
FACULTAD DE DERECHO

UNAM

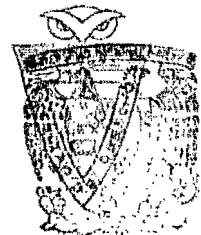
**La Desigualdad de las Partes en el Proceso
Laboral**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a :
SALVADOR AVILA VICARIO

México, D. F.

1973



EXAMINADO POR
PROFESORES



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.

A mis padres:

Aniceto Avila Castellanos
y Juana Vicario de Avila

A mis hermanos:

Aniceto, Rosa María, Irma Janet, Susana, Laura,
Virginia, Marcos y Leticia

A mis tíos:

Francisco Mancera Segura
Andrés Vicario Mandujano
Cristina Vicario de Avila
Héctor Mendieta Vicario
Antonio García Avila

A mi cuñado:

Lic. Enrique Figueroa Brito, por su ayuda desinteresada y sus valiosos consejos.

Al insigne Maestro de Derecho Laboral,

Doctor Alberto Trueba Urbina, como un pequeño homenaje a su labor en pro de la clase laborante.

Al Lic. José Dávalos Morales,

con profundo agradecimiento y como un pequeño reconocimiento a su capacidad intelectual.

Al Lic. Francisco Pérez Ocampo,

Consejero Titular Agrario No. 5, por su apoyo -
moral e intelectual.

Al grupo número nueve de la generación 67—71 de -
Abogados de la U.N.A.M.

P R O L O G O

En la realidad jurídica de nuestro país ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ni la Ley Federal del Trabajo, cumplen con el cometido para el cual fueron creadas originalmente, o sea : el de tutelar los derechos de la clase trabajadora, ya que en los procesos que se ventilan a diario en nuestros tribunales del trabajo, priva en forma tajante el principio de : " Igualdad de las partes", pero, en la realidad notamos que dicho principio es inoperante, debido a que existe una marcada "desigualdad de las partes en los procesos laborales": es por lo que afirma el Doctor Alberto Trueba Urbina : "... si los trabajadores y patronos no son iguales en la vida, tampoco pueden serlo en el proceso, ..." (1) . Por su parte dice Eduardo J. Couture, "que no puede admitirse que hay igualdad ante la ley, cuando litiga el individuo indefenso frente al Esta --

(1). - Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo , Página 250, Editorial Porrúa, S. A., México, 1970.

do Todopoderoso, cuando litiga el hijo abandonado frente al padre que lo priva de sustento... cuando litiga el obrero indefenso contra el industrial poderoso..." (2).

A mayor abundamiento, vemos que la Ley Federal del Trabajo contiene en su articulado una serie de normas procedimentales que fueron copiadas del derecho común, lo cual es impropio, porque la Ley Civil tutela igualdades y en cambio la Ley Laboral tutela derechos de -- clases desiguales.

Y por lo que se refiere a los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, éstos más que nada, se dejan llevar por criterios eminentemente civilistas, por lo que al final de los procesos no se tutela debidamente a la clase laborante, ya que " los encargados de aplicar la ley se han empeñado en hacer de ella un derecho frío, como el derecho civil: la administración de la justicia obrera es uno de los más -- grandes fracasos que se conocen; el procedimiento ante las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje es tal vez, de acuerdo con la actuación de ese tribunal, más formalista que el proceso civil y con ello, el daño lo recibe el trabajo" (3).

(2). - Tomado de Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo , Página 9, Editorial Porrúa, S.A., México, 1965.

(3). - De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo , Tomo I, - Cuarta edición, Página 366, Editorial Porrúa, S.A., México, 1959.

Concluyendo, diremos que en este trabajo haremos mención a una serie de desigualdades que notamos a lo largo de las principales etapas procesales en los juicios del trabajo.

Finalmente, ponemos esta tesis profesional a consideración del H. Jurado, a quien solicitamos sea benevolente con la misma, ya que fué elaborada con el mejor de nuestros esfuerzos y con grandes limitaciones, dada nuestra inmadurez jurídica.

Á N T E C E D E N T E S

En los principios de la humanidad no había relaciones de trabajo debido a que no eran necesarias, puesto que todas las personas que vivieron en ese tiempo se allegaban sus propios medios de subsistencia por medio de lo que cazaban y pescaban.

Con la creación de la institución de la propiedad privada, se empezaron a dar las relaciones de trabajo, debido a que dicha institución originó dos clases de personas, a saber: los poseedores y los que nada tenían; los primeros eran unos pocos y los segundos fueron la gran mayoría. Por consecuencia lógica los dueños de los bienes (patrones), tuvieron a su servicio a los que no eran dueños de nada (trabajadores), quienes para poder sobrevivir únicamente tenían la fuerza de su trabajo, por lo mismo éstos últimos tuvieron que trabajar para los dueños de la riqueza, en la forma y con las condiciones que éstos les --

imponían. Por lo que podemos decir que en dichas relaciones encontramos lo que podríamos denominar: LA DESIGUALDAD DE ORIGEN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO, ya que los poderosos económicamente hablando, imponían unilateralmente las condiciones de trabajo y además pagaban por los servicios que se les prestaban, lo que les venía en gana. Y es en dicha época en donde el hombre empieza a explotar a el hombre.

Acorde con lo anteriormente expuesto, nos dice el Doctor -- Mario De La Cueva: "Las relaciones de producción se han movido a través de toda la historia, descartando el comunismo primitivo, si es que existió, dentro del marco de la propiedad privada, institución cuya característica consiste en colocar los elementos de la producción, en un principio la tierra, bajo el dominio de unos cuantos, excluyendo, de su uso y goce, a las mayorías; esta institución ha dado nacimiento a una situación de desigualdad, que obliga a los más a ponerse al servicio de los propietarios y les transforma en esclavos, siervos y proletarios. - La desigualdad produce, a su vez, un estado de lucha constante entre -- los diferentes grupos, clases sociales, y de ahí que la ley fundamental de la historia sea la lucha de clases; . . . " (4).

Durante muchos siglos, las relaciones en la producción carecieron de reglamentación y por lo mismo, su regulador era el factor -- más fuerte en dichas relaciones, o sea, la clase patronal. Posterior --

(4). - De La Cueva Mario, ob. cit., Pág. 74.

mente, cuando por las necesidades imperantes fué necesario regular las relaciones entre trabajadores y patrones, dicha función le fué encomendada al derecho común, que reglamentaba dichas relaciones, como una forma del contrato de arrendamiento, en el que se le equiparaba al trabajador con los objetos inanimados o bien con los animales irracionales y por lo mismo se atentaba en contra de su dignidad de seres humanos. Y es por lo anteriormente expuesto que "las relaciones entre trabajadores y patrones fueron reguladas por el derecho civil como un intercambio de prestaciones - un hacer del trabajador y un dar del patrono - y, por tanto, configuran un contrato, el cual, según la tradición romana, era una forma del contrato de arrendamiento" (5) . Por lo que se ve de lo anterior, la legislación civil aplicada a los procesos de la producción, deja mucho que desear, debido a que dicha legislación regula la igualdad y por lo contrario, la ley laboral debe reglamentar desigualdades, en razón de su misma naturaleza tutelar laboral.

Con posterioridad a la época Porfirista, en nuestro país, se empezaron a dictar algunas leyes, para reglamentar el trabajo, las que sin lugar a dudas se proyectaron con buena intención, pero que adolecían de un gran defecto, o sea, el de estar copiadas en gran medida de la legislación civil, razón por la cual, no tutelaban en forma efectiva los derechos de la clase trabajadora, como debiera ser en la realidad.

(5). - De La Cueva Mario, ob. cit., Pág. 265.

Entre ellas tenemos las siguientes:

Al triunfo de la revolución encabezada por Don Francisco I. Madero; el Congreso de la Unión, por decreto de fecha 13 de diciembre - de 1911, creó el Departamento de Trabajo, el que entre sus atribuciones tenía la siguiente: "Art. 2o. El Departamento del Trabajo estará encargado: . . ." IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados" (6).

En Yucatán el Gobernador y Comandante Militar Eleuterio Avila, expidió un decreto el 11 de septiembre de 1914, el que en su artículo 11, tenía la siguiente disposición: "Para vigilar el cumplimiento de esta ley; prevenir y solucionar las diferencias que surjan en las relaciones entre el Capital y el Trabajo" (7).

