



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL SISTEMA PROBATORIO DEL PROCESO
LABORAL.**

TESIS PROFESIONAL

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

**P R E S E N T A :
JORGE VILCHIS DIAZ**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

-I-

Con todo cariño a mis padres
a quienes todo les debo
Antonio Vilchis Rojas

Y

María Ofaz de Vilchis

A mis hermanos para quienes
deseo lo mejor de la vida -
Amparo y Raúl.

-II-

A mi querida esposa que
me ha sabido impulsar
Rosalía A de Vilchis

A mis pequeños hijos que me han
dado el nectar de la vida
Jorge Alberto, Rocio Magdalena
y Yessica

-III-

A mis amigos con cariño
porque nuestra amistad sea
perenne

Al Sr. Lic. Magistrado
Rafael Ojeda Guerra
a quien agradezco su
inestimable ayuda

-IV-

A los Sres: Magistrados

Lic. Javier Ordoñez Farrera

Lic. Roberto Esquivel Salinas

Lic. Dr. Alberto Trueba Urbina
mismo que con su amplio crite-
rio jurídico me supo orientar-
en la elaboración de la present
te.

-V-

A mis maestros, con
sincero afecto por haberme
ilustrado en la Ciencia del
Derecho.

Dr. Alberto Trueba Urbina

Dr. Carlos Mariscal Torres

Lic. Alfonso Laredo López

Lic. Roberto Zepeda Magallanes

Lic. Rene Ramón Rosales Hernández

Lic. Jesús Carrasco y Chávez

Lic. Vicente Sprun Herrera

-VI-

Con sincero afecto y en agradeci
cimiento a sus atenciones a --
los señores:

Lic. Isaac Morales Castro

Lic. Francisco Herrera Patiño

Lic. Raúl Cruz Santillan

Lic. Luis Rojas Torres

Lic. Salvador Rodríguez García

Lic. Manuel Torres Chavez

Lic. Alfonso Coronado Muñoz

Lic. Jesús Landa Carrera

Lic. Angel Rodríguez Guerrero

EL SISTEMA PROBATORIO EN EL PROCESO LABORAL

PREAMBULO.

CAPITULO PRIMERO.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

- 1.- Principios que lo rigen. 2.- Sus características.
- 3.- Sus fuentes. 4.- El carácter proteccionista de -
la Ley Laboral.

CAPITULO SEGUNDO.

LAS ETAPAS PROCESALES.

- 1.- La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.
- 2.- El ofrecimiento de pruebas.
- 3.- El Desahogo de las Pruebas.

CAPITULO TERCERO.

EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL LABORAL.

1.- Clasificación de las pruebas. 2.- Características del procedimiento general. 3.- Características del procedimiento especial. 4.- Diferencias entre ambos procedimientos.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

PREAMBULO.

En nuestro país son contados los proce
salistas que se han consagrado al estudio del tema
que vamos a tratar. Estamos concientes que los ju
ristas que hemos de citar han dedicado su tiempo -
al estudio del problema y que sus doctrinas son --
brillantes; lamentamos únicamente que sean tan po-
cos los tratadistas en nuestro medio que hayan des
tinado sus esfuerzos a los Problemas del Derecho -
Procesal del Trabajo.

En el extranjero se han ocupado del --
problema de los procedimientos laborales, tratadis
tas como Ramírez, Gronda, García Oviedo, Paul Pic,
De Litala, Barassi y muchos otros que sería prolí-
fico mencionar. Pero, como hemos dicho en líneas-
anteriores, sólo son en nuestro medio algunos tra-
tadistas, como el Doctor Alberto Trueba Urbina, el
Maestro Arturo Valenzuela, el Licenciado Tapia - -
Aranda, el Maestro J. Jesús Castorena, el Maestro-
Porrás López, entre unos cuantos.

Aunque muchas de las doctrinas extranjeras son muy brillantes, en nuestro concepto, no tienen exacta aplicación en nuestro medio, Nosotros - consideramos que el Derecho es un producto social, - y que necesariamente tiene que desenvolverse y aplicarse en determinado medio, en cierto ambiente, adecuarse a las necesidades sociales que impulsan su - nacimiento y resolver problemas propios y específi-cos de ciertos pueblos.

Por lo tanto, consideramos que las doc-trinas que en otra parte son soluciones de necesidades sociales no momentáneas sino que incluso para - el futuro, en nuestro medio no fácilmente se adap-tan, 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 po-demos aceptarlas como básicas para liquidar de manera teórica nuestros conflictos.

Es por todo ello que se ve entonces la necesidad de que nuestros maestros dediquen sus esfuerzos a elaborar teorías que sean la solución a nuestros problemas específicos.

Apuntando lo anterior, debo señalar que nuestro propósito no se limita a señalar vicios que por ser tan conocidos hasta se consideren fenómenos sociales que se desarrollan en forma natural. Por el contrario, pretendemos, en grado de tentativa, destacar soluciones que pongan fin a los casos de lacerante realidad.

Finalmente, debo decir que en ocasión de mi Examen Profesional me he interesado en analizar los principios jurídicos de nuestra legislación procesal laboral, con la seguridad de que tiene razón Cicerón cuando afirma que sólo el pasado puede orientarnos para la mejor comprensión del presente y del futuro de los pueblos.

CAPITULO PRIMERO.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

- 1.- Principios que lo rigen. 2.- Sus características.
- 3.- Sus fuentes. 4.- El carácter proteccionista de la Ley Laboral.

1.- Principios que lo rigen.

Es regla básica del proceso dispositivo, que no hay juez sin demandante. Corroborándose esta regla con el otro principio esencial del sistema dispositivo, relativo al que no proceda de oficio. El proceso del trabajo está influido por el principio dispositivo que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el Derecho del Trabajo. Esto es, requiere del ejercicio y una acción procesal que impulse a la acción jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, según afirma el maestro Trueba Urbina.¹

Entendemos por parte, el principio en el que el órgano jurisdiccional sólo despliega su acti-

1. Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 43

vidad 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 alguna en el término de seis meses, 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. Por tanto, tiene mucha razón el maestro Alberto Trueba Urbina, cuando nos dice que el Derecho Procesal del Trabajo es menos formalista que el De-

recho Procesal común y que la simplicidad y 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 al 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 al hombre le fue dada la palabra para que mediante ella se entendiera con sus semejantes, la interrupción, la pregunta y la respuesta. En la oración hablada pronto se conoce al maniático, al embustero, al obsecado, al incomprendible, al intransigente.²

2. Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo Vol II Pág. 60

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 surgieran se resolvieran o 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 — producto de una justicia social bien entendida, demuestra el sentimiento de humanidad que inspiró al—

legislador al crearlo, pero que necesariamente no puede ser aplicado en forma arbitraria sino lógicamente y racionalmente, este ha sido el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia definida que aparece en el Seminario 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 ella 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.³

Principio Económico. -- El principio exige que el pro

3. Seminario Judicial de la Federación Tesis 604 y-
605 Apéndice del S.J.P.

ceso 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.

