que los motivan es decir, no se suceden aisladamente y sin control alguno, sino que por el contrario, están sujetos a determinadas reglas que la van relacionando. De esta manera, nos dice el procesalista Hugo Alsina " que la relación procesal se desenvuelve y progresa así condicionada por principios que le dan unidad y explican su mecanismo " (6)

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

1.- El Impulso procesal.- Según este principio, las partes están obligadas a impulsar el proceso es decir, a ejecutar todos los actos tendientes a obtener la resolución del órgano jurisdiccional; son las partes con su iniciativa quienes deben realizar los actos que tienden a darle fin al proceso. Este principio obligado en la práctica ha traído como consecuencia una lenta administración de justicia que sin embargo, en los juicios cuya tramitación debe seguirse de oficio, el rezago es de notable consideración, como sucede actualmente en la Suprema

Corte de Justicia de la Nación, como en los tribunales de menor jerarquía, contando entre estos a los comunas, en que existen un número considerable de negocios pendientes de resolución, por falta de resolución, por falta de impulso personal de las partes.

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

III.- Principio de Inmediación. Con esto se aplica que el Juez debe tener conocimiento directo de las partes. Deben personalmente presidir las audiencias- confesionales, testimoniales y para mejor proveer a cabo las que estimen necesarias acompañados de las partes como de las personas ajenas al juicio como lo son los testigos, y se dá cuenta de la veracidad de su dicho y prueba de ésta manera normar su criterio en el momento de resolver, ya que estará en contacto con la realidad y su criterio no dependerá de las simples constancias de autos, sino de su experiencia personal.

IV.- Principio de Concentración.- Según este principio, es necesario eliminar del proceso, es decir, debe buscarse la mayor celeridad con lo que se obtendrá una visión más concreta de la litis. El principio exige que las cuestiones incidentales que surjan dentro del proceso se reserven para la -

sentencia definitiva a fin de evitar, que el proceso se paralice o se dilate, lo que a su vez exige reducir al menor número posible los artículos de previo y especial pronunciamiento, -- las excepciones dilatorias y los recursos con efectos suspensivos ( 7 )

V.- Principio de Adquisición Procesal.

Los actos procesales realizados por las partes no sólo pueden beneficiarles, sino también perjudicarles, ya que en su eficacia depende de la parte que proviene sino de los -- efectos que produzcan, así por ejemplo la demanda es una confesión expresa de los hechos que se relatan y no podría el actor negar dichos hechos si el demandado los invocara en su provecho, igual sucedería en alguna prueba que una de las partes ofreciese y beneficiase a su contraparte.

VI.- Principio de Igualdad.- Las partes deben tener las mismas oportunidades que el proceso para hacer valer sus derechos; debe dárseles el mismo trabajo para que de ésta manera puedan libremente aportar los medios de convencimientos -- necesarios, posibilitando así a cada parte para que haga valer sus derechos ante el Juez.

VII.- Principio de la Economía Procesal.- De -- acuerdo con éste principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo de energías y de costo, de acuerdo con las circunstancias de cada caso ( 8 )

VIII.- Principio de Publicidad.- Respecto de este principio ha dicho el procesalista Manuel de la Plaza, que más que a las partes se refiere al resto de la comunidad social interesada en conocer el funcionamiento de la justicia, que cuan

do es perfecta gana su confianza y le permita fiscalizar el --  
ejercicio de la función. ( 9 )

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

4.- Proceso y Procedimiento Laboral.

Nos toca ahora estudiar todo lo relativo al proce--  
so y procedimiento desde el punto de vista del derecho del Tra-  
bajo. Hay que hacer notar que al respecto, la doctrina que se--  
ha elaborado es muy escasa; nuestros autores se han preocupa--  
do muy poco por escribir en relación al Derecho Procesal del --  
Trabajo. Son contados los tratadistas que en nuestro medio --  
mexicano lo han hecho; entre ellos, podemos citar al Dr. Alber-  
to Trueba Urbina, Arturo Valenzuela, Armando Porras López, y --  
quizá haya alguno más que se haya preocupado por cultivar esta  
disciplina. Hemos visto que estos autores propenden a hacer ex-  
tensivos los principios doctrinales que imperan en el Derecho-  
Procesal Civil al Proceso Laboral, y así por ejemplo, el maes-  
tro Trueba Urbina nos dá su concepto del proceso. Recurre a --  
autores como Goldschmth, Chiovenda, Prieto Castro y sabemos --  
muy bien que éstos jurisconsultos han dedicado todo su esfuer-  
zo a la teoría del Derecho Procesal Civil, y que si en esta --

disciplina son brillantes estimamos que sus concepciones no encuadran exactamente en el marco del Derecho Procesal del Trabajo y esto necesariamente por la distinta naturaleza del derecho sustantivo que tienden a regular, dada la peculiaridad y sustantividad del mismo.

El mismo maestro Trueba Urbina reconoce que el proceso de trabajo es aún inexplorado y al efecto, nos dice: "La ciencia del proceso es la rama más moderna de la ciencia del Derecho. Y el Proceso del Trabajo es el más moderno de todos los procesos, inexplorado aún entre nosotros". Con esto, a mi entender, se quiere decir que hay que ahondar en el estudio de la disciplina laboral, porque las causas que motivaron la creación del derecho sustantivo del trabajo son completamente distintas a las que dieron nacimiento al Derecho Civil necesariamente el derecho adjetivo tiende a ser distinto y lógicamente fundamentarse en principios y doctrinas distintas.

No debe olvidarse que el Derecho Civil es de corte netamente individualista y que el Derecho del Trabajo es eminentemente social.

Es decir, que uno mira hacia el interés estrictamente particular de las partes y el otro tiende a la protección del interés colectivo, en que están en juego no solo el interés de los particulares sino el equilibrio de la sociedad.

Ahora bien, es conveniente hacer notar que el derecho como producto social está sufriendo constantes cambios y que la tendencia actual está orientada a darle nuevos perfiles a ésta ciencia así el jurisconsulto George Ripert, nos dice: "La democracia busca su derecho porque está convencida de que al

progreso material debe corresponder un proceso moral y social" y si en Nuevo Derecho Civil se nota la necesidad de la reforma como consecuencia de la democracia en marcha, ya que el derecho secular está en abierta pugna con el pensamiento contemporáneo, creemos que por lo que respecta al derecho procesal del trabajo debe darse una doctrina que se adapte a las nuevas corrientes, en que sea prevalente el ideal de una justicia gratuita y expedita. ( 10 )

Menendez y Pidal, al definir al proceso laboral, -- dice: " El proceso social es el medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los Tribunales del -- Trabajo, en orden al ejercicio de una acción procesal social, -- facilitando la actuación y ejecución del derecho social, mate-- rial o sustantivo".

Por lo que hace al procedimiento laboral el mismo -- autor apunta: " Consiste el procedimiento judicial laboral en -- una serie de reglas según las cuales deben desarrollarse de fo-- ma reglada y armónica, los actos procesales en tiempos sucesi-- vos, como máxima garantía de los litigantes, del juzgador y del cumplimiento del derecho material".

Por lo que se refiere al fin del proceso social, ex-- plica que: " el proceso social persigue unos fines más próximos, -- cuáles son los de resolver en forma armónica, los conflictos -- individuales del trabajo que surjan entre los diferentes elemen-- tos de la producción, empresarios y obreros. Pero también cumple -- fines más remotos, cuáles son los de asegurar el bien común y -- el reinado de la equidad, paz y justicia social".

Entre nuestros autores, la abogada Na. Cristina Sal-



morán de Tamayo, define al proceso laboral de la siguiente manera: "El proceso laboral es una institución procesal para el ejercicio jurisdiccional del trabajo". Es de verse que esta definición es muy lacónica y que realmente no se interna en el estudio del concepto (11) por lo que pensamos que se acerca más a la realidad socio-jurídica la definición de Menendez y Pidal.