En Veracruz, Cándido Aguilar promulgó con fecha 19 de octubre de 1914, una ley del trabajo; ley que en su artículo 12, hablaba de tribunales de trabajo, diciendo: "Las respectivas Juntas de Administración Civil oirán las quejas de patronos y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los

(6). - Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Página 6, Editorial Porrúa, S. A. México. 1971.

(7). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 9.

gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno" (8).

Con posterioridad al asesinato del Presidente Francisco I. -- Madero, se inició un nuevo movimiento armado, encabezado por Don Venustiano Carranza, quien en plena contienda y con fecha 12 de diciembre de 1914, expidió un decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe, el cual prescribía en su artículo segundo: "El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, . . . Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, -- del minero y en general, de las clases proletarias; . . ." (9).

La legislación procesal laboral, que a nuestro parecer fué -- una de las más completas por su gran contenido de normas procedimentales labores y que además influyó en gran medida para la creación de -- nuestras actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la que expidió -- en Yucatán el Gobernador y Comandante Militar Salvador Alvarado; ya que con fecha 14 de mayo de 1915, expidió un decreto, por el que -- se crearon Consejos de Conciliación y Arbitraje; dicho decreto entre otras cosas decía : " Considerando que es necesario establecer una for-- ma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el -

(8). - De la Cueva Mario, ob. cit., Pág. 102.

(9). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 9.

capital y el trabajo; . . . Art. 10. Se establece con el carácter de permanente un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje para que, como lo indica su nombre, intervenga como tribunal de investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo" (10).

Posteriormente, el mismo General Salvador Alvarado expidió otra ley de trabajo, con fecha 11 de diciembre de 1915, la que ordenaba en su artículo 25: "Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización funcionamiento que expresa esta ley. Estas -- Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre -- la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre - son nocivas para los intereses de todos" (11). En la anterior ley que tratamos, se habla ya del arbitraje obligatorio. con el fin de forzar a - las partes a dirimir sus diferencias ante las citadas Juntas de Concilia- ción y el Tribunal de Arbitraje y además vemos que en dicho ordena -- miento se dice que constituyen un poder independiente, es decir, con --

(10). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 11.

(11). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 11.

autonomía propia, a fin de que tuvieran amplia libertad para juzgar los conflictos laborales que les expusieran.

Al triunfo de la Revolución Constitucionalista, el Primer Jefe Don Venustiano Carranza, convocó a una Asamblea Constituyente en el año de 1916, la cual tuvo como sede la Ciudad de Querétaro; dicha Asamblea Constituyente después de un sinnúmero de estudios, creó, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se promulgó, el día 5 de febrero de 1917. En dicha Constitución se dieron las bases del derecho procesal del trabajo, en su artículo 123, y más específicamente en las fracciones que a continuación transcribimos:

"Artículo 123. - El Congreso de la Unión y Las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo":

"Fracción XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;"

"Fracción XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará

por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;".

"Fracción XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por -- haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de -- tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;".

En la parte introductiva del Artículo 123 Constitucional notamos que, tanto el Congreso de la Unión de las Legislaturas de los Estados, tenían la facultad de legislar en materia procesal laboral y es por lo que en el período comprendido entre los años de 1917 a 1928, la mayoría de los Estados de nuestra República tuvieron una serie de leyes para reglamentar el derecho procesal del trabajo.

Con la reforma Constitucional a la fracción X del artículo 73, y a la parte introductiva del Artículo 123, en el año de 1929, se le quitó

a los Estados la facultad de legislar en materia laboral, y dicha facultad quedó en exclusiva para el Congreso de la Unión, o sea, que se federalizó completamente la facultad de legislar en materia obrera, quedando dichos preceptos como sigue:

"Art. 73. - El Congreso tiene facultad: . . . Fracción X. - Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del -- trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de - asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, --- : amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por últi mo, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijan las disposiciones reglamentarias." (Reforma publicada en el "Diario Oficial" del día 6 de septiembre de 1929).

"Art. 123. - El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo". (Reforma publicada en el "Diario Oficial" de fecha 6 de septiembre de 1929).

Interpretando las reformas que anteceden, vemos que al----

Congreso de la Unión le corresponde expedir las leyes del trabajo, pero la aplicación de las mismas es facultad de las autoridades estatales en sus respectivas jurisdicciones, a excepción de las que les toca específicamente aplicar a las autoridades federales.

Con base en las reformas apuntadas en renglones anteriores, el Congreso de la Unión expidió la Primera Ley Federal del Trabajo, que fué promulgada el 18 de agosto de 1931, la que en su Título Noveno, --- consagraba los principios rectores del proceso laboral, normándolos -- en la forma siguiente: En el capítulo primero las cuestiones generales; en el capítulo segundo, las recusaciones; en el capítulo tercero, la -- conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación; en el capítulo cuarto, lo procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje; en el capítulo quinto, las providencias-- precautorias; en el capítulo sexto, las tercerías; en el capítulo séptimo los conflictos de orden económico, y por último, en el capítulo octavo; normaba la ejecución de los laudos. Esta ley laboral, tuvo de vigencia más o menos 40 años, debido a que vino a ser abrogada por la Nueva-- Ley Federal del Trabajo, que actualmente nos rige y que entró en vi--- gor con fecha primero de mayo de 1970.

En general hacemos notar que las legislaciones que le sirvie- ron de antecedente a nuestra actual legislación procesal laboral, no ---- cumplieron con el exacto cometido para el cual fueron creadas, o sea, -

el de tutelar con sentido equitativo, en los procesos laborales, los derechos de los factores dinámicos de la producción (trabajadores y patrones), debido a que en su origen no se les dió el debido encauzamiento; es decir, que se quiso con dichos cuerpos de leyes proteger a la clase trabajadora, como parte débil en las relaciones de trabajo y por lo mismo se desligó el ordenamiento laboral del civil, con el fin de evitar la desigualdad en los tribunales, al enfrentarse dichos factores de la producción; pero aunque haya habido un cambio radical al crear el derecho del trabajo con autonomía propia, dicho cambio no operó, debido a que en la realidad, los tribunales del trabajo operan de una manera semejante al de los tribunales civiles, esto es: tutelando igualdades; cosa impropia debido a que dichos tribunales (laborales) deben tutelar derechos de clases desiguales.

C A P I T U L O I

LAS PARTES PROCESALES.

a). - Definición y Generalidades

Generalmente por parte entendemos como una "porción indeterminada de un todo" (12). Y por parte procesal, según la Enciclopedia Espasa: "parte es la persona interesada en el juicio y que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otras que la representen real o presuntivamente" (13). En general, - las partes que intervienen en un juicio son dos: actor que es quien presenta la demanda ejercitando la acción, y reo que es a quien se exige el cumplimiento de la obligación que se persigue mediante el ejercicio de la acción; puede haber un número indefinido de actores y de reos.

(12). - Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, - Página 981, Décimonovena, Edición Madrid, 1970.

(13). - Tomado de Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal-Civil, Página 548, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1963.

Por nuestra parte, podemos decir que, parte procesal laboral es todo trabajador o patrón, quien demanda o es demandado y en el juicio laboral correspondiente hacen valer sus acciones o defensas, con el fin de conseguir la tutela de sus intereses mediante la aplicación de la Ley Laboral al caso concreto.

En principio vemos que en todo proceso se requiere de la existencia de dos partes por lo menos, a saber; el demandante y el demandado, que en el caso particular que nos ocupa son un trabajador o conjunto de trabajadores y un patrón o bien un conjunto de patronos; los primeros son casi siempre personas físicamente determinadas y los segundos unas veces son personas físicas y otras veces son personas morales. Dichas partes unas veces ocurren ante los tribunales del trabajo, a hacer valer un derecho o a defenderse de una demanda instaurada en su contra.

En este mismo orden de ideas y "Siguiendo a D'Onofrio, parte en sentido material es aquella en cuyo interés o en contra de la cual se provoca la intervención del poder jurisdiccional, y parte en sentido formal, es aquella que actúa en juicio, pero sin que recaigan en ella, en lo personal los efectos de la sentencia" (14). De lo cual deducimos que la parte material es siempre en el proceso laboral, ya sea el trabajador o trabajadores, o el patrón o patronos, ya que en última instancia son -

(14). - Tomado de Becerra Bautista José, El Proceso Civil en México, Página 18, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1965.

los que sufren los efectos de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, por otro lado vemos que parte en sentido formal, sería por ejemplo cualquiera de los apoderados de las partes, quienes en ningún momento suelen ser afectados por las resoluciones que se dictan en los laudos.