2.- Sus características.

El proceso laboral está constituido por el complejo de actos de obreros y patronos y de las juntas de conciliación y arbitraje, así como de testigos y peritos que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, interobreros e interpatronales, jurídicos y económicos.⁴

Se infiere por lo tanto, que las clases sociales no pueden ejercer justicia por sí mismos, siendo por consiguiente el proceso, el instrumento que borra la autodefensa y siendo también el proce-

4. Trueba Urbina Alberto Derecho Procesal del Trabajo Vol I. Pág. 18.

so el mejor medio por el cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje se apoyan para administrar la Justicia, debido a que la función del Derecho Procesal Laboral es precisamente regular el mantenimiento del orden jurídico, tanto económico entre los trabajadores y patrones, es decir, entre dos clases sociales totalmente diversas, encargándose sobre todo de la tutela de una de ellas, la clase trabajadora, porque para ella nació el Derecho del Trabajo.

Ahora bien, los procesos del derecho laboral, se pueden clasificar, en virtud de que se hace también una clasificación de los conflictos del orden laboral, es decir, según por el contrato de trabajo, que puede ser contrato colectivo, o sea, "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos" (art. 386 de la Ley Federal del Trabajo).-

O que puede ser también Contrato denominado Ley: — "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional" (art. 404, Ley Federal del Trabajo).

Ahora bien, se han clasificado a los — conflictos de trabajo según la doctrina y según nuestra legislación, por las diferencias que surgen entre obreros y patrones, interobreros e interpatronos les. De aquí, que se clasifiquen en: conflictos individuales jurídicos, conflictos colectivos jurídicos y en conflictos económicos colectivos. Esto en cuanto a los conflictos. Que de ellos se hará derivar la clasificación de los procesos laborales; es decir, que de acuerdo a lo anterior, los procesos —

de trabajo se clasifican en: individuales jurídicos y colectivos jurídicos o económicos.

El conflicto individual se refiere al interés del trabajador o del patrón. En tanto que el conflicto colectivo se refiere al interés del gremio o asociación, que necesariamente alcanza a la entidad individual.

En relación a los conflictos de trabajo, es necesario saber lo que se entiende por tal situación. Nos señala el maestro Tapia Aranda: "Se entiende por conflicto de trabajo, las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la creación o cumplimiento de una relación de trabajo, - - bien sea individual o colectivo."⁵

Nuestra Ley Federal del Trabajo clasifica a los conflictos laborales en obrero-patronales,

5. Tapia Aranda, E. Derecho Procesal del Trabajo, -
Pág. 113.

interpatronales e interobreros, infiriéndose esto - al comentario que se hace al artículo 685 del Código laboral, al considerar el concepto de Derecho - Procesal del Trabajo como el "Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales".

Se puede decir que el proceso individual jurídico surge con motivo de un conflicto entre los intereses individuales de los sujetos de la relación de trabajo, o sea, entre un trabajador y un patron.

El artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica".

Por lo tanto, se entienden por conflictos o diferencias laborales, las desavenencias, dificultades o choques entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos, o sólo entre éstos, con motivo de sus relaciones laborales o de la Ley. Y así, los conflictos laborales se clasifican en obrero-patronales, interobreros o interpatronales, así como también en intersindicales. Estos a su vez, pueden -- ser jurídicos o económicos. Los primeros se divi-- den en individuales y colectivos; los conflictos in-- dividuales son las controversias que surgen entre -- trabajador y patrón a propósito del contrato de tra-- bajo, independientemente del número de trabajadores o patrones.

Los conflictos colectivos son los que -- se suscitan entre un grupo o sindicato obrero, o -- uno o varios patrones sobre cuestiones de orden pro-- fesional general o de disputas de este orden en re-- lación con el contrato colectivo de trabajo (comen-- tario al artículo 751, de la Ley Federal del Traba-- jo).

Son cinco las fases para la tramitación de los conflictos individuales jurídicos, apreciados por la Ley:

El procedimiento conciliatorio. En este período los actos jurídicos procesales se encaminan a buscar la resolución amigable del litigio: la junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. De acuerdo con lo establecido por el artículo 752, cuando señale que "El pleno o la junta especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, de demanda y excepciones. En casos de no llegar a un acuerdo satisfactorio — por las partes surge entonces la intervención del tribunal, como árbitro, como componedor amigable y si se acepta la proposición de arreglo sugerida por éste, se dará por finalizado el conflicto, ya que tal opinión tiene como principal causa la de considerarse como laudo.

El procedimiento contencioso. Surge en virtud de no haber fructificado el primero, aquí la parte demandante tiene la posibilidad procesal de reproducir —

o formular, ratificar, ampliar su demanda y la parte demandada la de contestar y la de reconvenir al actor.

El Procedimiento probatorio. Surge este período en la audiencia de pruebas, en el que las partes tienen derecho de presentar todas aquellas que estimen convenientes para obtener la justificación de su derecho: "La junta al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas".... (artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo).

Procedimiento de resolución. En este periodo se da el laudo, que por consiguiente finaliza el conflicto.

El procedimiento de ejecución. Este periodo tiene por objeto hacer cumplir el laudo pronunciado y hacer efectivas las prestaciones reclamadas.

Al abordar el estudio del proceso colectivo, debemos en primer lugar apuntar que es aquél que se relaciona con la interpretación y aplicación del contrato colectivo. Es decir, este proceso tiene como motivación fundamental la controversia colectiva y que se relaciona con el contrato-ley.

El proceso colectivo económico tiene como principal objetivo el de establecer nuevas condiciones de trabajo o también de modificar las ya existentes.

Los conflictos colectivos económicos — que dan origen al proceso en estudio son definidos de la siguiente manera: "son manifestaciones de la lucha de clases entre un grupo de trabajadores o sindicatos y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes".