El maestro Trueba Urbina, en su obra, expone " El proceso del trabajo está constituido por el complejo de actos de obreros y patronos y de las juntas de conciliación y arbitraje, que representan el funcionamiento de normas jurídicas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, inter-obreros, inter-patronales " Que proceso es el instrumento-organismo que substituye la autodefensa de que se valen las juntas de conciliación y arbitraje para realizar la justicia social. ( 12 )

#### 5.- El Proceso del Trabajo y su Constitución.

En regla básica del proceso dispositivo, que no hay juez sin demandante, corroborándose esta regla con el otro principio esencial del sistema dispositivo, relativo al que no procede de oficio. El proceso del trabajo está incluido por el principio dispositivo que impone a las partes el deber de estimular la catividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el Derecho del Trabajo. Esto se requiere, el ejercicio y una acción procesal que impulse a la acción jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, según afirma el Maestro Trueba Urbina. ( 13 )

Entendemos por parte principio que el órgano ju---

jurisdiccional sólo despliega su actividad impulsado por las partes. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 726, nos muestra claramente este principio al sancionar su inobservancia, considerando como desistida la acción intentada a toda persona que no haga promoción que sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Principio Formalista. Este principio tiene rango constitucional.

Se encuentra en el artículo 14 de nuestra Constitución Federal, aunque en materia laboral dichas formas estén reducidas al mínimo, pero ese mínimo debe ser respetado de manera absoluta. Es evidente que el respeto a las formalidades procesales es una garantía para las partes y su inobservancia traería como consecuencia la anarquía en el procedimiento, con ello el fin del proceso se destruiría, pues no se obtendría esa paz social que se busca. Tiene mucha razón el Maestro Trueba Urbina, cuando nos dice que el Derecho Procesal del Trabajo es menos formalista que el Derecho Procesal común y que la simplicidad y la sencillez son las características del procedimiento entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Principio de Oralidad. El procedimiento en materia de trabajo es eminentemente oral. Es conveniente hacer notar que ligado a este principio tenemos el de inmediación, que son principios rectores del proceso civil.

En el proceso civil, para Osorio y Gallardo, la justicia debe ser sustanciada por medio de la palabra, por las siguientes razones: (1) Por ley natural, puesto que el hombre le fué dada la palabra para que mediante ella se entendiera con

sus semejantes, la interrupción, la pregunta y la respuesta. - En la oración hablada pronto se conoce al maniático, al embustero, al obsocado, al incomprendible, al intransigente. ( 14 )

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

Principio de la Apreciación de las Pruebas en Conciencia. Es notable que nuestra legislación en materia de trabajo, hayan descartado los sistemas basados en la valorización legal de los elementos probatorios y que inspirándose en el -- más puro principio de justicia y sobre todo de equidad, haya - declarado que priva la libre apreciación de las pruebas en conciencia. Este principio que no es más que el productor de una justicia social bien entendida, demuestra el sentimiento de humanidad que inspiró al legislador al crearlo, pero que necesariamente no puede ser aplicado en forma arbitraria sino lógica y racionalmente, este ha sido el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su jurisprudencia - definida que aparece en el Semanario Judicial de la Federación que dice: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS QUE LA estimación de las pruebas por parte

de las Juntas, sólo es violatorio de garantías individuales, - si en ellas se alteran los hechos o se incurren en defectos -- de lógica en el raciocinio. Debiendo igualmente estudiar todas y cada una de las pruebas que se les rindan haciéndole el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de --- carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales - o cuales conclusiones.( 15 )

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

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

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

**CAPITULO SEGUNDO**

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

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

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

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

Por su parte, los procedimientos singulares se --- subdividen en ordinarios y extraordinarios. Por lo que hace a los primeros, se caracterizan por no tener tramitación espe-- cial y específicamente por su lentitud, por su solemnidad y - complicación; por lo que hace a los extraordinarios, se subdi



viden en ejecutivos sumarisimos y especiales: Arbitraje, responsabilidad de funcionarios, etc.

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

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

Tiempos primitivos. Casi no se conoce nada de las instituciones sociales realizadas hasta la fecha; se desprenden elementos extremadamente imprecisos. Cabe hacer notar que dicho derecho no ha dejado huella alguna en el derecho mexicano posterior.

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

Derecho Procesal de la Colonia.- La influencia es

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

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

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

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

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

Destaca por su importancia la Ordenanza de Inten--  
dentes, de 1370, que contiene notables disposiciones de natu--  
raleza procesal.

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

Era pues notoria la influencia de las leyes de Es--  
paña en nuestro medio y aunque nuestra legislación iba evolu--  
cionando, adaptándose poco a poco a la nueva estructura polí--  
tica de la nueva Nación, la orientación que a las leyes se --  
les daba en la península se dejaba sentir en México, así ocu--  
rrió con la Ley de Procedimientos, expedida el 4 de mayo de -  
1857, por el Presidente Comonfort.

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

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

El Código de 1880 tuvo una vida efímera, pues fué-

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

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

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

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

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

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

I.- Procesos jurisdiccionales.

II.- Ordinario Jurisdiccional.

III.- Proceso de orden económico.

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

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

la Ley Federal del Trabajo.

II.- Proceso de Jurisdicción Voluntaria:

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

2.- El conocimiento por parte de las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje en pleno, de las objeciones que se hacen o que se pueden hacer al Reglamento Interior de Trabajo.

3.- Aprobación de los contratos individuales de -- trabajo que celebren patrones y trabajadores de la industria a domicilio.

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

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

6.- El registro de los sindicatos.

7.- La fijación del salario mínimo.

8.- El proceso para determinar los beneficiarios -- de las indemnizaciones en caso de muerte por riesgo profesio- -- nal.

III.- Procesos Administrativos:

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

2.- El proceso para verificar el cumplimiento de -- la Ley del Trabajo y para sancionar a los patrones, a los -- sindicatos y a las federaciones que incurran el incumplimien- -- to.

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

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

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

Procesos Privados:

- 1.- La Huelga.
- 2.- El proceso a seguirse por los patrones para -- imponer a los trabajadores medidas disciplinarias.
- 3.- El proceso regulado por los sindicatos en sus estatutos para aplicar medidas disciplinarias a sus miembros, o para expulsarlos del sindicato.

Por lo que hace a la clasificación de los proce-- sos, el Maestro Castorena, indica que hay grandes diferencias entre nuestros comentaristas. Al respecto, nos dice: "Todos-- tienen su origen, según nuestra opinión, en la forma como el legislador regula la materia procesal, fraccionada e indepen-

dientemente cada fracción de las otras y de modo principal de la correspondiente a los procesos jurisdiccionales, y además en el deseo de tratar la rama procesal del trabajo como un fenómeno autónomo propio y peculiar del derecho y distinto de los demás fenómenos procesales, a fin de ofrecerla con caracteres de tal modo singulares, que se le pueda tener como una disciplina independiente. ( 6 ).

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

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

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

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

Según se deduce de la Ley Federal del Trabajo, los procedimientos laborales, son de dos clases: "ordinarios y especiales". ( 7 ).

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



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

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

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

El citado Maestro nos precisa qué conflictos deben encuadrarse dentro de los colectivos económicos, en los términos siguientes:

Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica:

- 1.- Conflictos sobre la vida misma de los grupos profesionales.
- 2.- Conflictos sobre la interpretación de Contratos Colectivos.
- 3.- Conflictos sobre el cumplimiento de los contratos colectivos.
- 4.- Conflictos Jurídicos de Naturaleza Económica:
  - a).- Conflictos para la creación de condiciones --  
-generales de trabajo.
  - b).- Conflictos para la modificación de las condiciones generales de trabajo.
  - c).- Conflictos para la suspensión de la vigilancia de las condiciones de trabajo.

d).- Conflictos para supresión de las condiciones de trabajo.

Es notorio que en México son pocos los procesalistas que han dedicado sus esfuerzos al tema que venimos estudiando, sabemos que los juristas que hemos citado han consagrado su tiempo al estudio del problema y que sus doctrinas son brillantes, lamentamos únicamente que sean tan pocos los tratadistas en nuestro medio que hayan consagrado sus esfuerzos a los problemas del derecho procesal del trabajo. En el extranjero se han ocupado del problema de los procedimientos laborales, tratadistas como Ramírez, Gronda García Oviada, - Paul Pic. De Litala, Barassi y muchos otros que serían prolijo mencionar. Pero como hemos dicho en líneas anteriores, muchas de sus doctrinas aunque son muy brillantes, en nuestro concepto, no tienen exacta aplicación en nuestro medio; nosotros consideramos que el derecho es un producto social, necesariamente tiene que hacer, desenvolverse y aplicarse en determinado medio, en cierto ambiente, adecuarse a las necesidades que impulsan su nacimiento y a resolver problemas -- propios y específicos de ciertos pueblos. Por eso consideramos que las doctrinas que en otra parte son soluciones de necesidades sociales no momentáneas sino que incluso para el futuro, en nuestro medio no fácilmente se adaptan y esto para nosotros es bastante claro, ya que nuestras necesidades son distintas, de esta manera nos orienta en la solución de nuestros problemas, pero nos dan soluciones integrales y mucho menos podemos aceptarlas como básicas para liquidar de -

manera teórica nuestros conflictos. Se ve entonces la necesidad de que nuestros maestros dediquen sus esfuerzos a elaborar teorías que sean la solución a nuestros problemas específicos.