Eduardo Pallares interpretando a Chiovenda nos dice:

a). - Son partes las personas que directamente o por medio de representante piden la aplicación de la ley, y no lo son sus apoderados o representantes que de hecho intervengan en el juicio;

b). - El juez es parte en los incidentes de recusación o ex cusa. Por esta circunstancia, puede pedirse que rinda prueba confesional en ellos;

c). - Los representantes o apoderados son partes en los incidentes en que se discuta su representación o poder;

d). - El Ministerio Público sólo es parte "cuando procede por vía de acción". No siempre que la ley lo llama a intervenir tiene el carácter de parte;

e). - El concepto de parte se determina por la naturaleza del interés defendido, que puede ser económica, moral, individual, social, etc. ;

f). - Lo esencial en dicho concepto consiste en ser el suje

to activo o pasivo de la demanda judicial";

g). - El concepto de parte es procesal y no de orden sustantivo. No debe tomarse de las relaciones substanciales que provoquen el juicio. Se determina por la demanda, y no se debe buscarlo fuera del juicio;

h). - Personas que no son titulares de los derechos controvertidos, pueden figurar como partes en el pleito. Tal sucede en los casos de sustitución procesal, acreedores concurrentes en los juicios de quiebra, Ministerio Público, etc. ;

i). - Tampoco el interés determina quiénes son partes. Puede suceder que personas interesadas directamente en una controversia judicial, no figuren sin embargo, en ella (15).

De lo expuesto en los incisos que anteceden desprendemos lo siguiente: la persona o personas para ser partes en juicio necesitan tener un interés y ponerlo en práctica, ya sea, por razones personales, pecuniarias o por razón del cargo que ocupan en un momento determinado. Ya que las personas pueden, en un momento, demandar, defenderse de una demanda, acreditar su personalidad, resolver una recusación o una excusa, ejercitar la acción en el caso del Ministerio Público, y en general actuar como sujeto activo o pasivo de los actos jurídicos por (15). - Pallares Eduardo, ob. cit., Págs. 549 y 550.

diversas razones,

Enrique Tapia Aranda enumera a los sujetos en los procesos laborales diciendo: "Son sujetos en un proceso laboral las siguientes personas:

- a). - Los menores de edad mayores de diez y seis años.
- b). - Los mayores de edad en pleno goce de sus derechos civiles.
- c). - La mujer casada, sin que para ello tenga necesidad de obtener consentimiento de su marido.
- d). - Los sindicatos obreros y patronales y,
- e). - La Procuraduría de la Defensa del Trabajo (16).

En la anterior clasificación de sujetos del proceso laboral, notamos que el tratadista mencionado toma como criterio de clasificación, el de personas que tienen derecho a ejercitar acciones u oponer defensas propias en los procesos del trabajo a excepción de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual ejercita sus funciones pero como representante de los trabajadores y viendo que dicha clasificación es enuncia-

(16). - Tapia Aranda Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, --
Páginas 175 y 176 , Impresora Saber , México, D. F. ,
1959.

- tiva y no limitativa, nosotros, por nuestra parte, agregaríamos a la anterior clasificación, los siguientes sujetos:

f). - Los patrones, sean personas físicas o morales, estos últimos representados por persona que tenga suficiente poder para ello.

g). - Los mayores de catorce y menores de dieciséis años (de acuerdo con lo prescrito en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo en vigor).

Con respecto a los sujetos parciales o imparciales, Rafael de Pina afirma lo siguiente: "Los sujetos procesales son los sujetos de la relación jurídica procesal. Han sido clasificados en sujetos imparciales. Sujetos imparciales de la relación jurídica procesal son los jueces; sujetos parciales de la relación jurídica procesal son las partes" (17). Que en el caso particular que nos ocupa serían: sujetos imparciales los miembros de las Juntas y sujetos parciales los trabajadores y patrones, debido a que los primeros deben de juzgar con imparcialidad y los segundos son parciales ya que deben de pugnar porque triunfe su pretensión.

Para que las partes puedan actuar en juicio deben de tener capacidad y personalidad; la capacidad entendida como: ". . . el poder jurídico que otorgan las leyes a determinados antes de derecho para que

(17). - De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo ,
Página 117, Ediciones Botas , México, 1952.

ejerciten el derecho de acción procesal ante los tribunales" (18).; y -- la personalidad entendida como el "de ser persona en derecho" (19). - La Ley Federal del Trabajo a propósito de la capacidad y personalidad - procesales, prescribe lo siguiente:

"Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización - de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenez-- can, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan. "

Del anterior precepto deducimos que: La capacidad para - ejercer las acciones de trabajo se adquiere desde los catorce años de - edad.

"Artículo 709. La personalidad se acreditará de conformi - dad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones siguientes:

I. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones -

(18). - Pallares Eduardo, Derecho Procesal Civil, Página, 230. Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1965.
(19). - Pallares Eduardo, ob. cit., Pág. 558.

sindicales,, pueden otorgar poder ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean re- presentados ante cualquier autoridad del trabajo. La personalidad se -- acreditará con la copia certificada correspondiente;

II. Los representantes de los sindicatos acreditarán su -- personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; y

III. Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada".

Acorde con lo que prescribe el precepto antes enunciado, de ducimos lo siguiente: a). - La personalidad puede acreditarse por medio de carta-poder suscrita ante dos testigos, si el que otorga el mandato es una persona física; b). - Las personas morales acreditan su personalidad con la copia de la escritura notarial correspondiente; c). - Los re- presentantes de los sindicatos acreditan su personalidad con la copia cer- tificada expedida por la autoridad que corresponda; y d). - La última- fracción del precepto que mencionamos en renglones anteriores, faculta a las Juntas para tener por reconocida la personalidad de las partes, por medio de la deducción indubitable que la misma Junta haga de los docu--

mentos exhibidos.

Por otro lado y con respecto al tema que nos ocupa, el Licenciado Euquerio Guerrero afirma lo siguiente: "Los hombres, llamen se trabajadores o patrones, actúan en el desempeño del trabajo y son titulares de derechos garantizados por la ley y, en su caso, por los contratos colectivos existentes. Hemos visto que individualmente, tanto el trabajador como el patrón son objeto de diversas prevenciones de la ley, cuyo cumplimiento es indispensable para mantener una relación armónica entre ambos. Estudiamos cómo nacen así los derechos y las obligaciones de las dos partes y tratamos de precisar que ellos son correlativos, o sea, que al establecer la ley una obligación para el patrón en favor de sus trabajadores, éstos tienen el derecho de exigir su cumplimiento y a la inversa las obligaciones de los trabajadores en relación con el empleador crean, para este último, otros tantos derechos" (20). En general estamos de acuerdo con lo que dice el Licenciado Guerrero en el párrafo anterior, en el sentido de que la ley del trabajo tutela derechos y obligaciones recíprocos entre los trabajadores y los patrones, nada más que en la vida diaria la clase patronal no cumple con sus obligaciones o las cumple a medias y si exige sus derechos, es por lo que el mismo tratadista que nos ocupa agrega: "Si suponemos teóricamente, que todos los componentes de una sociedad laboral, de una empresa, cumplie-

(20). - Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Página 405, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1967.

ran sus deberes estrictamente, carecería de sentido hablar de tribunales de trabajo y de procedimiento o modos para lograr su intervención y la resolución de conflictos, . . ." (21). Ya que como no hay cumplimiento espontáneo de deberes y obligaciones principalmente por lo que se refiere a la parte patronal, es necesaria la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; lo anterior con el fin de tutelar los intereses de la clase trabajadora, puesto que es la que necesita dicha actuación. Es por lo que este mismo tratadista sostiene: "Desgraciadamente la condición hace que, intencionalmente o no, una parte desconozca los derechos que sostiene la otra y nazcan así conflictos obrero-patronales que alguien tiene que resolver" (22). Lo cual nosotros aceptamos, nada más que insistimos que dichos conflictos son propiciados, la mayoría de las veces, por la clase patronal con sus constantes incumplimientos a lo que prescribe la Ley Federal del Trabajo.

Como vemos, hay una gran diversidad de criterios de orden doctrinario para clasificar a las partes en juicio, pero tradicionalmente se aceptan como partes al actor y al demandado.