Por lo que corresponde a nuestra Ley — Federal del Trabajo, los define de la siguiente manera, haciendo referencia al comentario del artículo 789: "son aquellos en que el fenómeno de la producción origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patrones, así como en las contiendas de intereses entre los factores de la producción provocada por la lucha de clases, o bien por desajustes de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo o aquellos que se susciten con motivo de las suspensiones, modificaciones, o terminación de los contratos colectivos de trabajo o Contrato Ley".

En la tramitación de los conflictos de naturaleza colectiva económica, las Juntas deben -- procurar la conciliación; así lo establece el artículo 790 del Código Laboral: "A este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto. Es decir, que la Junta, al tener conocimiento del conflicto, procurará mantener las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquél; opera esto, en el sentido de -- "recomendar que no se llegue a la huelga o al paro".

Quiere decir que los conflictos de orden económico surgen del juego de intereses entre patrón y trabajador, provocado en primer lugar, por la pretensión de los trabajadores con la tendencia de mejorar sus condiciones de trabajo. Es cuando surge el camino a seguir para la solución del conflicto: "la vía del conflicto económico queda reservada entonces a los conflictos que surjan con motivo de la suspensión, de la reducción, de la termina

ción de los contratos de trabajo y del paro, siempre que afecten a la totalidad o a una parte de los trabajadores de una empresa, tratándose de las primeras o de varias de una determinada rama de la industria, tratándose del paro". La vía del conflicto de orden económico fue instituido para la clase patronal, como la huelga lo fue para los trabajadores".⁶

Por consiguiente, la resolución que pone fin al proceso colectivo económico se denomina sentencia colectiva, cuyo contenido es distinto procesalmente del laudo, que se dicta en los conflictos individuales y colectivos.

Ahora bien, el fin de toda sentencia es la de concluir un proceso, aplicando la regla general al caso concreto. Es el momento culminante del proceso, de la actividad jurisdiccional, el dictar-

6. Costorena, José de J. Procesos del Derecho Obrero. Pág. 190

sentencia. "El juez en una sentencia nada crea; reconoce, corrobora, confirma la existencia de un derecho que estaba en duda". Sin embargo, ese es el sentido de la sentencia, más no el del laudo de tipo económico, ya que éste sí engendra, sí crea nuevos derechos y nuevas obligaciones que pudieron haber sido o no alegados".⁷

3. Sus fuentes.

Nuestros tribunales del trabajo han sido producto de la necesidad derivada y organismos jurisdiccionales especiales, quienes conocieron de los problemas de tipo laboral. Anteriormente, todos los conflictos que entre el capital y el trabajo surgían, se resolvían de acuerdo con las disposiciones de Derecho Civil. Es claro que tratándose de problemas distintos, las soluciones tenían que ser distintas, esto es, que el espíritu que animó a nuestra legislación civil era distinto al plasma-

7. Castorena J. de Jesús Procesos Del Derecho Obreiro. Pág. 190.

do en nuestro ordenamiento de trabajo, es decir, -- que solamente retorciendo la ley se podían dar soluciones a problemas laborales, resultando de esta manera procesos lentos y complicados y además onerosos y en que la función de impartir justicia estaba sujeta al criterio de un juzgador que ignoraba la situación real en que se desenvolvían las relaciones obrero patronales y consecuentemente tal desconocimiento 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.

Ese estado de cosas no podía ser permanente, pues se fue 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 resolver 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".⁸

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

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 integren el órgano-jurisdiccional.

8. Valenzuela, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo Pág. 247.

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

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

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 espíritu mal entendido en función de clase o por desconocimiento de la misma-realidad social. Por otra parte, consideramos que-tal vez la primera persona que legisló en México -- acerca de Derecho del Trabajo, lo fue el señor General Manuel Aguirre Berlanga, en el Estado de Jalisco

co, al promulgar en el mes de octubre de 1914 una Ley del Trabajo, que establecía Juntas Municipales para resolver conflictos entre trabajadores y patrones. En ese mismo año el General Cándido Aguilar promulgó en el Estado de Veracruz otra Ley del Trabajo.

Sin embargo, y reconociendo tan encomiables esfuerzos de los gobernadores citados, podemos decir que realmente quien tuvo una visión extraordinaria para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, así como la formación de las Juntas que deberían de conocer de dichos problemas y en que se hizo la separación entre la conciliación y el arbitraje, lo fue el General Don Salvador Alvarado, quien tomó en consideración los antecedentes que existían al respecto en Australia y Nueva Zelandia. De este personaje, nos dice el Dr. 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 cual

quiera que haya sido su resultado, es digna de ser conocida.⁹

Posteriormente, en nuestra Constitución de 1917, se plasmó el pensamiento de que las diferencias entre el capital y el trabajo se resolvían, por una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos 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 aquéllos que sólo contemplaban o admitían que sólo se incluyesen normas relativas a los llamados derechos naturales del hombre o a 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 --

9. Cueva, Mario de la Derecho Mexicano del Trabajo-
Tomo I. Pág. 106.

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 y en el año de 1931 se establecieron como órganos distintos de los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las de Conciliación. Las de Conciliación pueden ser permanentes, tanto en el fuero 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 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.

4. El carácter proteccionista de la Ley Laboral.

Con el advenimiento del Artículo 123, -
trínfo revolucionario, y que marca la base de un -
nuevo derrotero del Derecho Mexicano del Trabajo, -

el cual ha ido evolucionando a medida que ha llegado a pretender a proteger a la clase trabajadora a lo máximo.

Y ha surgido como triunfo revolucionario y de los postulados del artículo 123 de la Constitución Política de 1917 la denominada Teoría Integral, que ha tenido marcada influencia en las relaciones obrero patronales, así como también en los llamados conflictos laborales.

Explica la Teoría Integral del Proceso del Trabajo para sus efectos dinámicos; como parte del Derecho Social y por consiguiente de un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva social que tiende a socializar los bienes de la producción, estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de las huelgas en función del devenir histórico de estas normas sociales. Comprende pues, -

la teoría revolucionaria del artículo 123 de la Constitución Política social de 1917 como protectora y - reivindicadora de los derechos de la clase trabajadora.

Debemos señalar, por nuestra parte, que el proceso laboral es y debe ser el instrumento que los trabajadores tienen para hacer valer sus derechos frente a sus patrones. Porque sólo mediante él, se lograrán hacer efectivos la reivindicación y la tutela y de esta forma acabar con la plusvalía excesiva, con la explotación del hombre por el hombre en el régimen capitalista.