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

Ordinarios. Sin tramitación especial.

I.- Contenciosos. Conflictos Colectivos Jurídicos.

Especiales. Conflictos Colectivos Económicos.

Tercerías

Huelgas.

II.- De Jurisdicción Voluntaria.

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

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

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

Por lo que se refiere al segundo grupo de la clasificación, tendríamos entre otros, los siguientes: el registro

de un sindicato, depósito del contrato colectivo de trabajo, etc.

Expuesto lo anterior y encuadrando el procedimiento ordinario laboral como un conflicto contencioso, sin tramitación especial, y que se caracteriza por la rapidez y sencillez de su trámite, esto desde el punto de vista de la Ley, ya que en estrella el principio de una justicia expedita.

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

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

Creemos pertinente que antes de hacer el estudio de la conciliación y su importancia, sus ventajas o en su caso sus innecesaridad en nuestro medio.

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

Por su parte, el Licenciado Porras López describe que: "En Francia la conciliación fué el espíritu de los céle--

bres consejos de hombres prudentes, modifica dicha conciliación por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en la Constitución Española de 1812. ( 11 ).

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

El Estado no puede ni debe permanecer indiferente ante los grandes problemas sociales, si en el desarrollo civil la conciliación no hace su aparición (por lo menos en nuestro medio judicial) por la naturaleza particular del interés en conflicto, y que no tiene mayor trascendencia en el ambiente social en que nos desenvolvemos, esto es, que la -- solución en última instancia no afecta intereses vitales, sea cual sea la solución del negocio pero en derecho del trabajo se observa que el interés en juego es de mayor relevancia, - por decirlo así, de mayor jerarquía, pues la vida misma de - una de las partes en litigio se encuentra en lucha por super vivir, esto es, que la subsistencia de una de las partes y - con la de él, la de su familia está pendiente de los resultados de un juicio, en que desgraciadamente la espera se torna angustiosa, pues pasan días, meses y años, sin que la solución al conflicto se obtenga.

Lo anterior ha motivado que se considere la conciliación como fundamental para prevenir conflictos y evitar las consecuencias que acarrear los mismos, tales como gastos, pérdidas de tiempo, ruptura de la armonía que debe prevalecer

entre el capital y el trabajo.

Es notable al respecto, lo que nos dice el tratadista Alejandro Gallart Folch: "Los gobernantes de todos los Estados, aún cuando habían consagrado la ilegitimidad de las interrupciones colectivas de trabajo, y aún cuando se inscribían en el campo doctrinal en teorías de radical abstencionismo, se vieron obligados a intervenir en los conflictos de trabajo para su perduración no produjera irremediables perjuicios a la prosperidad de los países que gobernaban.

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

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

A mayor abundamiento, es conveniente decir que la conciliación ha sido admitida por la Organización Internacional del Trabajo, como uno de los rasgos distintivos de la jurisdicción del trabajo. Dicho organismo sostiene que el procedimiento conciliatorio dá a menudo a las partes en litigio, - la oportunidad de reducir las reclamaciones a medidas justas, facilita el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable desde -- que la buena voluntad de una de ellas comprende el punto de -

vista de la otra.

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

De lo que hemos expuesto se desprende entonces la indudable importancia que la conciliación tiene y la necesidad de procurar que la misma se observe en la práctica, pues sabido es que nuestros órganos jurisdiccionales no cumplen su cometido con la debida atinencia, sino que simplemente se limitan a hacer un breve exhorto a las partes en pugna para que lleguen a un arreglo y si esto no es posible, sin más trámite se sigue adelante con el procedimiento.

Urge la necesidad de que esos vicios a que se ha hecho referencia desaparezcan, pues el legislador al plasmar en preceptos legales la diferida institución, no busca más que la paz social, la que sólo se lograra con una interpretación idónea del pensamiento que animó a los redactores de la Ley Federal del Trabajo. Aunque la fracción I del artículo 753 del ordenamiento legal invocado, exige a la Junta que proponga la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, en nuestro concepto no basta con esto, es necesario además que se tomen en cuenta los intereses recíprocos de las partes y sobre todo al proponerse la solución -

no se lastime a la parte más débil de la relación contractual, presionándola indirectamente para que acepte el arreglo sobre la base de que percibirá una compensación inmediata y de que tal vez no pueda sostener de ésta manera simplemente desvirtúa la función que al Órgano jurisdiccional se ha confiado y se distribuye la institución en su esencia, - con lo que el fin que se persigue no se obtiene, ya sea por negligencia o mala fé.

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

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

Los artículos 557, 528 y 529 de la Ley Federal -- del Trabajo nos dan dos tipos de las normas de trabajo. Por una parte señala, casuísticamente, la competencia para la -- aplicación de las autoridades federales y deja por otro lado, a las autoridades de las Entidades Federativas la aplicación de las normas de trabajo en las cuestiones no previstas para las autoridades federales.



De acuerdo con el artículo 746 de la Ley Federal del Trabajo, puede haber dos clases de juntas; esto depende de las necesidades de cada región según su progreso y desarrollo, esto es, que las Juntas pueden ser permanentes o simplemente funcionar accidentalmente, cuando se plantea un conflicto entre el capital y el trabajo.

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

Una vez que la Junta ha sido integrada, a la misma corresponde señalar día y hora para audiencia a que hicimos referencia en el párrafo que antecede, trabajadores y patrón-concurrirán personalmente y expresarán todo lo que a su derecho convenga. La junta procederá a avenir a los interesados de acuerdo con lo previsto en el artículo 753 fracción I del ordenamiento laboral. Si las partes llegan a un acuerdo se -- dará por terminado el conflicto y las mismas quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redacte.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 753, nos indica la forma como se desenvuelve el procedimiento laboral y al artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

IV.- El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto

del salario diario y las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, --- demandas y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá -- el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

V.- En su contestación, opondrá el demandado sus -- excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando lo que ignore siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar -- su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se -- tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado -- no suscitare expresamente controversia sin admitírsele prue-- ba en contrario. La negociación pura y simple del derecho im-- porta la confesión de los hechos. La confesión de éstos no -- entraña la aceptación del derecho.

VI.- La excepción de incompetencia no exime al de-- mandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no-- lo hace y la Junta se declara competente se tendrá por conteg-- tada la demanda en sentido afirmativo, en los términos del ar-- tículo siguiente.

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

VIII.- Si se opone reconvenición, se abrirá un perío-- do conciliatorio y terminado podrá el reconvenido producir su-- contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacer la.

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

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

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

El procedimiento continúa desarrollándose de la -- siguiente manera:

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

Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el Auxiliar declara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará un dictámen, que -- deberá contener: un extracto de la demanda y la contestación; al señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes; una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen recibido de la Junta de Conciliación, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben -- considerarse probados; un extracto de los alegatos; las con---

clusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

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

La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes: Se dará lectura al dictamen; la Junta, a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 766 y siguientes. Podrá también ordenar, señalando día y hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se llevó a cabo por causas no imputables al oferente; el Presidente pondrá a discusión del negocio y el resultado de las diligencias practicadas de conformidad con lo dispuesto en la fracción anterior; y terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, si no apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

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

Procederemos ahora a hacer el estudio relativo al procedimiento que se sigue ante las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje. Pero consideramos pertinente que, previamente al estudio de tal procedimiento, hagamos una breve referencia histórica acerca de nuestros Tribunales del Trabajo.