En conclusión y parafraseando a Aguinaga y Esteban, decimos: "capital y trabajo, rivales o amigos, son dos poderes, dos factores de igual importancia, que al sentarse al banquete de la ganancia o del beneficio, exigen de igual la misma proporción en los manjares" (23).

(21). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 405.

(22). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 406.

(23). - Tomado de Mario De La Cueva, ob. cit., Pág. 689.

Nada más que en la realidad no sucede tal cosa, ya que la clase patronal se lleva ganancias excesivas.

b). - La Parte Obrera

Uno de los sujetos de interés en los procesos laborales lo constituye la parte trabajadora y es por ésta que dichos procesos tienen razón de ser, puesto que se crearon para tutelarle sus derechos. El artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo, no nos dice lo que es la parte trabajadora, pero si nos afirma que es un trabajador, al prescribir: -- "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado".

El Doctor Mario De La Cueva afirma: "Por la clase trabajadora se entiende la totalidad de los hombres que ocupan una posición especial en el fenómeno de la producción, que consiste, precisamente, en la necesidad, por carecer de los elementos que proporciona el Capital, de prestar sus servicios en beneficio de otro; . . ." (24). Como vemos, la parte obrera debido a que carece de los medios económicos necesarios, que en abundancia posee el capital, se ve en la necesidad de prestar sus servicios a los detentadores de la riqueza, con el fin de allegarse los medios necesarios para poder subsistir. Y debido a que la clase patronal, no le cumple al trabajador, con los derechos mínimos ---

(24). - De La Cueva Mario, ob. cit., Pág. 867.

que le garantiza la Ley del Trabajo, este último tiene que ocurrir ante los tribunales laborales a exigir el cumplimiento de las prestaciones a que tiene derecho y se convierte por lo mismo en parte del proceso laboral.

La parte obrera es un sujeto de derecho, que concurre ante los tribunales del trabajo, unas veces como ente singular, o sea, como una persona físicamente determinada y otras veces como ente plural, puesto que a veces dicha parte se compone de un grupo de trabajadores.

En este mismo orden de ideas, notamos que la parte trabajadora acude a los tribunales del trabajo a solicitar la tutela de intereses de tipo jurídico, por ejemplo: cuando solicita que se le paguen prestaciones o indemnizaciones que le corresponden por mandato de la Ley Federal del Trabajo, y otras veces concurren ante los mismos tribunales, con el fin de conseguir: a). - mejoras en su salario; b). - disminución de la jornada de trabajo, etc.

La mayoría de las veces, la parte trabajadora es la que solicita la actuación de los tribunales del trabajo, ya que es, a la que a día ríto se le vienen violando sus derechos por la clase patronal, ya que por otro lado constituye la parte más débil de las relaciones en los procesos de la producción; por ese motivo, dice el Doctor Alberto Trueba Urbina: ". . . quienes recurren a la Junta en defensa de derechos no son los em

presarios sino obreros despedidos, vejados y ultrajados . . . " (25).

Cuando hay una asociación profesional (sindicato), este --- puede actuar como parte obrera, principalmente, cuando se solicita la - revisión del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, y es en este caso cuando la parte trabajadora actúa colectivamente, ya que el conjunto de trabajadores, solicita dicha revisión por conducto de la directiva - del mismo sindicato.

Finalmente decimos, que la parte obrera en los procesos - del trabajo, es el trabajador o el conjunto de trabajadores que acuden ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el fin de que, mediante la apli- cación del derecho laboral, les sean tutelados sus intereses.

c). - La Parte Patronal

El otro sujeto de interés en los juicios laborales es el deno- minado parte patronal; es la parte más fuerte económicamente hablando, que actúa en los procesos laborales, ya que en las relaciones de la pro- ducción es la que lleva el control de las ganancias que se obtienen y es- por lo anterior, que como es la que de hecho fija y paga los salarios más bajos que le es posible, generalmente se queda con una cantidad excesiva que no le corresponde. Por lo que dicha parte, en cuanto el trabajador- le requiere el pago y cumplimiento de las prestaciones otorgadas por la

(25). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 788.

Ley, prefiere comparecer al juicio (personalmente o por medio de un apoderado) y como no tiene necesidades económicas apremiantes, no le interesa si el juicio se acorta o se alarga.

Por otro lado vemos que la Ley Federal del Trabajo tutela un mínimo de garantías para los trabajadores y si dichas garantías las reduce la parte patronal en perjuicio del trabajador, provoca que constantemente se le esté demandando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La parte patronal que normalmente actúa en los tribunales, es una persona física, en menor medida lo es una persona moral y por último, un sindicato patronal, y a éste no es muy común que lo veamos actuando ante los tribunales de trabajo.

La parte que aquí nos ocupa, generalmente notamos que no es la que demanda y si acaso lo hace es muy raro, ya que , nosotros en lo personal nunca lo hemos visto; siendo que casi siempre es a la que se le demanda, o sea; que acude ante los tribunales no como parte actora sino como parte demandada, es decir: que al acudir ante los tribunales del trabajo, lo hace con el fin de defenderse, ya que día con día viola los preceptos que tutelan los derechos de los trabajadores y de ahí que constantemente se le este requiriendo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del pago de prestaciones que le exigen los trabajadores a quienes les incumplió.

Si acudimos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por pura curiosidad preguntamos que porcentaje de demanda interponen los patrones, nos dirán que casi no presentan ninguna. Ya que a los patrones, debido a su posición de desahogo económico, no resienten las pequeñas violaciones a la Ley Federal del Trabajo que a veces cometen sus trabajadores, puesto que es casi nulo el efecto que les causan y es debido a lo anterior que notamos que a la parte patronal casi no le hace falta la actuación de los tribunales del trabajo.

Concluyendo, aclaramos que la parte patronal es la persona física o moral que acude ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, generalmente a defenderse de la demanda que le interpuso alguno de sus trabajadores

C A P I T U L O I I
SUS DESIGUALDADES EN EL PROCESO

a). - En la Demanda y Contestación

Por demanda entendemos el escrito inicial con que se inicia todo proceso, es " La petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correlativa" (26). En materia laboral no se exige forma determinada, pero las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 685 de la Ley - Federal del Trabajo vigente; quiere decir que debe ser por escrito y tener los requisitos de toda demanda, tal como se estila en todos nuestros juicios en general. Por lo que la demanda laboral debe contener los siguientes requisitos: a). - La denominación de la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se promueve; b). - El nombre de quien promueve

(26). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 448.

ve y domicilio para oír notificaciones y, en su caso, el nombre de quien promueve a nombre del actor; c). - El nombre y domicilio del demandado; d). - La enumeración de las prestaciones que se reclaman; e). - Una relación pormenorizada de los hechos en que se funden las pretensiones del que demanda; f). - Los fundamentos de derecho sustancial y adjetivo; g). - Los puntos petitorios; y h). - La fecha, nombre y firma del -- promovente.

Desde un punto de vista práctico, la demanda con respecto al trabajador, debería de ser más simple o sea, que se le debería nada -- más exigir que expusiera su demanda oralmente ya que por lo regular es una persona que vive al día y no tiene los medios económicos para pagar un abogado especialista en derecho laboral; pero se puede decir que los trabajadores tienen a su servicio a la Procuraduría de la Defensa del -- Trabajo, lo anterior es muy cierto, pero se da el caso de que cuando el trabajador concurre a que dicha Procuraduría lo defienda, ésta le asigna un defensor de oficio el cual le redacta una demanda de machote, que en las más de las veces queda incompleta y es por lo que al final de los jui cios laborales, si el laudo resulta favorable al trabajador, no se le pa -- gan las prestaciones a que realmente tenía derecho, debido a que la de -- manda en su origen no estaba completa, principalmente por lo que se re fiere al capítulo de prestaciones reclamadas

Como lo hemos venido repitiendo, en la vida diaria de nues -- tros tribunales del trabajo, la parte que por lo regular ocurre a dichos --

tribunales a solicitar que se le tutelen sus derechos es la trabajadora, - debido a que la parte patronal es la que más violaciones comete a lo que ordenan los preceptos de derecho laboral.

Por lo que se refiere a las prestaciones que reclama el trabajador, éste normalmente reclama las que ya se había ganado, siendo -- por esto que no se le debería poner tanta traba para que se le liquiden.