Siendo la legislación laboral eminentemente social, las circunstancias y causas que motivan su elaboración revisten singular importancia: afecta a todos los ciudadanos; unos como patrones, los más como trabajadores. No puede por tanto, intentarse -

cualquier interpretación o aplicación de esta, sin-
conocer los motivos que la originaron y la evolución
de sus preceptos. Sólo si se toman los distintos -
tipos de experiencia, podemos tener una imagen del-
derecho que sea adecuada a la realidad.

CAPITULO SEGUNDO.

LAS ETAPAS PROCESALES.

- 1.- La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.
- 2.- El ofrecimiento de pruebas.
- 3.- El Desahogo de las Pruebas.

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 Oviedo, Paul Pic, Delitala, Barassi y muchos otros que sería 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 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 de carácter laboral:

Ordinarios.	Sin tramitación espe-- cial.
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 dentro del 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 incor--
poran con motivos de riesgos profesionales, agrava--
ción de incapacidad profesional, etc.

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

Expuesto lo anterior y encuadrando el --
procedimiento ordinario laboral como un conflicto --
contencioso, sin tramitación especial, y que se ca--
racteriza por la rapidez y sencillez de su trámite,
esto desde el punto de vista de la ley, ya que en --
la práctica su tramitación está sujeta a innúmera--
das contingencias que lo dilatan y en que se estre--
lla 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 761 inclusive. Es conveniente, por razón de método, estudiar el procedimiento que se sigue en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

1.- La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

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

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

La conciliación no es una institución propia; no nació en México, Juan Menéndez Pidal, -- nos dice; "se encuentran antecedentes remotos de la conciliación en la Ley de las Doce Tablas Romanas, en los Mandaderos de la Paz del Fuero Juzgo, 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 XVIII".¹

Por su parte, el Licenciado Porrás López describe que: "En Francia la conciliación fue el espíritu de los célebres consejos de hombres prudentes, modifica dicha conciliación por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en la Constitución Española de 1812".²

1. De la Cueva, Mario Derecho Mexicano del Trabajo--
Tomo II Pág. 435.

2. Porrás López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 199.

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 la supervivencia, 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 acarrearlos mismos, tales como gastos, pérdidas de tiempo, — ruptura de la armonía que debe prevalecer entre el capital y el trabajo.

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

países que gobernaban.

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

En México, y siguiendo las modernas doctrinas al respecto, se ha considerado que la conciliación en material 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. Dicho organismo sostiene que el procedimiento conciliatorio da a

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

La jurista Eduardo R. Stafforini, haciendo referencia a Calamandrei, nos dice que la conciliación es un complemento útil de la legalidad; en cuanto la obra del autorizado intermediario debe servir para eliminar entre las partes aquellos malentendidos y aquellos razonamientos que son 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".³

De lo que hemos expuesto se desprende entonces la indudable importancia que la conciliación tiene y la necesidad de procurar que la misma

3. Stafforini, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Págs. 76 y 77.

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 la buena voluntad de una de ellas, -- comprende el punto de vista de la otra.

La jurista Eduardo R. Stafforini, ha -- ciendo referencia a Calamandrei, nos dice que la -- conciliación es un complemento útil de la legalidad; en cuanto la obra del autorizado intermediario debe servir para eliminar entre las partes aquellos mal-entendidos y aquellos razonamientos que son a menudo la causa del litigio. La función conciliatoria debe pues, ayudar a los particulares, no ha de prescindir del derecho, sino a tratar por sí solos el -- propio derecho".³

De lo que hemos expuesto se desprende -- entonces la indudable importancia que la concilia-- ción tiene y la necesidad de procurar que la misma-

3. Stafforini, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Págs. 76 y 77.

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 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 referida institución, no busca más que la paz social, la que sólo se logra 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 que percibirá una compensación inmediata y de que tal vez no pueda sostener - de esta manera simplemente desvirtúa la función que el 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 suprimirla, cualquiera - que sea su resultado en la práctica".⁴

4. Trueba Urbina, Alberto Derecho Procesal del Trabajo Pág. 348.

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 del patrón afectado. Además de uno o varios secretarios.) Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.)

Los artículos 527, 528 y 529 de la Ley Federal del Trabajo nos dan dos tipos de las normas de trabajo. Por una parte señala, casuísticamente, la competencia de las autoridades federales y de - 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 re-

gión según su progreso y desarrollo, esto es, que - las Juntas puedan ser permanentes o simplemente funcionar accidentalmente, cuando se plantea un conflicto entre el capital y el trabajo.

Se prevendrá a las partes para que dentro del término de 24 horas, designen a sus representantes y en ese mismo acuerdo se dará a conocer el nombre de la persona que se designe para fungir como representante del gobierno. La Ley Laboral -- nos dice: Que el Inspector Federal del Trabajo será el representante del gobierno si el conflicto es de competencia federal. Si alguna de las partes falta al cumplimiento de la obligación, consistente en designar a su representante, en su rebeldía le será - designado por el Presidente Municipal o el Inspector Federal del Trabajo, Respecto a esto, consideramos que no se trata de una obligación, sino de un cargo, ya que no le es exigible a ninguna de las -- partes tal designación, sino que a ellas conviene - designar a su representante, para mejor protección-

de sus intereses. En mi concepto debería preferirse a personas que ya hubieran tenido alguna experiencia al respecto, pues con base a la equidad se trataría de obtener una mejor solución, atendiendo el punto de vista de 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 la audiencia de conciliación (artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo).

El día y hora señalados para el desahogo de la audiencia a que hemos hecho 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 respecto nos dice: ---
"La audiencia a que se refiere el 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 hará ---
ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.

II. Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto. El convenio, -

aprobado por la Junta, producirá todos los efectos-jurídicos inherentes a un laudo.

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

IV. El actor expondrá su demanda, presando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario a las bases para fijarlo. Si el acto en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora la celebración de la audiencia de conciliación, demanda 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 comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los -

que ignore siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicio--
nar su exposición de hechos con los que juzgue con--
venientes. Se tendrán por admitidos los hechos so--
bre los que el demandado no suscitare expresamente--
controversia sin admitirsele prueba en contrario. -
La negación pura y simple del derecho importa la
confesión de los hechos. La confesión de estos no--
entraña la aceptación del derecho.