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

En ese estado de cosas no podía ser permanente, pues se fué acentuando momento a momento una doble necesidad, la de obtener organismos jurisdiccionales especiales que conocieran de los problemas del Derecho del Trabajo y la de contar

con una legislación apropiada para tales problemas.

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

De esta suerte, por las causas apuntadas se vió la necesidad de crear órganos jurisdiccionales autónomos y con facultades de poder ejecutar sus decisiones.

Ahora por lo que hace a su integración, sabemos -- doctrinalmente que existen tres sistemas:

El primero de ellos pugna porque sean personas no-técnicas en derecho quienes integran el órgano jurisdiccional.

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

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

A pesar de que este sistema que impera entre nosotros es el mejor, resulta que en la práctica no satisface, ya sea por desconocimiento de la Ley de la Materia - por un espí-

ritu mal entendido en función de clase o por desconocimiento de la misma realidad social. Por otra parte, consideramos -- que tal vez la primera persona que legisló en México acerca de Derecho del Trabajo, lo fué el señor General Manuel Aguirre Berlanga, en el Estado de Jalisco, al promulgar en el -- mes de octubre de 1914 una Ley del Trabajo que establecía -- Juntas Municipales para resolver conflictos entre trabajadores y patronos. En ese mismo año el General Cándido Aguilar, promulgó en el Estado de Veracruz otra Ley del Trabajo.

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

Posteriormente, en nuestra Constitución de 1917-- se plasmó el pensamiento de que las diferencias entre el -- capital y el trabajo se resolverían por una Junta de Conci-



linción y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno. El artículo respectivo estuvo inspirado en la legislación yucateca y es notable porque con el mismo se rompió definitivamente con la idea de una Constitución formal, esto es, de aquellas que sólo contemplaban o admitían que sólo se incluye sean normas relativas a los llamados derechos naturales del hombre o la estructura del Estado, dando cabida a los derechos de tipo social, en que nuestra patria puso el ejemplo al mundo al romper con los viejos moldes europeos y que a nuestro juicio sirvió de ejemplo a muchas Constituciones promulgadas posteriormente en otros países.

Finalmente, apuntamos que en el año de 1927 y en virtud de un Decreto del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, se estableció la Junta Federal del Trabajo, expedida en el año de 1931, se establecieron como órganos distintos las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje. Las de Conciliación pueden ser permanentes, tanto en el furro local como en el federal, esto depende de las necesidades de cada región y del desarrollo o progreso alcanzado por las industrias. En materia federal, solamente tenemos una sola Junta de Conciliación y Arbitraje, la que siempre es permanente y cuya competencia está determinada por la fracción XXXI, del artículo 123 de la Constitución Federal.

Expuesto lo anterior, trataremos ahora lo relativo al procedimiento que se sigue en las Juntas Centrales y Federales de Conciliación.

Consideramos pertinente, que para evitar confusio

... estudiemos la correspondiente al procedimiento que se --  
... directamente ante la Junta Federal de Conciliación y --  
... Arbitraje y que corresponde igualmente al que se inicia ante  
... las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y que --  
... posteriormente hagamos referencia al procedimiento que se --  
... sigue ante dichas juntas, respecto de los juicios que se ini-  
... cian primitivamente ante las Juntas accidentales o permanen-  
... tes de Conciliación.

Una vez que ha sido presentada la demanda entre --  
... la Junta que corresponda se turna a la Junta Especial que ---  
... deba conocer del conflicto y esto señala día y hora para que --  
... tengan verificativo las audiencias de conciliación, demanda -  
... y excepciones. Según preceptúa el artículo 752 de la Ley Fe--  
... deral del Trabajo, tales audiencias deberán celebrarse a más-  
... tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que -  
... sea turnada la demanda al grupo especial que corresponde; en-  
... práctica no sucede así, algunas veces por exceso de trabajo, --  
... otras por negligencia. Tales audiencias se celebran dos meses  
... después de presentada la demanda. Respecto a la conciliación,  
... debe seguirse el trámite ordenado por el artículo 753, frac--  
... ciones I, II y III de la Ley invocada; en la realidad sucede  
... otra cosa. Normalmente se presenta el trabajador y el deman--  
... dado se abstiene de comparecer, con lo que la conciliación --  
... quedó en un mero deseo y no se lleva a cabo nunca. En algunos  
... grupos se sigue la costumbre de dictar auto en que se previe--  
... ne que la audiencia de conciliación se llevará a cabo estén o  
... no presentes las partes. Esto es indebido, lo correcto es man-  
... dar archivar el expediente hasta nueva promoción, pues debe -

intentarse la conciliación a toda costa. Si la parte demandada no comparece, se le tiene por inconforme con todo arreglo conciliatorio a solicitud del compareciente de arbitraje; --- igual trámite se sigue en el caso, de que la parte demandada manifieste que no quiere conciliar.

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

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

Demanda.- Para nosotros la demanda constituye el medio de que se vale la parte actora y mediante la cual ejerce una acción o varias y solicita la intervención del órgano jurisdiccional para dirimir un conflicto jurídico.

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

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

Como ya dije anteriormente y con fundamento en-

el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, presentada - la demanda, la Junta a la que le haya sido turnada la mis-- ma, señalará en el proveído que dicte día y hora para una - audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, - ordenará que se enplace a la parte demandada y se notifique a las partes del día y hora en que se celebrarán las audien-- cias mencionadas y se apercibirá a la demandada por incon-- forme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, si no concurre a la audiencia.

La notificación deberá hacerse por lo menos ---- tres días antes de la fecha que se haya señalado de deman-- da y excepciones. Cuando el demandado no pueda ser citado - en el lugar donde radica la Junta, el plazo de tres días se-- rá aumentado con un día más por cada cien kilómetros o frag-- ción.

Se discute si la relación procesal se establece-- en el momento en que se le notifica al demandado y se le -- corre traslado con la copia simple de la demanda, o sea, en el momento de contestarse la reclamación cuando se estable-- ce la relación procesal. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dicho que la relación procesal se establece en - la audiencia de demanda y excepciones, como se desprende de la ejecutoria que a continuación cito: "El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en la audiencia de - demanda y excepciones, donde el factor expondrá sus deman-- das y el demandado su contestación, de manera que la rela-- ción procesal se establece en dicha audiencia y serán obje-- to de debate todas las pretensiones que se precisen en la-- misma por una y audiencia, comprenderá no sólo los puntos-

relacionados en el escrito inicial, sino también los que lo adicionen, no siendo cierto que al procederse así se deje al demandado sin defensa, toda vez que, como la ampliación se hace en la mencionada audiencia, está en posibilidad de formular su contestación, y con posterioridad, en la audiencia de prueba, podrá rendir las que a su derecho convenga. - (8733/49/La. Daniel Flores, 8 de noviembre de 1949").

Para nosotros, la relación procesal se establece en el momento en que se emplaza al demandado, pues en este preciso momento es cuando tiene conocimiento de la demanda, ya que cuando concurre a la Junta, a la audiencia de conciliación, o en su caso, a la demanda y excepciones ya que ha sido previamente emplazada y consecuentemente ya sabe qué se le reclama y por qué; estimo que la Corte no ha tomado en consideración el hecho de que si el demandado debidamente notificado no concurre a la audiencia, de acuerdo con el precepto legal respectivo, se le deberá tener por confeso e inconforme con cualquier arreglo, salvo prueba en contrario. Por otra parte, argumentar en el sentido de que dicha demanda podrá adicionarse y que serán objeto de debate todas las pretensiones que se precisen en dicha audiencia por una y otra parte, nos parece natural que así sea, incluso no asistiendo la parte demandada a la audiencia de demanda y excepciones y en el supuesto de que el actor amplíe su demanda es práctica establecida en nuestros tribunales del trabajo, que con el objeto de no dejar en estado de indefensión al demandado se cite para una nueva audiencia de conciliación y en su caso, a la de demanda y excepciones; la ---

misma Corte lo ha establecido así en varias ejecutorias, -- entre las que se puede citar la siguiente: "Si el demandado no comparece a la audiencia de demanda y excepciones, -- debe darse la demanda por contestada en sentido afirmativo, pero sólo de las pretensiones reclamadas primitivamente y que hayan sido objeto de la audiencia de conciliación es, -- decir que si en la audiencia de arbitraje el actor amplía su demanda, debe citarse una nueva audiencia conciliadora pues de lo contrario se violan garantías. D-7586/43/2a. -- Sindicato Industrial de Mineros Metalúrgicos y Similares - de la República Mexicana. Sección 115. 27 de septiembre de 1944.