En cuanto a la contestación a la demanda, es el escrito con el cual se defiende la persona que es demandada, ya que es: " La respuesta que da la persona afectada por dicha demanda para aceptarla, para negarla, o para pretender modificaciones. Para ello expondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada caso;..." (27). " La contestación debe formularse en los mismos términos que la demanda, en lo que respecta a aquéllas enunciaciones que son comunes a los -- dos escritos, haciendo valer en ella todas las excepciones dilatorias y -- perentorias, que el demandado tenga o pretenda se decidan en el juicio, -- así como la reconvencción" (28).

En el caso particular que tratamos, con respecto a la contestación de la demanda en materia procesal laboral, la Ley Federal del -- Trabajo prescribe lo siguiente: " Artículo 753... Fracción V. En su -- contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debien-

(27). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 448.

(28). - Pallares Eduardo, ob. cit., Pág. 176.

do 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 adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscita expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

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

Fracción VI. Las partes podrán replicar y contrareplicar brevemente; y

Fracción VII. 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 ."

Por lo que vemos, los puntos de la contestación de la demanda, deben de ser acordes con el contenido de dicha demanda, nada más - que hay que agregarle las particularidades propias del caso de que se trate.

En la realidad notamos que las personas que generalmente con

testan las demandas son los patrones, debido a que constantemente son demandados por sus trabajadores, por no respetar los derechos de estos últimos.

Los patrones al contestar las demandas de tipo laboral que les interponen sus trabajadores, por lo común lo hacen por medio de uno o varios abogados especialistas en derecho laboral los cuales tratan, por todos los medios a su alcance, de librar a sus defendidos del pago o cumplimiento de las prestaciones que se les reclaman; siendo que en un alto porcentaje de casos logran su propósito.

En suma, por lo que se refiere a la etapa procesal que nos ocupa en este capítulo, referente a la demanda y su contestación, la parte patronal tiene mejores medios para interponerlas, ya que desde todos los puntos que se le quiera ver quedan mejor estructuradas y por lo mismo, al final se consigue mejor el efecto deseado; y no así por lo que se refiere al trabajador, ya que este no cuenta con los medios necesarios para pagar abogados especialistas y por lo mismo se tiene que conformar con los medios defensivos a su alcance y al final no consigue el efecto deseado o cuando mucho lo consigue a medias. Por todo lo aducido anteriormente, vemos una gran desigualdad, provocada por los disímiles medios que tienen de interponer una demanda o defenderse de la misma por medio de la contestación, ambos factores de la producción.

b). - En la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones

En esta etapa procesal, las partes se reúnen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el fin de ver si hay una conciliación y si no la hay, se pasa a la etapa de demanda y excepciones.

Por lo que se refiere a este acto procesal la Ley Federal del Trabajo enuncia lo siguiente: " Artículo 752. El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia."

" Artículo 753. 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 preparar 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 se llega a un convenio, se dará por concluido el pe-

ríodo de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones ;. . ."

Las fracciones antes citadas se refieren al período conciliatorio, por lo que las restantes las citaremos en su oportunidad, cuando tratemos la audiencia de demanda y excepciones.

En la etapa de conciliación, la Junta concede a las partes un corto período de tiempo para que puedan llegar a un arreglo; tal arreglo, en caso de llevarse a cabo, implica un sacrificio pecuniario para el trabajador, ya que más que un convenio se celebra una transacción, la que de acuerdo con lo que dispone el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales en vigor en su artículo 2944, significa lo siguiente: " La transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura." De lo expuesto deducimos, que de llevarse a cabo dicho convenio el trabajador tiene que sacrificar algo, significando este sacrificio una renuncia de derechos lo que es completamente ilegal, puesto que la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe terminantemente en su artículo 33 al prescribir: " Es nula renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servi- -cios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse - por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la -

Junta de Conciliación y arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. "

A pesar de que dichos convenios implican sacrificios para el trabajador, diariamente se celebran, y es por lo que afirma el Doctor Alberto Trueba Urbina: "En muchas ocasiones es conveniente al trabajador transar que seguir un buen pleito, por lo tardado y costoso que resulta en la actualidad el proceso laboral" (29). Otra de las razones -- que explican esta frecuente celebración de convenios, la señala el maestro Trueba Urbina diciendo: ". . . , en la práctica se observa que los procesos del trabajo se eternizan las más de las veces y no se resuelven dentro de los términos perentorios fijados por la ley, . . . " (30).

Dichos convenios formalmente sirven para concluir el litigio obrero-patronal; nada más que como implican una renuncia de derechos del trabajador, son nulos de pleno derecho, por lo que en justicia, el trabajador debiera poder demandar por el faltante que no se le liquidó; a este respecto, sostiene Santoro-Passareli, "que el llamado finiquito es, en sí, válido, pero nulo en la medida en que contenga una renuncia o una transacción" (31). Debido a que las renunciaciones a los derechos que tutela la Ley Federal del Trabajo, no valen porque como dicho ordenamiento es de orden público-social y por lo tanto son irrenunciables.

(29). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 349.
(30). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 358.
(31). - Tomado de Mario De La Cueva, ob. cit., Pág. 742.

En este mismo orden de ideas y con base en lo que prescribe el artículo antes citado, en su parte final, los miembros de las Juntas no deben aprobar los convenios que impliquen una renuncia por parte del trabajador y sin embargo lo hacen día con día, siendo completamente indebido, ya que violan tajantemente dicho precepto.

En caso de que no haya convenio, las partes acorde con lo que prescriben las fracciones IV y V del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, proceden a: por lo que se refiere al actor, a reproducir su demanda original y el demandado a presentar su contestación; pudiendo en seguida replicar y contrareplicar brevemente (fracción VI del artículo 753 de la L. F. del T.), y para el caso que de haya reconvencción -- (contrademanda), se abre un nuevo período conciliatorio, en el cual el reconvenido (contrademandado) producirá su contestación o solicitará-- nuevo día y hora para hacerla (fracción VII del artículo 753 de la L. F. del T.).

Si no concurre el actor se tiene por reproducida su demanda y si no lo hace el demandado, se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo (artículo 754 de la L. F. del T.) este último sólo podrá, posteriormente, rendir pruebas en contrario, para demostrar que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda (artículo 755 de la L. F. del T.) y finalmente, si ninguna de las dos partes concurre, se archiva el expediente

te hasta nueva promoción (artículo 756 de la L. F. del T.).

Acorde con lo que ordena el artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, la Junta señala día y hora para celebrar la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

c). - Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas

En esta audiencia las partes en litigio ofrecen sus pruebas, en materia laboral son admisibles todos los medios probatorios, de acuerdo con lo que prescribe el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo; siempre y cuando no vayan en contra de la moral o del derecho.

En lo que respecta a la forma de ofrecer las pruebas el artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo que es ampliamente explicativo, prescribe textualmente: "En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

I. Si concurre una sola de las partes, ofrecerá sus pruebas de conformidad con las fracciones siguientes. Si ninguna de las partes concurre, la Junta procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 770; (o sea, el de conceder a las partes un plazo de 48 horas para que formulen sus alegatos por escrito).

II. Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en

la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen;

III. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte;

IV. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo;

V. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impidan obtenerlos directamente;

VI. Si se ofrece prueba confesional, se observarán las normas siguientes:

a) Cada parte podrá solicitar que su contraparte concurre personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.

b) Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará que se la cite.

c) Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración.

en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directi
va de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto se se
an propios de ellos.

d) La Junta ordenará se cite a los obsolventes, apercibién
dolos de tenerlos por confesos en las posiciones que se les articulen si-
no concurren el día y hora señalados, siempre que las preguntas no es-
tén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que
conste en autos.

e) Cuando sea necesario girar exhorto. el oferente exhibirá
el pliego de posiciones en sobre cerrado. La Junta abrirá el pliego, cali
ficará las posiciones, sacará copia de las que fueron aprobadas, y la ---
guardará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad, y remiti
rá el original, en sobre cerrado, para que se practique la diligencia de -
conformidad con las posiciones aprobadas;

VII. La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los
nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite, seña-
lando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directa-
mente.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la
prueba testimonial, el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La con-
traparte podrá exhibir sus preguntas en sobre cerrado, que será abierto

por la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante ésta ;

VIII. Si se ofrece prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no la presenta y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que se designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes;

IX. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles ; y

X. Dictada la resolución a que se refiere la fracción anterior, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos."

En la etapa procesal que norma el anterior precepto en sus diferentes incisos, vemos que se les exige igualitariamente las pruebas -- tanto a los patrones como a los trabajadores, a excepción de que cuando los trabajadores no puedan presentar sus peritos, deben solicitar que la Junta se los asigne diciendo cuales son las causas por las que no los pueden presentar personalmente ; o sea, se les exige a ambas partes en

general que ofrezcan las pruebas como si tuvieran los mismos medios de desahogarlas, lo cual es ilógico, ya que en dicha etapa procesal en el escrito de ofrecimiento si es que así se hace, se pueden ofrecer un sinnúmero de pruebas por ambas partes, pero a la hora de desahogarlas, tiene mejor forma de hacerlo la patronal en razón de su ventaja económica y de la desventaja de su contraparte, y en esta fase del procedimiento, como en las demás, se pone de manifiesto la notoria desigualdad de las partes.