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

VII. Las partes podrán replicar y con--
trareplicar brevemente y

VIII. Si se opone reconvencción, se ---
abrirá un período conciliatorio y terminado podrá -

el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla".

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

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

2. El ofrecimiento de pruebas.

Concluida la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se cita a las partes para -- una audiencia de ofrecimiento de pruebas, la que de

be celebrarse dentro de los diez días siguientes, -
y en que cada parte ofrecerá las pruebas que corres-
pondan, refiriéndose a los hechos de sus respectivos
escritos que hayan sido materia de controversia, --
acompañando los elementos necesarios para que las -
mismas se puedan recibir, precisando cada una de --
las mismas se puedan recibir, precisando cada una -
de las que en particular ofrezcan.

Dentro de la propia audiencia se pueden
ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando estén rela-
cionadas con las ofrecidas por la parte contraria.

En el caso de que sólo concorra una par-
te, será la única que ofrezca pruebas y cuando no -
concurra ninguna, la Junta dará término para alegar.

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

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, el principio de -- que 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 protec--- ción de la ley, y que es indudablemente el trabaja- dor.

El maestro Alberto Trueba Urbina, nos -- dice al respecto: "En el proceso del trabajo se res quebraja el principio jurídico, consagrado por el -- Derecho Procesal Civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos 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 la 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 le garantiza los derechos de todos los factores activos de la producción, mira con especial -- atención cuanto se refiere al elemento obrero.

Pensamos por otra parte, que la aporta-

ción 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 760, 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 ésto como limitación que se circunscribe a los hechos alegados.

La prueba, ha dicho Pina y Milán, se dirige al Juez, no al adversario; nosotros nos solidarizamos con el pensamiento del procesalista mencionado, si el órgano jurisdiccional es quien va a resolver y a dictar su fallo, es él a quien demos de-

mostrar y convencer de la verdad de nuestras afirmaciones, la contraria podrá objetar y siquiere menoscabar el valor de nuestras pruebas, pero quien en realidad les da 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 en 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 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, se rá insuficiente si subsiste la duda que suscita la sola afirmación de una parte frente a la negativa - de la otra".⁵

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 paricial.

2.- Documentos. Se trata de pruebas -- pre-constituidas intencionalmente - por las partes, por la Ley, por pactos generales o usos determinados.

3.- Reproducciones de hechos, de actua-

5. Stafforini, Eduardo R. Obra Citada Pág. 53.

ciones, expresiones, etc. Se trata de los medios modernos de reproducción: fotografías, cine, televisión, etc.

4.- Examen de cosas y lugares.

5.- Presunciones.⁶

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

Consideramos que solamente en tres casos puede abrirse el negocio a prueba:

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

6. Castorena, J. Jesús Procesos del Derecho Obrero- Pág. 163

2.- Si las partes lo piden.

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

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

3. El desahogo de las pruebas.

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

Ahora bien, al término de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la Junta resuelve cuales se admiten, y mandará desechar aquellas que por su propia naturaleza así lo requieran, señalando día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo o recepción de las mismas, la que debe practicarse dentro del término de diez días.

Recibidas las pruebas, la Junta concede a las partes el término de 48 horas para que presenten sus alegatos y transcurrido este término, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará un dictamen, mismo que se agregará, al expediente, entregando una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, señalándose la fecha exacta en que tal entrega se hizo.

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 demanda 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 a su contenido.

El maestro Castorena dice que de cualquier especie que sea la objeción se admite la prueba de la misma y únicamente se tiene 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 que se acepten? ahora bien, si de objetar las 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 dicta

minador 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 tienden a probar las tachas formuladas en contra de los testigos. La Junta dictará auto de admisión de las pruebas — mandando a desahogarlas.

Desahogadas 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 la probanzas ofrecidas y el valor probatorio que no cree me-

recen. 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 olvidan 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, como acertadamente indica el maestro -- Trueba Urbina, que toda dilación siempre repercute-

en perjuicio del más débil y es quien casi siempre se presenta como actora, o sea la clase trabajadora, por lo que debemos ser celosos en el cumplimiento de la Ley para evitar dichos perjuicios y máxime si tomamos en consideración que la Ley Federal del Trabajo es protectora de la clase trabajadora.

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

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

ción en la Secretaría.

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

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

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

diencia de resolución.

La audiencia de resolución es pública, pero casi ninguna o nunca concurren ni las partes ni persona ajena al negocio a dicha audiencia; la misma se lleva a cabo con la comparecencia de los representantes y el Presidente.

Considerando que tratándose de un acto-procedimental de tanta trascendencia, no debiera permitirse que los representantes se abstuviesen de concurrir a la audiencia de resolución, pues concurrendo 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.

Por lo expuesto, debemos concluir señalando que en la actualidad las Juntas de Conciliación, y Arbitraje, en general, a través de sus representantes, han olvidado su función conciliadora. El Tribunal, que juzga a verdad sabida y en conciencia, se ha ceñido a resolver los problemas en ocasiones a estricto derecho, sin tomar en cuenta que este derecho es titular del trabajador.

Se está de acuerdo en que se apliquen—correctamente las leyes, pero también seguimos reclamando que los asuntos de trabajo se contemplen—con un espíritu humano y sobre todo, con un sentido enteramente justo.

CAPITULO TERCERO.

EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL LABORAL.

1.- Clasificación de las pruebas.- 2.- Características del procedimiento general. 3.- Características del procedimiento especial. 4.- Diferencias entre - ambos procedimientos.

EL APERCIBIMIENTO EN EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL LABORAL.

En el sentido gramatical, apercibimiento es el disponer lo necesario para alguna cosa. El apercibimiento es una amonestación, una advertencia, un aviso.

Apercibimiento, procesalmente hablando, es el acto judicial mediante el cual el juez o la autoridad competente comina u ordena a alguna persona para el cumplimiento de su mandato, haciendo o dejando de hacer alguna cosa, con la advertencia de que si no cumple con lo ordenado incurrirá en determinada sanción, como lo pueda ser una multa, un arresto, una ejecución forzosa.

En forma general, en el Derecho es el acto de advertir el juez a alguna persona, cominándola, para que cumpla con lo dispuesto por él mismo.

Como es de entenderse y por lo que se refiere a nuestra materia, o sea en los tribunales de trabajo, el apercibimiento es la advertencia que hace la autoridad laboral al trabajador o patrón o a sus respectivos representantes en el conflicto, para que cumpla con determinada disposición, en el concepto de que de no obedecer o hacer caso omiso de lo ordenado, se hará acreedor de determinada sanción o se llevará adelante el procedimiento en detrimento de sus intereses.