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

Se observa que al facultar la ley para que se -- deleguen en persona extraña a las partes el acto conciliación, en realidad se está destruyendo dicha institución, -- pues no es posible que concilien los apoderados, ya que la visión que tienen del problema es muy relativa y se actúa -- en función del interés que se tiene en el negocio, con notorio perjuicio de los trabajadores que son los más interesados en obtener una rápida solución al conflicto quiero decir, que por regla general el patrón rehuye la conciliación y esta posibilidad se acentúa si legalmente se le permite -- evitar comparecer a dicha audiencia de conciliación. A nuestro juicio debería exigirse la comparecencia personal de --

las partes, pues de esta manera y mediante el diálogo que se estableciera podría encontrarse la solución instantánea del conflicto; desgraciadamente no sucede así. Claro está que no hay que desconocer el hecho derivado del domicilio del demandado y del actor, esto es, vamos a suponer que las partes tengan su domicilio en la ciudad de Mérida, o en Ensenada y que prefiera el trabajador, para evitar dilaciones, plantear su demanda directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en este caso, y por la razón de distancia sobre todo por carecer de medios económicos, el actor posiblemente se abstendría de concurrir a la audiencia de conciliación en forma personal, pero esto en realidad más que un caso de excepción, ya que normalmente se concurre a la Junta de Conciliación del lugar de su residencia, con el objeto de tratar de llegar a un arreglo.

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

no se le dé por presentado para la conciliación, esto es, -- que estando presente materialmente, legalmente está ausente.

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

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

En la audiencia de demanda y excepciones puede --



suceder lo siguientes:

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

En relación al demandado. Primero.- Que nose ---- presenta a dicha audiencia; en este supuesto se tendrá por - inconforme con todo arreglo al demandado y por contestada la demanda en sentido afirmativo. Segundo.- Que se presente y -- se allane a la demanda. Tercero.- Que se presente y contes-- te oponiendo excepciones y defensas y reconviendo en su -- caso.

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

Primer caso.- Cuando la parte demandada haya sido debidamente emplazada y no se presente a la audiencia de conciliación, de acuerdo con la ley se le tiene por inconforme con todo arreglo conciliatorio. Si igualmente se obtiene de comparecer a la audiencia de demanda y excepciones, debe hacer efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo- 754 de la Ley Federal del Trabajo, igual consecuencia se deriva en el caso de que el demandado resulte mal representa-- do.

La consecuencia de no comparecer a la audiencia de demanda y excepciones se traduce en el sentido de tener - por inconforme con cualquier arreglo al demandado, y por con-- testada la demanda en sentido afirmativo, el artículo respec-- tivo dice: "Salvo prueba en contrario". Esta situación se --

- 88 -  
traduce en la imposibilidad que posteriormente tiene la demanda para ofrecer pruebas y de hechos el juicio resuelto a favor del actor, el que en nuestro concepto ya no necesita ofrecer pruebas, pero sin que por ello se omita el censual de las actuaciones y la presuncional en su doble aspecto, las que incluso se tomen de oficio por el juzgado y posteriormente se sigue el trámite a que se refieren los artículos 770 y 774 de la Ley del Trabajo.

Solamente en un caso le es permitido a la demandada ofrecer pruebas. La Suprema Corte de Justicia de la Nación lo ha establecido en la ejecutoria que a continuación cito: --  
"Las Pruebas que puede rendir el demandado en el caso que se haya tenido la demanda por contestada en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, -- pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería negativa, sino que se colocaría el actor en un estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la contraria creándose una situación anti-jurídica, precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fué causante de ese procedimiento excepcional; -- pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir -- la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que contraviertan la demanda. (Apéndice de jurisprudencia. Tesis-357. Pág. 670).

Consideramos que existe otro caso en el cual aún - cuando se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, hay la necesidad de ofrecer pruebas y que la demanda tiene la posibilidad de ofrecerlas igualmente, en nuestro concepto esto se suscitara en negocios en que se reclaman indemnizaciones derivadas de riesgos profesionales. Existe la obligación de la parte actora de designar su perito médico que determine la incapacidad que presente, y en caso de que el demandado no designe su perito, la Junta de oficio le designará uno, pero aún teniendo por contestada la demanda en sentido afirmativo, puede la demanda designar su perito para los efectos indicados.

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

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

Al hacer mención de las posibles actitudes de la actora en la audiencia de demanda y excepciones, habíamos dicho que ésta podía ratificar el escrito inicial de la demanda. A nosotros nos parece que los dos primeros casos no tienen mayor problema y que este surge cuando se amplía la demanda.

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

En consecuencia, concluimos: si el demandado a pesar de estar debidamente emplazado no concurre a la audiencia de demanda y excepciones, debe en ese supuesto la Junta declarar que se tiene por contestada la demanda en sentido --

afirmativo, aún en el caso en que en esa audiencia se amplía la demanda.

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

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

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

La fracción quinta del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo establece al respecto: "En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmándolos, negándolos expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrán adicionar su exposición de hechos con -

los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba de contrario. La negociación pura y simple del derecho importe la confesión de los hechos. La -- confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

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

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

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

Por las razones apuntadas anteriormente, el demandado al contestar la demanda, queda obligado a actuar en la forma que previene el artículo 453, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, ya que no es una obligación de su parte al -

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que "Los demandados en los juicios laborales, al contestar las reclamaciones que se les formulen, están obligados a -- precisar los hechos fundatorios de sus excepciones, a fin de -- que su contraria pueda defenderse y aportar pruebas consiguientes contra los hechos afirmados en la contestación; y si no -- proceden en tales términos, aún cuando en el curso del procedimiento lleguen los demandados a comprobar hechos motivados --

de excepciones imprecisas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden fundar un laudo absolutorio, teniendo en cuenta esas probanzas, en virtud de no haber quedado debidamente fijadas la litis. 2270/49. Casimiro García. 20 de octubre de 1948, por unanimidad de 4 votos".

En diversas ejecutorias la Corte siguió el mismo criterio sustentado y dijo: "Cuando en la demanda se afirma un hecho y al contestarse éste no se niega ni contradice, ni explica que tal hecho aconteció en forma o circunstancia distintas, debe tenerse por cierto, ya que tal objeto persigue el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo al imponer al demandado la obligación de "Referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignora o refiriéndose como crea que haya tenido lugar ". D. 551/50/Irs. Pedro Trejo García, 9 de noviembre de 1953. Mtro. Gilberto Valenzuela.

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

Nuestra Ley Federal del Trabajo usa indistintamen-



te los términos excepcionales y defensas como sinónimos; en realidad, técnicamente no tiene la misma significación. Es -- conveniente hacer la distinción respectiva, ya que de esta -- manera obtendremos precisión en el lenguaje jurídico y aplicaremos cada término como corresponda.

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

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

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

El demandado debe oponer sus excepciones o defensas oportunamente, si no lo hace precluye su derecho, esto --

es, que las mismas deben hacerse valer al contestar la demanda, posteriormente y en virtud de la división del proceso -- en diversos estados eso ya no es posible por no haberse ejercitado oportunamente, ya que de lo contrario significaría -- indefensión de la contraria e iría contra los principios rectores del proceso, como es, entre otros, el de la lealtad -- entre las partes en el mismo.

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

Si se analiza el artículo de la ley en cuanto se refiere a las cuestiones procedimentales, se ve que la réplica en el procedimiento laboral únicamente está autorizada -- en el período conciliatorio, así la fracción VI del artículo 763 de la Ley. Faculta a las partes para replicar y contrarreplicar sin embargo no hay precepto o disposición alguna que autorice o faculte para lo mismo en el período de arbitraje.

Estimo que tal situación está motivada por dos razones:

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

La demanda se presenta en la audiencia de demanda y excepciones, y en el cuerpo de su contestación hace valer causales prescritas, por ejemplo, injurias que le fueron inferidas tres meses anteriores a la fecha en que despidió el actor 45 días anteriores a la fecha en que lo despidió, etc.