C A P I T U L O I I I
SUS DESIGUALDADES EN EL PROCESO
(continuación)

d).- En las Audiencias de Desahogo de Pruebas

En esta etapa procesal, las partes desahogan todas las pruebas que ofrecieron en la etapa procesal anterior (audiencia de ofrecimiento de pruebas), empezando por las que ofreció la parte actora y posteriormente se desahogan las ofrecidas por la parte demandada.

En materia del trabajo son admisibles todos los medios probatorios (artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo), por lo mismo las partes pueden desahogar todas las pruebas que hayan ofrecido.

En la cuestión laboral, podemos echar mano de un sinnúmero de pruebas, con las cuales podemos acreditar el derecho, a las prestaciones que en un momento dado hagamos valer.

Sólo haremos mención del desahogo de las pruebas más usua-

les en materia laboral. Dichos medios probatorios son los siguientes :

PRUEBA CONFESIONAL: " Confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, - relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican" (32). Con respecto a esta prueba Euquerio Guerrero afirma : " Para obtener la confesión de la contraparte, debe pedirse al Tribunal que la cite ante su presencia y, sin estar auxiliada por abogado o consejero alguno, responda - concretamente a las preguntas (posiciones) que le articule el promovente. La parte que en estas condiciones sea citada para concurrir a la Junta está obligada a concurrir, pues si no lo hace, es sancionada con la resolución del propio Tribunal de tenerla por confesa en las preguntas que le hubieren formulado" (33).

Con respecto al desahogo de la prueba que nos ocupa, la Ley - Federal del Trabajo prescribe lo siguiente : " Artículo 766. En la recepción de la prueba confesional se observarán las normas siguientes :

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

II. La Junta desechará las posiciones que no tengan relación - con los hechos y las que juzgue insidiosas, pero deberá fundar su resolu

(32). - Pallares Eduardo, ob. cit., Pág. 162.

(33). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 452.

ción. Se tienen por insidiosas las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad ;

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

IV. Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente o las que le pida la Junta ;

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

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

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

VIII. La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 760, fracción VI, inciso d), si la persona que deba absolver-

posiciones no concurre, o la que concurre en representación de una -- persona moral no tiene poder bastante." (dicho apercebimiento consiste en tener por confeso al absolvente de las posiciones que sean calificadas de legales).

En el desahogo de la anterior prueba, es notoria la cantidad - de falsedades que se dicen por ambas partes ; y por otro lado vemos que dichas falsedades, la parte patronal, las dice con mala intención, debido a que quiere librarse del pago de las prestaciones que se le reclaman ; - en cambio la parte trabajadora las externa en su propio perjuicio, pre-- sionada por el inquisitivo interrogatorio a que la somete el abogado pa-- tronal con la tolerancia del funcionario de la Junta (auxiliar).

En el desahogo de esta prueba es donde se pone de manifiesto lo tremendamente desiguales que son aquí las partes, puesto que, el patrón por regla general es una persona que tiene como mínimo una mediana -- cultura y un adecuado asesoramiento legal que lo hacen falsear los he-- chos, en su beneficio, y no así el trabajador que no es ninguna novedad - decir que por regla general carece de cultura y hasta de instrucción ele mental y a quien aunque se quisiera, no es posible preparar para mentir en su beneficio y es por esta reflexión que en el párrafo anterior afirmamos que miente en su perjuicio presionado por el enredoso interrogato rio a que se ve sometido por el abogado patronal.

PRUEBA TESTIMONIAL: " Testigo es toda persona que tiene-

conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo" (34). Generalmente "Al ocurrir un hecho, puede suceder - que haya personas que, encontrándose presentes, lo vean, lo oigan o, de cualquier modo directo, tomen conocimiento de su existencia, por medio de los sentidos. Estas personas pueden ir a repetir lo que pudieron captar y al hacerlo toman el nombre de testigos que van a dar información - de haber ocurrido tal hecho" (35). En esta materia, normalmente los - testigos que percibieron los hechos con sus sentidos, son compañeros o jefes del actor y por lo mismo, empleados de la parte demandada.

Por lo que se refiere a la forma de desahogo de esta prueba el artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo prescribe: " En la recepción de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes :

I. Las partes presentarán sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción VII; - (o sea, que cuando los testigos no se puedan presentar personalmente, - las partes solicitarán que la Junta los cite, indicándole sus domicilios y los motivos que les impiden presentarlos personalmente).

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

(34). - Pallares Eduardo, ob. cit., Pág. 718.

(35). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 453.

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

IV. Para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760 fracción VII. (o sea, cuando se tenga que girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente presentará sus preguntas en un pliego y su contraparte en sobre cerrado sus repreguntas, o las formulará directamente ante la autoridad exhortada) Las partes formularán las preguntas verbal y directamente. Primero interrogará al oferente de la prueba y a continuación las demás partes; y

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

Ya en el desahogo de esta prueba, diremos que, este es muy difícil para la parte trabajadora, ya que comúnmente los testigos idóneos por lo regular son compañeros de trabajo del oferente y por lo mismo -- tienen temor, dichos testigos, de que si van a atestiguar en contra de su patrón, éste pueda tomar futuras represalias en su contra, todo lo anterior, a pesar de que sean citados bajo apercibimiento y es por lo que dicha parte trabajadora algunas veces echa mano de testigos falsos, los -- cuales al fin de cuentas de nada le sirven; pero como lo volvemos a repetir, el trabajador echa mano de los mismos por necesidad. En cuanto --

se refiere al desahogo de la prueba que nos ocupa, la parte patronal tiene más facilidad para presentarla; ya que los testigos que presenta el patrón, generalmente son sus mismos trabajadores, quienes se presentan a declarar, ya sea por quedar bien con él, o bien por que el mismo patrón les prometa mejoras si lo ayudan o simplemente, como ya lo dijimos antes, tengan temor de las represalias, que éste pueda tomar en el futuro en contra de ellos si no lo complacen, y en última instancia, éste sí se vale de testigos pagados.

De todo lo anteriormente expuesto, vemos que, hay una gran desventaja del trabajador con respecto a su patrón, por lo que se refiere al desahogo de la prueba testimonial, ya que como lo apuntamos en renglones anteriores, el patrón tiene modo de presentar más fácilmente a sus testigos, para que influyan en el criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, más de lo que influyen en las mismas Juntas los que presenta el trabajador, ya que éste, por su misma posición de desigualdad económica en los procesos de la producción, no puede allegarse testimonios, en atención a que como lo hemos referido anteriormente, normalmente los testigos que más le sirven al trabajador son sus mismos compañeros de trabajo, los que voluntariamente no quieren presentarse a declarar y si se les cita apercibidos, acudirán, pero a decir falsedades por temor a las represalias del patrón, derivado este temor de la necesidad que tienen de conservar su trabajo.

Por todo lo dicho, podemos afirmar que para desahogar

la prueba testimonial, tiene más facilidad la parte patronal que la parte trabajadora, por lo que ahí vemos una gran desigualdad.

PRUEBA PERICIAL: " Alsina sostiene que los peritos -- son colaboradores del juez para conocer mejor los hechos cuya comprobación y calificación requieren conocimientos científicos y técnicos. -- Agrega, que la prueba pericial no es una verdadera prueba, sino un procedimiento para obtener pruebas" (36).

" Existen determinados hechos sobre los que no puede - opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte-- aún cuando el Tribunal mismo esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere el asesoramiento de esos técnicos o especialistas que ilustren el criterio de la autoridad y que le permitan, por - - ello, conocer mejor los hechos materia del conflicto" (37).

La Ley Federal del Trabajo, norma la mecánica de recepción de la prueba que nos ocupa en el siguiente forma: "Artículo 768. En la recepción de la prueba pericial se observarán las normas siguientes:

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

(36). - Tomado de Pallares Eduardo, ob. cit., Pág. 556.