Debemos señalar que las correcciones disciplinarias tienen por objeto mantener el orden y la disciplina en la administración de justicia, y el apercibimiento apunta precisamente a hacer efectivas las resoluciones en los conflictos obrero patronales, en nuestra materia.

1. Clasificación de las pruebas.

El derecho probatorio se encuentra consignado en la Ley Federal del Trabajo, aunque ésta-

ha fijado de una manera general a las declaraciones de las partes y todos los medios de prueba que legalmente puedan aportar y mismas que puedan ser admitidas.

Ahora bien, para percatarse, de una clasificación de los medios de prueba, es necesario, - recurrir primeramente al Código de Procedimientos - Civiles, y en especial a su artículo 289, que reza: "La ley reconoce como medios de prueba: 1. La confesión. 2. Documentos públicos. 3. Documentos privados. 4. Testigos, 5. Dictámenes periciales. 6. Reconocimiento o inspección judicial. 7. Fotografías, - copias fotostáticas, registros dactiloscópicos, y - en general todos aquellos elementos aportados por - la ciencia. 8. Fama pública. 9. Las presunciones. - 10. Los demás medios que produzcan convicción en el juzgador".

De la misma manera dice el Código de Comercio, en su artículo 1205: "La ley reconoce, como medios de prueba: a los anteriores del Código de --

ha fijado de una manera general a las declaraciones de las partes y todos los medios de prueba que legalmente puedan aportar y mismas que puedan ser admitidas.

Ahora bien, para percatarse, de una clasificación de los medios de prueba, es necesario, - recurrir primeramente al Código de Procedimientos - Civiles, y en especial a su artículo 289, que reza: "La ley reconoce como medios de prueba: 1. La confe si ón. 2. Documentos públicos. 3. Documentos priva dos. 4. Testigos, 5. Dictámenes periciales. 6. Reco no cimiento o inspección judicial. 7. Fotogra ffias, - copias fotostáticas, registros dactiloscópicos, y - en general todos aquellos elementos aportados por - la ciencia. 8. Fama pública. 9. Las presunciones. - 10. Los demás medios que produzcan convicción en el juzgador".

De la misma manera dice el Código de Co mercio, en su artículo 1205: "La ley reconoce, como medios de prueba: a los anteriores del Código de --

Procedimientos Civiles, sólo que no hace alusión a-
dos de ellos que son: las fotografías, en general -
los aportados por la ciencia y los medios que pro-
duzcan convicción en el juez. Puede ser, que esos-
dos elementos, queden consignados en la parte que -
se llama documentos, es decir consignados en la par-
te que se llama documentos, es decir a esos elemen-
tos. Por ello creo que lo omite el Código de Comer-
cio.

Por su parte, el Código Federal de Pro-
cedimientos Civiles establece en uno de sus artícu-
los: "La ley reconoce como medios de prueba:

I. La confesión; II. Los documentos públicos, III.-
Los documentos privados; IV. Los dictámenes judicia-
les; V. El reconocimiento o inspección judicial; --
VI. Los testigos; VII. Las fotografías, escritos y-
notas taquigráficas y, en general todos aquellos --
elementos aportados por los descubrimientos de la -
ciencia y; VIII. Las presunciones". (Artículo 93).

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático no hace especial hincapié en la clasificación de las pruebas, sino que de modo general, las establece, por ejemplo, en uno de sus artículos, da la siguiente: "La demanda deberá contener:..... inciso V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reglamento no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda".... - "a la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente". (Artículo 129, Legislación Federal del Trabajo Burocrático).

Otro artículo dice: "El tribunal tan -- luego como reciba la contestación de la demanda o -- una vez transcurrido el plazo para contestarla ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y en su caso, a los -- testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, -- alegatos y resolución". (Art. 131 del ordenamiento citado). Es decir, en este artículo nos percatamos

de que admite la prueba pericial, así como la testimonial.

El artículo 132, de la Ley Federal Burocrática, dice: "El día y hora de la audiencia se -- abrirá el período de recepción de pruebas".... Es -- decir, aquí de antemano, está aceptando todas aquellas pruebas posibles, aunque más adelante se nota la limitación: "El tribunal calificará las mismas, -- admitiendo las que estime pertinentes y desechando -- aquellas que resulten notoriamente inconducentes o -- contrarias a la moral o al derecho, o que no tengan relación con la litis"....

Se puede estimar que las pruebas consideradas en el proceso civil, sean también, consideradas en el proceso laboral, a medida que la Ley Federal las consigna, como sucede, por ejemplo, en -- los siguientes artículos:

Art. 764. Este artículo admite la prue-

ba testimonial: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de recepción de pruebas"....

Art. 765. También admite la prueba documental, al decir en uno de sus párrafos; "La Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos, etc.

Art. 766. Admite la prueba confesional: "En la recepción de la prueba confesional...."

Art. 767. Hace alusión a la prueba testimonial: En la recepción de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes".....

Art. 768. "En la recepción de la prueba pericial se observarán las normas siguientes..." Esta prueba presenta un problema para el trabajador, como lo estima el comentario que al mismo se hace en la Ley Federal del Trabajo, al decir: "El problema de los peritajes sólo afecta a los trabajado

dores; un trabajador despedido no puede pagar peritos...."

Sin embargo, el artículo que más énfasis le da a las pruebas, es el 760 del Código laboral: "En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observan las normas siguientes...." Y luego, en el comentario al mismo, dice: "El precepto que se comenta concreta de manera especial las siguientes — pruebas:

- a) Documentos u objetos, informe de autoridades o copias que éstas deben expedir;
- b) Confesión de las partes, de los directores, admnistradores, gerentes y en general de los que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa, así como los directivos de los sindicatos.
- c) La pericial.

Ahora bien, la prueba laboral goza de—
cierta distinción de las civiles, por ejemplo, en —
virtud de que la prueba laboral es apreciada en con—
ciencia del propio juzgador; sin embargo; en la — —
práctica —como lo afirma el maestro Trueba Urbina,—
"las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desvirtúan
constantemente la prueba laboral procediendo con —
más exigencias ritualísticas que los tribunales co—
munes en determinados casos y congraciarse con pa—
trones de reconocida solvencia".