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

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

Ahora bien, cabe preguntar en qué momento vamos a manifestar nuestra inconformidad como apoderados del trabajador, ante la situación que le ha planteado en los tres-

casos presupuestos.

Si atendemos a la institución de la preclusión, es obvio de que inmediatamente que se produzca la contestación de la demanda, falta de personalidad y personería, respectivamente.

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

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

En vista de esta situación, es conveniente que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, le dé la debida in-- terpretación a tal disposición y suprima de una vez por to-- das, tales limitaciones, orientando el criterio, tanto de -- las partes, como el de los funcionarios encargados de apli--

car en la ley con el objeto de obtener una justicia que esté fundada, no tanto en el rigorismo legal, sino en los amplios causes de la equidad.

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

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

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

En el derecho del Trabajo, atendiendo a muy especiales circunstancias y que posteriormente enunciaremos, el principio de quien afirma está obligado a probar se rompe, -- esto es, que dicho principio no observa, sino que se ha elaborado una doctrina, o por decirlo así, un sistema probatorio

con el que el principio que hemos citado ha quedado destruído en beneficio de la parte más débil, de la que necesita la protección de la Ley, y que es indudablemente el trabajador.

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

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

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

Pensamos por otra parte, que la aportación de pruebas constituye una carga y no una obligación ya que las partes son libres de ofrecerlas o no, si a sus intereses

conviniere, pero si se quiere librar de perder un juicio, lo lógico es aportar los medios necesarios al órgano jurisdiccional que le demuestre que tenemos razón en lo que afirmamos, ya que nuestra diligencia depende del éxito o el fracaso.

En materia de trabajo y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 759 y 960 fracción II, La Junta -- puede disponer de oficio la recepción de pruebas no ofrecidas y tendientes a aclarar lo cuestionado o hacia un mejor conocimiento de lo debatido, teniendo esto como limitación que se circunscribe a los hechos alegatos.

Pasa a la Hoja # 69.

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

El procesalista Eduardo R. Stafforini, nos dice:

"La prueba consiste en demostrar un juicio, por alguno de los medios que la ley establece, la verdad de los hechos controvertidos por las partes. La prueba es inseparable del hecho mismo. Si éste último no puede justificarse de nada vale que realmente exista, pues para el Juez del litigio importa exclusivamente aquello que es posible de demostración".



El hecho se tiene por probado cuando el Juez se persuade de su veracidad. Este propósito debe considerarse satisfecho cuando las diligencias practicadas llevan a su espíritu la certidumbre de la verdad del hecho invocado. Por el contrario, será insuficiente si subsiste la duda que suscita la sola afirmación de una parte frente a la negativa de la otra". ( 24 )

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

- 1.- Declaraciones de personas, la testimonial y la parcial.
- 2.- Documentos. Se trata de pruebas reconstituidas intencionalmente por las partes, por la Ley, por pactos generales o usos determinados.
- 3.- Reproducciones de hechos, de actuaciones, expresiones, etc. Se trata de los medios modernos de reproducción; fotografía, cine, televisión, etc.
- 4.- Examen de cosas y lugares.
- 5.- Presunciones. ( 25 )

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

Consideramos que solamente en tres casos puede abrirse el negocio de pruebas:

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

2.- Si las partes lo piden.

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

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

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

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

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

aspecto.

Las objeciones pueden ser o referirse a lo siguiente:

1.- Las que tiendan a desechar la prueba por ejemplo, las que no tengan relación con la litis planteada.

2.- Las que objetan la autenticidad de documentos exhibidos y consecuentemente, les niegan el alcance y valor probatorio que se les pretenda dar.

3.- Las que se objetan en cuanto su contenido.

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

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

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

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

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

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

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

Una vez que va a cumplir con lo concerniente a los artículos 771 a 774, de la Ley Federal del Trabajo, el Auxiliar del Presidente de cada grupo especial, deberá formular un dictamen dentro de los diez días siguientes a la presentación de los alegatos; nunca se cumple con tal determinación por el contrario, transcurren semanas y en ocasiones meses sin que el proyecto del laudo se elabore, unas veces por negligencia de los empleados de la Junta que olviden turnar sus autos o dictamen, en otras por extrañas componendas que no tienen justificación alguna, y en este como en el otro caso, es de exigirse la responsabilidad a quien corresponda, con el objeto de hacer cumplir la ley, y sobre todo y como acertada-

mente indica el Maestro Trueba Urbina, que toda dilación --- siempre repercute en perjuicio del más débil y es quien casi siempre se presenta como actora, o sea la clase trabajadora, por lo que debemos ser celosos en el cumplimiento de la Ley-- para evitar dichos perjuicios y máxime si tomamos en consi-- deración que la Ley Federal del Trabajo es protectora de la-- clase trabajadora.

Seguendo el orden del articulado del Código Labo-- ral, y según el artículo 722, dentro de los diez días si---- guientes a aquella en que se presenten o debieran presentar-- los alegatos por escrito, se entregarán a los representantes-- un tanto para el efecto de dicho proyecto de laudo, deberá -- elaborarse por triplicado y se glosará un tanto al expedien-- te.

En cada dictamen se asentará autorizada por el Se-- cretario razón de la fecha y hora que se hace entrega de 3 - copias a cada representante, firmando este por su recibo o se hará constar, en su caso, que se niega firmarlo, poniéndose - razón de la fecha en que el dictamen quedó a su disposición - en la Secretaría.

El Presidente citará para la audiencia de discu-- sión y notación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes en que sean entregadas a los representantes las - copias del dictamen.

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

Citados los miembros de la Junta para la audiencia de resolución, se dará principio con la lectura del dictamen--

del auxiliar y de los alegatos suscritos por los representantes, y expuestas las razones que cada uno tenga para formular sus opiniones, tomará la votación correspondiente el Secretario del Grupo Especial, que también estará presente, se le entregará a éste el expediente para engrosar el laudo previa la anotación del día y hora en que se le entregue. En ningún caso y por ningún motivo podrán cambiarse los votos emitidos en la audiencia de resolución.

La audiencia de resolución es pública, pero casi ninguna o nunca concurren ni las partes ni se lleva a cabo con la comparecencia de los representantes y del Presidente.

Considerando que tratándose de un acto procedimental de tanta trascendencia, no debiera permitirse que los representantes se abstuvieran de concurrir a la audiencia de resolución, pues concurriendo pueden impugnar oralmente las razones que aduzca en su voto el otro representante y sobre todo tratándose del representante del trabajo, su asistencia es y debe ser obligatoria e inexcusable su inasistencia ya que traiciona la confianza que se le ha depositado al nombrársele de una de las partes en conflicto.

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

En materia de trabajo y específicamente en el momento en que se resuelve, es cuando se ha tratado de mitigar

la dureza de la ley y consecuentemente se puede decir que -- se ha destruído el principio que dices: "La Ley es dura, pero es la Ley", pues la equidad adquiere una preponderancia -- extraordinaria y dá al juzgador para resolver un conflicto -- en conciencia y sin sujetarse a las reglas sobre estimación -- de la prueba que es principio determinante en materia civil.

Consecuentemente con este criterio, nuestra ley -- nos dices en su artículo 775. Los laudos se dictarán a ver-- dad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre esti-- mación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los -- miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

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

Pues si bien es cierto y de acuerdo con lo expre-- sado anteriormente, que las Juntas resuelven en conciencia y sin sujetarse a reglas sobre la estimación de la prueba ello no les faculta ni amplía su arbitrio a tal grado que puedan alterar los hechos, incurrir en defectos de lógica en el raciocinio ni mucho menos a que se abstengan de estudiar alguna o algunas de las pruebas ofrecidas de las partes, y sin -- que el respectivo análisis que de dichas pruebas hagan, ex-- presen cuáles fueron las razones de carácter humano motiva-- dores de su criterio como ocurre casi siempre en perjuicio -- del trabajador.

Aunque nuestra ley exige que

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

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

Lugar, fecha y junta que lo pronuncie.

Nombres y domicilios de las partes, de sus repre-- sentantes abogados y asesores.

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

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

Un extracto de los alegatos;

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

Los puntos resolutivos.

Elementos de Fondos: 1.- Según el artículo 776 de-- la Ley Federal del Trabajo, los laudos deben ser claros y -- precisos.- 2.- Deben ser congruentes, ocupándose únicamente-- de las cuestiones debatidas por las partes. 3.- Deben resol-- ver lo debatido por las partes, ya sea absolviendo o conde-- nando. 4.- Igualmente sobre todos los puntos litigiosos que - hayan sido objeto del debate.