(37). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 454.

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

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

Nosotros, por nuestra parte, agregamos que, para desahogar la prueba pericial hay necesidad de conseguirse un perito, quien cobra honorarios a la parte que lo contrata; dichos honorarios normalmente el trabajador no los puede pagar, pues no cuenta con los recursos necesarios para tal objeto y es por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje debieran designar de oficio el perito que necesite la parte trabajadora, sin que ésta lo solicite y para tal fin, se necesita que se le hagan las reformas conducentes, a la parte final de la fracción VIII del artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice textualmente: - " El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes." La anterior disposición la consideramos impropia, porque es bien sabido que el trabajador vive al día y por lo mismo no puede pagar los honorarios de un perito, siendo infantil pedirle al trabajador que diga cuales son las razones por las que no puede pagar los honorarios de un perito, si ya son de sobra conocidas por todos.

Por lo que se refiere a la parte patronal, esta no tiene -

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

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

Nosotros, por nuestra parte, agregamos que, para desahogar la prueba pericial hay necesidad de conseguirse un perito, quien cobra honorarios a la parte que lo contrata; dichos honorarios normalmente el trabajador no los puede pagar, pues no cuenta con los recursos necesarios para tal objeto y es por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje debieran designar de oficio el perito que necesite la parte trabajadora, sin que ésta lo solicite y para tal fin, se necesita que se le hagan las reformas conducentes, a la parte final de la fracción VIII del artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice textualmente: - " El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes ." La anterior disposición la consideramos impropia, porque es bien sabido que el trabajador vive al día y por lo mismo no puede pagar los honorarios de un perito, siendo infantil pedirle al trabajador que diga cuales son las razones por las que no puede pagar los honorarios de un perito, si ya son de sobra conocidas por todos.

Por lo que se refiere a la parte patronal, esta no tiene -

problema con el desahogo de la prueba pericial, ya que por su misma posición de desahogo económico, puede no solo pagar un perito, sino los que sean necesarios.

Y es por lo expuesto en las frases anteriores, que afirmamos que con respecto al desahogo de la prueba pericial encontramos una desigualdad, entre la parte trabajadora y la parte patronal, ya que se le facilita más dicho desahogo a esta última.

PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL: " El examen directo por el tribunal de los objetos, documentos, libros, lugares e inmuebles para formar su convicción, se denomina reconocimiento o inspección judicial" (38).

Euquerio Guerrero, con respecto al desahogo de la inspección judicial, nos dice lo siguiente : " Existen determinados hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por la simple vista o por otros sentidos. Por ejemplo, el que aparezca el nombre de un trabajador en las listas de raya que la empresa tiene la obligación de conservar y que no pueda presentar al Tribunal como parte de sus pruebas en el juicio. Para este fin se pide al Tribunal que, en pleno, o comisionando a un funcionario de la Junta : el secretario o el actuario, se traslade al lugar donde se guardan las listas de raya o documentos respectivos para cerciorarse del hecho ahí existente". (39).

(38). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 427.

(39). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 436.

En la práctica vemos que normalmente quien es el encargado de desahogar la prueba de inspección judicial es el actuario de la Junta que corresponda, quien se traslada al lugar señalado por el oferente de la prueba con el fin de cerciorarse de que ahí existen el o los objetos sobre los cuales se va a desahogar la misma.

En la realidad vemos que la parte que más hace uso de la prueba de inspección judicial es la trabajadora y el desahogo de dicha prueba principalmente se practica sobre si existe el inmueble donde el actor prestaba sus servicios, o en los papeles de la empresa demandada; por otro lado notamos que muchas veces los empresarios no llevan correctamente o bien ocultan sus listas de raya, y en general todos los papeles con los cuales el trabajador pueda acreditar la relación de trabajo y es por lo mismo que algunas veces los trabajadores no pueden acreditar dicha relación, debido a que los papeles en donde se puede ver de que trabajó con la empresa demandada o no existen o los llevan de una manera irregular, lo cual provoca que al final de cuentas, dicha prueba no le sirva a la parte trabajadora, ya que, repetimos, es la que más se sirve de dicha prueba.

Los anteriores medios probatorios que hemos enumerado, son los que específicamente se encuentra regulado su desahogo en la Ley Federal del Trabajo y además necesitan de un acto concreto para desahogarse; en cambio hay otros medios probatorios que también son de uso corriente por las partes en los procesos laborales, y son los que tradi--

cional y legalmente se desahogan por su propia naturaleza, ya que no necesitan de actos concretos para su desahogo, entre dichas pruebas tenemos las siguientes :

PRUEBA DOCUMENTAL PUBLICA : Esta prueba consiste - en cualquier documento oficial, el cual debe estar elaborado o suscrito - por funcionario que se encuentre investido de fé pública por las leyes. Como ejemplos de dicho funcionario tenemos los siguientes : Notarios Públicos, Secretarios, Actuarios, etc.

Al respecto, Euquerio Guerrero escribe lo siguiente : " Existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fé pública, o sea que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismos un principio de prueba, esto es, -- que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circuns--crito a los fines que persigue el mismo" (40).

PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA : Esta prueba consiste - en cualquier documento que haya sido elaborado o suscrito por cualquier particular o cualquiera de las partes y que puede servir para comprobar algún hecho que tenga relación con la controversia obrero-patronal planteada.

El mismo Euquerio Guerrero, con respecto a esta prueba -

(40). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 435.

nos afirma lo siguiente: " Existen otros muchos documentos que no tienen el carácter de públicos y que también pueden aportar las partes en el juicio, entre ellos hay una inmensa variedad, desde las actas levantadas ante testigos, la correspondencia epistolar, las publicaciones de los periódicos u otro tipo de impresos que las partes exhiban en el juicio para demostrar la veracidad de sus afirmaciones" (41).

Hay otro tipo de prueba, que para desahogarla no se necesita de actos concretos, ni se desahoga por su propia naturaleza, sino que ésta requiere para su desahogo de un trabajo mental por parte del juez o jueces. Dicha prueba es la que tratamos a continuación:

PRUEBA PRESUNCIONAL: Consiste en la elucubración mental que realiza el juez, por la cual, partiendo de hechos conocidos se llega al conocimiento de hechos desconocidos. Esta prueba como sabemos tradicionalmente se divide en legal y humana; legal es la que realiza el juez con base en los mandatos de la ley y la humana es la que realiza el mismo juez con base en su criterio.

Con respecto a esta prueba el multicitado Euquerio Guerrero, nos aclara lo siguiente: " Esta es la prueba más difícil y al mismo tiempo la que requiere mayor agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea, que al juzgar determi

(41). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 456.

nadas circunstancias el Tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar. Debe pensarse en el raciocinio que va a efectuar el Tribunal para considerar cuáles son las presunciones que lo pueden convencer de la veracidad de un aserto. La prueba tiene toda la debilidad correspondiente a la vfa indirecta que hemos mencionado: pero en ocasiones llega a formar tal convicción en el ánimo de un juez, que es muy conveniente recapacitar, en cada caso concreto, cuáles pueden ser los medios que sean idóneos para llegar a la demostración perseguida" (42).

Por todo lo referido anteriormente, como hemos dicho, en principio vemos que en materia laboral son admisibles todos los medios de prueba, quien tiene mejores medios de desahogar sus pruebas es la parte patronal y además las pruebas comúnmente se desahogan en varias audiencias. lo cual hace que se alargen los procesos del trabajo, y por consiguiente se perjudica sobremanera a la parte trabajadora, ya que se desnaturalizan los principios del Artículo 123 Constitucional, al no dar los tribunales del trabajo justicia pronta y expedita.

e). - En los Alegatos

Una vez que se desahogaron todas y cada una de las pruebas, la Junta concede a ambas partes lapso de tiempo para que presenten sus

(42). - Guerrero Euquerio, ob. cit., Pág. 456.

alegatos por escrito (artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo); los cuáles según Eduardo Pallares son: "La exposición razonada, verbal o escrita. que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente" (43).