Así, en lo relativo a los medios de — —
prueba, y a falta de disposición expresa en la Ley—
Federal del Trabajo, la prueba se rige por las dis—
posiciones respectivas del Código de Procedimientos
Civiles; sin embargo, la prueba a pesar de su ori—
gen, goza de un sentido amplio y sin rigurosos ri—
tos que la civil.

Además de que en la doctrina moderna —
se propugna por el convencimiento del juez, sin su—
jetarlo a medios probatorios determinados, es decir,

a reglas técnicas, para conocer la verdad sabida; - de aquí la base del proceso laboral, que va más - - allá del proceso penal, civil, etc., que si enumeran a los medios probatorios y la razón es de que en ellos tienen la siguiente visión o círculo vicioso: "La consideran como fuentes de las que la ley - quiere que el juzgador extraiga su propia convicción y por ello se enumeran".¹

2.- Características del procedimiento general.

Como ya hemos observado las características esenciales del proceso laboral en general, - por ahora nos concretaremos a dar las principales - características del procedimiento ordinario o general del trabajo.

Todo proceso ordinario laboral se inicia con un escrito de demanda, en el cual el actor - debe precisar los puntos petitorios e indicar sus - fundamentos, no teniendo necesidad de señalar con -

1. Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México. Pág. 79.

exactitud el nombre y apellido de su patrón o la denominación o razón social, bastando que señale el lugar preciso en que se encuentre ubicado el lugar en donde prestó sus servicios, la actividad a que se dedica el patrón y señalando domicilio para recibir notificaciones.

Recibida una demanda, se señala fecha para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, misma que debe celebrarse dentro del término de diez días.

El demandado debe ser notificado, por lo menos, con tres días de anticipación para concurrir a esta audiencia, apercibido de que de no hacerlo se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se tendría la demanda contestada en sentido afirmativo, quedándole el derecho únicamente de rendir prueba en contrario con el exclusivo objeto de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, --

que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones tiene lugar iniciándose con la conciliación, teniendo obligación la Junta de exhortar a -- las partes para que lleguen a un arreglo, proponiéndoles un convenio, haciéndoles ver la justicia y -- equidad de su proposición, oyendo las alegaciones -- que las partes quieran hacer.

Si se llega a un convenio, una vez que es aprobado por la Junta, se le dan al mismo todos los efectos jurídicos inherentes al laudo.

En el supuesto de que no se llegue a -- ningún convenio, se da por terminada la etapa conciliatoria del proceso y se entra en el período de demanda y excepciones en el cual el actor expondrá su demanda precisando los puntos petitorios y su fundamento. El actor tiene la facultad de intentar acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su --

escrito inicial, lo que significa que puede variar la esencia de su demanda sustancialmente, el demandado puede oponer sus excepciones y defensas, controvirtiendo expresamente cada hecho, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar, pudiendo agregarle a su narración los hechos que considere pertinentes.

En el supuesto de que un hecho se deje de contestar, se refuta que el mismo es cierto, sin admitir prueba en contrario.

La Ley Federal del Trabajo establece -- la presunción legal de que la negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos -- y que la confesión de los mismos no entraña la aceptación del derecho.

En el caso de que en la demanda se hayan intentado acciones diversas a las planteadas en el escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y -

hora para la audiencia de conciliación, demanda y -
excepciones en la cual no podrá ya el actor ejerci-
tar nuevas o distintas acciones.

Las partes tienen el derecho de repli-
car y contrarreplicar cuando así les conviniere.

Cuando se produzca una reconvencción, se
abre un período conciliatorio dentro de la propia -
audiencia en la que se reconvenga, pudiendo contes-
tarse la reconvencción en cuanto así lo solicite el-
reconvenido.

En el caso de que no concurra el actor-
a la audiencia de conciliación, demanda y excepcio-
nes, se le tendrá por inconforme en todo arreglo y-
su escrito inicial se tendrá por reproducido en vía
de demanda.

Si el que no concurre es el demandado,-
se le hacen efectivos los apercibimientos por los -
cuales se les manda citar y a los que me he referi-

do anteriormente.

Si no concurre ninguna de las partes a la audiencia, se manda archivar el expediente hasta nueva promoción.

En el caso de que la controversia queda reducida a una mera cuestión de derecho, la Junta oirá los alegatos y procederá a dictar el laudo correspondiente.

Concluida la audiencia de conciliación-demanda y excepciones, se cita a las partes para -- una audiencia de ofrecimiento de pruebas, la que de be celebrarse dentro de los diez días siguientes, -- y en que cada parte ofrecerá las pruebas que corres pondan, refiriéndose a los hechos de sus respecti-- vos escritos que hayan sido materia de controversia, acompañando los elementos necesarios para que las -- mismas se puedan recibir, precisando cada una de -- las que en particular ofrezcan.

Dentro de la propia audiencia se pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando estén relacionadas con las ofrecidas por la parte contraria.

En el caso de que sólo concorra una parte, será la única que ofrezca pruebas y cuando no concorra ninguna, la Junta dará término para alegar.

Al término de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la Junta resuelve cuáles se admiten, y mandará desechar aquellas que por su propia naturaleza así lo requieran, señalando día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo o recepción de las mismas, la que debe practicarse dentro del término de diez días.

Recibidas las pruebas, La Junta concede a las partes el término de 48 horas para que presenten sus alegatos y transcurrido este término, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará un dictamen, mismo que se agregará al expediente, entregando una

copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, señalándose la fecha - - exacta en que tal entrega se hizo.

Dentro del término de diez días siguientes al en que los representantes reciban la copia - del dictamen, el Presidente de la Junta citará para una audiencia en la cual se pondrá a discusión y votación el negocio.

Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el Secretario deberá engrosar el laudo y - engrosado éste procederá a recoger las firmas de - los miembros de la Junta que votaron el negocio.

3. Características del procedimiento especial.

Las características del procedimiento - especial, las detalla perfectamente la iniciativa - de Ley Federal del Trabajo vigente, cuando dice en su fracción IX: "Todos los conflictos de trabajo de

ben resolverse en un período breve de tiempo; pero hay algunos cuya solución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. -- Tal es la razón de los procedimientos especiales -- que se consignan en los artículos 782 a 788.²

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y rendición de pruebas, alegatos y resolución. El artículo 787 emplea intencionalmente los términos "actor" y "promovente", porque consideró que en ocasiones no se intenta una acción -- contra persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo.

2. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge -- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada. Pág. -- 627.

En el curso del procedimiento y salvo para algunas resoluciones especiales, la Junta se integra con el Presidente Auxiliar y los representantes del capital y del trabajo. Esta medida tiene por objeto que en todas las audiencias esté presente por lo menos quien formule el dictamen que sirva de base al laudo.

Como puede verse, todos los procedimientos especiales se refieren a cuestiones que por su naturaleza requieren de una pronta solución, porque en otra forma el derecho que se pretende ejecutar quedaría restringido.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82, hace una enunciación de los casos en que se hace necesario un procedimiento especial, aunque los enumera en forma limitativa y no ejemplificativa, lo cual significa que solamente pueden practicarse los procedimientos especiales que señala la Ley, por ser un procedimiento de excepción y todos los casos que no se encuentren comprendidos dentro de ella deberán tramitarse en la vía ordinaria o general.

El procedimiento a seguir es en definitiva sumarísimo, ya que se debe practicar en una sola audiencia que se convierte en audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de pruebas, desahogo de las mismas y alegatos, contando la Junta con el término de 24 horas para dictar la resolución que corresponda, en los términos del artículo 711 de la propia Ley Federal del Trabajo que establece: "La Junta dictará las resoluciones dentro de un término no mayor de 24 horas, salvo disposición en contrario"; y no habiendo artículo expreso que conceda un término superior para dictar la resolución, debe sujetarse a lo mandado por esta disposición.

En resumen, el procedimiento especial es sumarísimo, para resolver conflictos específicos que en forma limitativa señala la Ley, que se realiza en una sola audiencia en la cual se celebra la conciliación, las excepciones, se ofrecen y reciben pruebas, se alega y se cita para una resolución que debe dictarse dentro de las 24 horas siguientes.

4. Diferencias entre ambos procedimientos.

Tanto el procedimiento ordinario como el especial se inician a petición de parte interesada, excepción hecha del caso que prevé el artículo 503 de la ley, o sea, cuando la Junta de Conciliación recibe aviso de la muerte de un trabajador.

La primera diferencia la encontramos en el hecho de que en el procedimiento ordinario la Junta dispone de diez días a partir de la fecha en que recibe la demanda, para citar a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en tanto que en el especial la audiencia debe practicarse dentro de los cinco días siguientes.

Como el procedimiento especial no señala término específico mediante el cual debe notificarse la citada audiencia, debemos aplicar la regla comprendida en el artículo 693, es decir, las notificaciones deberán hacerse con una anticipación de 24 horas mínimas, encontrando ahí la segunda dife--

rencia, puesto que en el procedimiento ordinario, - el término con el cual debe ser notificado el demandado para la audiencia de conciliación, demanda y - excepciones, es de tres días mínimo conforme a lo - dispuesto por el artículo 752 de la citada Ley.

La tercera diferencia se hace consistir en que el procedimiento ordinario necesita de tres audiencias para llevarse a cabo, que son: la de conciliación, demanda y excepciones, la de ofrecimiento de pruebas y la de recepción de las mismas, mientras que el procedimiento especial, en una sola audiencia se llevan a cabo la conciliación, demanda y excepciones, así como el ofrecimiento y recepción de las pruebas que en su caso se admitan.

La cuarta diferencia es que en el procedimiento ordinario se concede a las partes el término de 48 horas para producir sus alegatos, en tanto que en el procedimiento especial, los alegatos se - producen dentro de la audiencia única del juicio, - teniendo este criterio porque en el artículo corres

pendiente la Ley no concede término alguno para producir alegatos, por lo tanto, debemos entender que los mismos se producen dentro de la misma audiencia, ya que no podemos aplicar en forma supletoria las normas que rigen el procedimiento ordinario por no haber norma expresa que así lo autorice y porque -- de hacerlo, romperíamos la idea que de sumárisimo -- tiene un procedimiento especial.

La quinta diferencia consiste en que -- las resoluciones en los procedimientos especiales -- se deben dictar dentro de las 24 horas siguientes -- a la en que se haya practicado la audiencia general del juicio, en tanto que el laudo o resolución definitiva del procedimiento ordinario, se debe resolver agotándose previamente la elaboración del dictamen por parte del Presidente Auxiliar, la celebración de la audiencia de discusión y votación, el engrose del laudo y las firmas del mismo.

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

PRIMERA. 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.

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

TERCERA. 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 cosa juzgada.

CUARTA. El verdadero y único medio de prueba inmediato de que goza el trabajador, no es más que su propia confesión.

QUINTA. Debería decir el Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente: "Las partes podrán aportar todos los elementos probatorios de que dispongan" y no el de "están obligados", porque se considera al período probatorio como un derecho, mas no como una obligación.

SEXTA. En el procedimiento ordinario se celebrará una audiencia para la conciliación, demanda y excepciones, otra para el ofrecimiento de pruebas y una tercera para la recepción de las mismas, en tanto que en procedimiento especial sólo se requiere de una audiencia para la práctica de la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de pruebas y recepción de las mismas.

SEPTIMA. El procedimiento laboral debe apearse estrictamente al espíritu del legislador constituyente y a la actual Ley Federal del Trabajo, lle-

vando a cabo dicho procedimiento con la celeridad que ordena la Ley, logrando así sus fines que el Derecho Social y en general, la esfera total que el Derecho -- persigue.

OCTAVA. .. La apreciación en conciencia y a verdad sabida, son elementos que convierten a los tribunales en equitativos, considerados como de Derecho Social, pues se considera como soberana y libre en virtud de que la apreciación se realiza a conciencia del propio juzgador.

BIBLIOGRAFIA

BECERRA BAUTISTA, José.

El Proceso Civil en México. Ed. Porrúa, S.A. México,
1974.

CASTORENA, J. Jesús.

Procesos del Derecho Obrero. México, D.F., 1970.

COUTURE, Eduardo.

Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ed. Palma.
Buenos Aires, 1962.

DE LA CUEVA, Mario.

Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. Mé-
xico, 1972.

PORRAS LOPEZ, Armando.

Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Cajica. Puebla,
Pue, México, 1966.

TAPIA ARANDA, E.

Derecho Procesal del Trabajo. México, 1965.

TRUEBA URBINA, Alberto.

Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, 1972.

TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge.

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa, S.A., México, 1974.

STAFFORINI, Eduardo R.

Derecho Social del Trabajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.