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

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

Naturaleza jurídica del laudo.- Ya he dicho que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales, en consecuencia, los laudos, por lo que respecta a su naturaleza jurídica tienen el carácter de resoluciones jurisdiccionales. Sin embargo, el anterior criterio no siempre fué aceptado, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo durante mucho tiempo el criterio de que las resoluciones administrativas. Tal consideración nació del -- erróneo concepto que se tenía acerca de la verdadera naturaleza de nuestros tribunales de Trabajo, ya que en una época se pensó que carecían del imperio necesario para poder ejecutar sus resoluciones, y en esa virtud las mismas por no poderse ejecutar carecían de los atributos que las sentencias de derecho común tenían.

Posteriormente la Corte sostuvo el criterio de -- que aunque las juntas eran Autoridades Administrativas, -

tenían atribuciones de carácter judicial y capacidad para -- poder hacer cumplir sus resoluciones.

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

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

Los Tribunales de Derecho del Trabajo, nacen como consecuencia de la privación de la autodefensa, que en este caso en casi todas las materias, tiene sus naturales excepciones y por otra parte como producto de la necesidad en que el Estado se encuentra de tratar de establecer el equilibrio entre los factores de la producción ( capital y trabajo ), -- pues la existencia de este desequilibrio de manera permanente altera la tranquilidad social, pues el malestar que produce lleva poco a poco al caos, así como también el ferviente deseo de que en los casos en que los intereses jurídicos -- chocan y no hay una actuación voluntaria por parte de los --

obligados para cumplir sus obligaciones o respetar el derecho de los demás, el Estado necesariamente interviene para aplicar la norma al caso concreto, como se ha dicho, interviene mediante el órgano jurisdiccional creado previamente y le posibilita de tal manera que le faculta hasta el grado de llegar a la ejecución coactiva de sus resoluciones.

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

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

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

Desde luego se hace notar que el juicio arbitral se tramita ante Tribunal ocasional, por mejor decir, ante --

Juez ocasional y que excepcionalmente podrá intervenir en -- otro conflicto, esto es, que no es previamente establecido -- por la Ley. Por otra parte, el árbitro normalmente es designado por las partes litigantes o contendientes y cuya decisión se comprometen a acatar las mismas, lo que no suceda ante los laudos que pronuncian nuestros tribunales de trabajo, pues sabemos que contra los mismos podemos invocar el juicio de amparo. Podemos apuntar como características determinantes del juicio arbitral las siguientes:

1.- Según expone el tratadista don Eduardo Pallares, el compromiso arbitral, es un contrato, consecual, formal, bilateral, a título oneroso y conmutativo, por el cual las partes se obligan: 1o.- A no acudir a la jurisdicción -- ordinaria para la decisión de un litigio que tienen pendiente. 2o.- Someten dicho litigio al conocimiento de uno o varios jueces árbitros. 3o.- Estipulan la forma de tramitar -- el juicio arbitral.- 4o.- Fijan sanciones para el caso de -- que alguno de los contratantes no cumpla lo convenido. 5o.-- Precisan el lugar en que se ha de seguir el juicio arbitral y su duración.

2.- Las partes pueden estipular un plazo para que los árbitros dicten su laudo y en su defecto legalmente se les concedan cien días si se trata de juicio ordinario y sesenta en caso de que el negocio fuera sumario. El plazo se -- contará desde el momento en que se aliste el nombramiento. -- ( Art. 617, Código de Procedimientos Civiles ).

3.- En contra de la decisión o de (los) árbitros -- procede el recurso de apelación, salvo que se haya renuncia-

do al mismo artículo 619 C. Procedimientos Civiles.

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

Ahora bien, de los expuestos desprendemos:

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

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

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

4.- Las partes no designan al órgano colegiado que conocerá de sus diferentes, pues éste se encuentra previamente designado y tiene legalmente fijada su jurisdicción y competencia.

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

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

Como hemos visto, no hay semejanzas entre las instituciones del arbitraje y las instituciones del Derecho-

del Trabajo, por lo que se concluye que la denominación que tienen los tribunales en materia laboral no es apropiada, -- y que en el caso sería más correcto designarlos con la denominación de Juntas de Conciliación y de Derecho del Trabajo.

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

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

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

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

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

uso de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

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

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

Estimamos que precisamente ese es y puede ser el motivo por el que en el momento de decidir el conflicto, es

to es, cuando se pronuncie el laudo no exista un sistema -- valorativo de las pruebas, sino que el juzgador las apre-- cia en conciencia y les dá el valor probatorio que estime-- conveniente, haciendo uso de esa facultad soberana que se-- le tiene reconocida es más, aprecia los hechos de acuerdo-- con lo que su prudencia le aconseja y por ello no se exi-- ge que sean juristas los integrantes de las Juntas, sin -- que ello quiera decir que no deben ser capaces.

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

Cabe hacer la pertinente aclaración, de que to-- da resolución jurisprudencial a que he hecho referencia en-- el presente trabajo, fueron resultados de la aplicación de-- la derogada Ley del Trabajo de 1931. Sin embargo, he hecho-- mención a ella por referirse a casos en los que la nueva -- Ley no hizo modificación de fondo, o en los que por su natu-- raleza pueden aplicarse a la vigente Ley Federal del Traba-- jo de 1970.

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

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



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

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

Si atendermos a la distinta naturaleza del derecho civil y sus instituciones relativas, así como a la diversa -- naturaleza del derecho del trabajo y el fin que el mismo per-

sigue, debemos concluir que es acertado el haber suprimido la instancia en los conflictos laborales.

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

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

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

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

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

## CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Castillo Larrañaga y de Pina, Rafal. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Página-37.
- 2.- De Pina, Rafael. Código de Procedimientos - Civiles para el Distrito y Territorios Federales. Anotado. Página 148.
- 3.- Op. Cit. Página 23.
- 4.- Op. Cit. Página 53.
- 5.- Op. Cit. Página 33.
- 6.- Castorena J., Jesús. Procesos del Derecho - Obrero, Págs. 34-36.
- 7.- Op. Cit. Tomo II, Págs. 333-334.
- 8.- Op. Cit. Página 89.
- 9.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del - Trabajo. Tomo II, Páginas 750-752.
- 10.- Op. Cit. Página 435.
- 11.- Porras López. Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 199.
- 12.- Stafforni, Eduardo R. Derecho Procesal Social, Págs. 76-77.
- 13.- Op. Cit. Volúmen II, Página 348.
- 14.- Op. Cit. Página 257.
- 15.- Op. Cit. Tomo I. Página 106.
- 16.- Op. Cit. Tomo II, Página 361.
- 17.- Op. Cit. Volúmen II, Página 370.
- 18.- Op. Cit. Tomo II, Páginas 179-180.

- 19.- Op. Cit. Página 145.
- 20.- Op. Cit. Tomo II, Página 144.
- 21.- Op. Cit. Tomo I. Página 31.
- 22.- Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Vol. II. -  
Página 213.
- 23.- Op. Cit. Página 215.
- 24.- Op. Cit. Página 533.
- 25.- Op. Cit. Página 163.
- 26.- Op. Cit. Páginas 249-250.
- 27.- Op. Cit. Páginas 284-285.

III

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

## I.- Afinidades en los Procedimientos Civiles y Laborales.

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

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

Del estudio del procedimiento ordinario civil, -- se desprende que el mismo tiene notas características que no lo diferencian notablemente del procedimiento ordinario laboral. En efecto encontramos que el primero de los juicios citados se distingue por su solemnidad, complicación y lentitud en sus trámites. Por otra parte, en el juicio ordinario se tramitan todos los negocios a los que se les ha reconocido cierta importancia, ya sea por su cuantía económica o su trascendencia jurídica. No sucede lo mismo en el juicio ordinario laboral, por el contrario, este juicio ha sido concebido para resolver los problemas de derecho obrero en una forma expedita y gratuita, en él están ausentes las normas -- solemnes y complicadas. Celeridad y sencillez son notas distintivas de nuestro procedimiento laboral como fórmula para --

resolver rápidamente los conflictos sobre el capital y el trabajo. En general este procedimiento de carácter sumario.

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

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

2.- Las respectivas demandas deberán formularse por escrito y siguiendo los procedimientos o, para mejorar decir, los lineamientos marcados por el artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles vigente para el Distrito.- En caso de las demandas laborales, sujetarse a las prescripciones de los artículos 685, 687 y 753, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

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

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



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

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

2.- Disentimientos entre el Procedimiento Civil y el Laboral.

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

Como hemos afirmado, entre los procedimientos, motivo de este estudio, las diferencias son más notables que sus posibles semejanzas. Esto como ya se ha dicho, no es más que -- la consecuencia lógica de la naturaleza misma de tales procedimientos, pues si se sustrajo de la jurisdicción civil el conocimiento de los asuntos laborales, no fué simplemente con -- el afán de crear otros tribunales para que conocieran de tales negocios, sino que animaba la idea de que sean tribunales es--pecializados los que avocaron al conocimiento de los conflic--tos obrero patronales y en el que el sistema procedimental fug--ra a seguir más expedito, dada la necesidad de que tales pro--blemas se resolvieran con la celeridad que el caso requiere y--que se actuará con el concurso de las clases sociales a quie--nes afecta tal situación.

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

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

2.- La conciliación en los juicios ordinarios civiles, en nuestro medio no existe a excepción de las controversias del orden familiar en donde pacta al Juez para tratar de avenir a las partes sin ser obligatorio. Por el contrario en el juicio ordinario laboral es obligatorio y no es posible la prosecución normal del procedimiento sin que previamente se hubiera tratado de conciliar a las partes en el conflicto.

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

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

4.- Por lo que hace a la carga de la prueba en materia civil rige el principio de que quien afirma está -

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

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

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

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

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

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

primera instancia.

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

Hacemos notar igualmente que en este procedimiento se puede facultar para que absuelva posiciones al procurador-incluyendo en el mandato la cláusula especial para absolver-- las u otorgando un poder especial para tal efecto.

Encontramos en el medio probatorio que venimos --- analizando, que el absolvente no podrá ser declarado confeso-- más que de aquellas posiciones que con anticipación se hubie-- ren formulado. Esto es, que si el presunto absolvente se ab-- tiene de comparecer y que él propuso la prueba y no exhibió -- previamente su pliego de posiciones, aunque comparezca éste a la audiencia y no así la contraparte, ésta no podrá ser decla-- rada confesa de las posiciones que en este acto formule el -- oferente de la prueba. Tal situación legal se desprende del -- artículo 292 del Código de Procedimientos Civiles.

En el procesamiento laboral no existe precepto --- legal alguno que faculte a las partes para proponer esta prue-- ba hasta antes del momento procesal en que se cierra la ins-- trucción esto es, que si tal confesional no se propuso en la-- audiencia de ofrecimiento de pruebas precluye al derecho de -- las partes para proponerla. En nuestro concepto este puede -- tener dos excepciones, consideramos que es posible proponer -- la prueba de confesión cuando en el mismo juicio ordinario se ha promovido un incidente de tachas. El segundo caso, que en-

nuestro concepto se dá en la práctica es el que nace de las facultades derivadas del artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo y según el que es posible que los miembros de la Junta llamen a las partes y les hagan las preguntas que estimen pertinentes para el mejor esclarecimiento de los hechos. Hago notar que en la mayoría de los casos los representantes de las Juntas se abstienen de hacer uso de esta facultad.

De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 760 fracción IV, inciso c7 de la Ley Federal del Trabajo, se dá la posibilidad legal de solicitar la citación del encargado-administrador o del cual uier persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos. Estimo que en este caso, por carecer de apoderado que los representantes en el juicio, tales personas sí deben ser citados se tramite el negocio, salvo el caso en que tengan el carácter de demandados e independientemente de que hubiesen concurrido o no al juicio.

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

Existen también una limitación en esta clase de juicios por cuanto al número de testigos que deban declarar, el que está lizitado a cinco, de acuerdo con lo que expresa-mente dispone el artículo 767, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo. Entendemos que tal limitación debe ser conside--

rada desde el punto de vista de un hecho a probar. La Ley laboral así lo aclara.

6.- Alegatos. Procedimiento Civil Ordinario si el sistema recepcional de la prueba elegida, fué oral, el Tribunal despondrá que las partes aleguen por sí o por los abogados o apoderados, primero el actor y luego el demandado; el Ministerio Público alegará también en los casos en que intervenga. Bajo este sistema es posible el hacer uso de la palabra por dos veces por cada una de las partes, las que deberán ser breves y concisas, evitando palabras injuriosas y alusiones a la vida privada, así como el opinar sobre política o -- religión. Limitándose a tratar de las acciones o excepciones que quedaron fijadas en la clausura del debate preliminar y de las cuestiones incidentales que surgieran. No se podrá hacer uso de la palabra por más de un cuarto de hora cada vez - en primera instancia y de media hora en segunda.

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

7.- Recursos. En el procedimiento laboral encontramos que los autos o resoluciones pronunciados por la Junta -- no son recurribles y los laudos solamente lo son en amparo; - esto no quiere decir que no sean impugnables. Consideramos -- que dada la naturaleza de este procedimiento en que se busca fundamentalmente la celeridad de la decisión, tal situación -

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

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

Apuntamos únicamente la diferencia existente y no hacemos referencia a los recursos consagrados ser objeto del presente estudio.

8.- Incidentes. En materia laboral los incidentes se caracterizan porque se desenvuelven de plano y sin substanciación especial. En efecto, el artículo 725 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa: " Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta ley, se resolverán junta-

mente con lo principal, a menos de que la Junta estime que deben resolverse positivamente o que se promuevan después -- de dictado el laudo.

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

De lo anterior se desprende que aunque el incidente planteado sea de los llamados de previo y especial pro--- nunciamento, su resolución debe hacerse de inmediato con el objeto de que no interrumpan el curso del procedimiento.

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

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



dad y la falta de personalidad.

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

Es necesario aclarar que el espíritu del legislador, tanto en materia civil como laboral, se enfocó principalmente a darle celeridad al procedimiento laboral, tanto más por la naturaleza de este derecho, que lleva implícita la protección de la clase trabajadora, por lo que en la Ley Federal del Trabajo vigente se toma en consideración la celeridad que es un principio rector del procedimiento laboral.

## CONCLUSIONES.

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

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

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

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

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

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

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

El procedimiento laboral debe apegarse estrictamente al espíritu del legislador constituyente, y a la actual Ley Federal del Trabajo, llevando a cabo dicho procedimiento con la celeridad que ordena la Ley, logrando así los --

fines que el Derecho Social y en general la esfera total -  
que el Derecho persigue.

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

- 1.- ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil y Mercantil. Segunda edición, S.D.L.R., S.A. - Editores. Buenos Aires, 1956.
- 2.- CASTILLO Garradaga y de Pina, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. México - 1960.
- 3.- CASTORENA J., Jesús. Procesos del Derecho Obrero.
- 4.- COUTURE, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ediciones Deplama. Buenos Aires. 1962.
- 5.- CREVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.
- 6.- GIOVENDA, Giuseppe. Instituciones del Derecho Procesal Civil. Editorial Reus. Madrid.
- 7.- ESTRELLA Campos, Juan. Apuntes de Derecho del Trabajo. 1970.
- 8.- GOLDSCHMITH, James. Derecho Procesal Civil. Editorial - Revista de Derecho Privado. Madrid.
- 9.- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Editorial -- Porrúa, S.A. México. 1961.
- 10.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A. México, 1967.
- 11.- PINA, Rafael de. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México, 1952.
- 12.- PINA, Rafael de. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales. Anotado.
- 13.- PLIZA, Manuel de la. Derecho Procesal Civil Español. -- Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid.
- 14.- PORRAS. López. Derecho Procesal del Trabajo.
- 15.- RIPERT, Georges. El Régimen Democrático y el Derecho -- Civil Moderno. Editorial Cajica. Puebla, México.
- 16.- SALMORAN DE TAMAYO, Cristina. Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano.
- 17.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva - Ley Federal del Trabajo. Comentada. Ed. Porrúa., S.A., -- México, 1970.

- 18.- VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica, Puebla, México.
- 19.- Semanario Judicial de la Federación.