En la práctica nos percatamos de que por lo que se refiere al abogado del trabajador, quien en la mayoría de las veces es un defensor de oficio, que tiene gran cantidad de asuntos que atender, muchas veces ni presenta alegatos y si acaso lo hace no quedan bien razonados. Y por lo que se refiere a los alegatos que presenta el abogado del patrón, éste pone mejor cuidado en elaborarlos y por lo mismo quedan mejor razonados que los de su contraparte, por lo que al final tienen más efectividad, al influenciar en su favor el criterio de los juzgadores laborales; debido a lo anterior afirmamos que en la formulación de los alegatos la parte trabajadora se encuentra en desventaja al lado de su contraparte.

f). - En el Dictamen

Por dictamen entendemos: "El documento o la declaración verbal que el perito (auxiliar dictaminador) produce ante el juez (en este caso los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje) que conoce del litigio, y en el que consta su juicio sobre los puntos que le fueron sometidos" (44).

(43). - Pallares Eduardo, ob. cit., Pág. 69.
(44). - Pallares Eduardo, ob. cit., Pág. 239.

El artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala - los requisitos que debe contener un dictamen laboral, al prescribir lo si guiente:

"Transcurrido el término para la presentación de los alega tos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez - días siguientes formulará un dictamen, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y la contestación;

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

III. Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que - se hubiesen recibido de la Junta de Conciliación, y su apreciación en con ciencia, señalando los hechos que deban considerarse aprobados;

IV. Un extracto de los alegatos; y

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

En la hechura del dictamen, acorde con lo ordenado por el párrafo introductorio del artículo anteriormente enunciado, debe interve nir el auxiliar de la Junta que conoce el juicio, pero en la realidad, no suc cede así, sino que el dictamen lo elabora un dictaminador que no pertene ce a la Junta Especial que conoce el asunto, éste, no intervino para nada

en las etapas procesales anteriores y es por lo que no conoce el fondo de la cuestión en el expediente que va a dictaminar. Por consecuencia - no dictaminará, con pleno conocimiento de la causa, si no que se dejará llevar por criterios de tipo civilista, lo cual hace que al final del dictamen, no haga un análisis en conciencia y por lo tanto perjudique a la parte más débil del proceso o sea, la trabajadora.

Acorde con las razones expuestas en los renglones que anteceden, notamos que dichos dictámenes se hacen con base en criterios muy formalistas por el cuerpo de dictaminadores, siendo que en la realidad se deben de elaborar en conciencia y con el fin de que se haga justicia de tipo social, ya que esa debe ser la meta que se persiga al aplicar la Ley Federal del Trabajo y como percibimos que los dictámenes se formulan con criterios igualitarios y no en conciencia, es lo que provoca - que al interpretarse el dictamen no se le de a cada quien lo que le corresponde en el laudo correspondiente. Y por lo mismo se afectan constantemente los derechos de la clase trabajadora y no así los derechos de la clase patronal.

g). - Y al dictarse el Laudo

Después de formulado el dictamen se agrega al expediente - y se entrega una copia del mismo a los representantes de los obreros y los patronos (artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo); hecho lo anterior el Presidente de la Junta correspondiente cita a una audiencia de -

discusión y votación, diez días después de que se les entregue la copia del dictamen a los representantes (artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo).

Con respecto a la audiencia de discusión y votación, el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo ordena lo siguiente:

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

I. Se dará lectura al dictamen;

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

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

IV. Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado. "

El artículo 775 del mismo ordenamiento, establece las reglas de apreciación para dictar el laudo, al prescribir: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia. "

Nosotros deducimos que al discutirse y votarse los laudos, la parte trabajadora se encuentra en desventaja al lado de su contraparte, porque, según sabemos las calidades de los miembros de las Juntas son las siguientes: Los Presidentes de las juntas son profesionales del derecho, generalmente también lo son los representantes patronales y no así los representantes obreros, quienes por lo general son trabajadores, que no tienen los conocimientos jurídicos necesarios, como para poder objetar algunas cuestiones, lo anterior a pesar de que lo hagan con mucho ardor; en cambio el representante patronal como sabe derecho, puede con más facilidad defender los intereses de sus representados; y es debido a lo anterior que los representantes patronales deberían ser patrones comunes sin ser profesionales del derecho o en su defecto que los trabajadores nombraran representantes de su parte también a profesionales del derecho, con el fin de conseguir un equilibrio en las representaciones obrero-patronales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Una tercera solución, sería la que propone el Licenciado Armando Corona Boza, quien expresa: "El próximo paso en la evolución del Derecho Laboral, debe consistir en la institución de tribunales unitarios a --

cargo de jueces profesionales, en lugar de las juntas de conciliación y arbitraje" (45). El argumento en que apoya su propuesta, es : "por que ambos representantes (obreros-patronales) se neutralizan recíprocamente al votar cada uno de ellos por los intereses de la parte que representan, de modo que quien en realidad resuelve es el representante del gobierno" (46).

Por lo dicho anteriormente vemos que a la clase trabajadora sí la representa un miembro de su clase y a la clase patronal no, puesto que no es creíble que los patronos sean puros abogados lo cual no es común desde ningún punto de vista, salvo raras excepciones.

En este mismo orden de ideas, aclaramos que la parte que debería de tener mejores defensas es la trabajadora y resulta que es la que tiene menos, lo cual consideramos impropio, puesto que precisamente los tribunales del trabajo se crearon para la defensa de la clase trabajadora y resulta que en realidad no es así; y es por lo que decimos que en la etapa procesal que tratamos, vemos una desigualdad muy marcada en la representación obrero-patronal ante las Juntas.

Por otro lado, hacemos notar que, cuando se dicta un laudo

(45). - Corona Boza Armando, Folleto titulado: ALGUNOS PECADOS - CAPITALES DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE D. F. , Página 1, De fecha 16 de octubre de 1972.

(46). - Corona Boza Armando, ob. cit. , Pág. 1.

en contra del trabajador, éste normalmente se conforma, salvo raras excepciones, ya que si no tenía para pagar un abogado especialista en derecho laboral, que lo defendiera ante las Juntas, mucho menos va a tener los medios económicos necesarios para pagar un abogado especialista en amparos laborales; por lo que se refiere al patrón, éste en cuando sabe que el laudo se dictó en contra suya, por lo regular solicita el amparo, ya que cuenta con los medios necesarios para pagar uno o unos abogados especialistas en amparos laborales, los que tratarán por todos los medios posibles de que se revoque en lo substancial, la resolución que le va a afectar a su cliente.

Finalmente, aclaramos que, el Legislador que aprobó la nueva Ley Federal del Trabajo sostuvo el falso criterio de la igualdad de las partes en el proceso laboral, poniéndose de manifiesto en el Dictamen formulado por la Cámara de Diputados sobre el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, acerca de la fracción II del artículo 731, que en la Iniciativa contenía un beneficio exclusivo para el trabajador y que fué cambiado en los términos en que aparece consignado en la Ley, siendo tal dictamen altamente ilustrativo de la errónea idea del Legislador y que por ser tan importante se transcribe a continuación: " Se modifica sustancialmente la fracción II del artículo 731 con el objeto de mantener el principio de la igualdad de las partes en el proceso. Esta modificación, que no perjudica a los trabajadores, respeta el principio de paridad procesal .

La fracción II, como está en el artículo de la Iniciativa, -
facilita particularmente a los trabajadores la presentación de sus deman-
das, otorgándoles la posibilidad de escoger entre las diversas Juntas --
que puedan tener jurisdicción sobre la relación de trabajo. Pero como -
en el precepto no se dan las mismas facilidades a los patrones, la modi-
ficación tiende a eliminar las diferenciaciones de "trabajador" y "patrón"
cuando son actores e igualar la situación simplemente desde el punto de-
vista del ejercicio de la acción; elimina esa desigualdad procesal y en-
marca el precepto dentro de los principios constitucionales respectivos."
(46 bis).

(45 bis). - Tomado de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, -
" Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada ", Págs. 511 y -
512, 16a. Edición, Editorial Porrúa, S. A, México, 1972.

CAPITULO IV
SUS DESIGUALDADES ECONOMICAS
EN EL PROCESO .

La causa principal de la desigualdad de las partes en el proceso del trabajo, la constituye la posición de desigualdad económica que guardan con respecto al mismo la parte trabajadora y la parte patronal. Y si a lo anterior aunamos lo tardado de los procesos laborales, veremos que dicha desigualdad se acentúa mucho más.

Como sabemos la generalidad de los trabajadores perciben por la prestación de su fuerza de trabajo un salario, el que define el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, diciendo: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." Pudiendo decirse que es el pago genérico por la prestación de cualquier servicio, o sea, que no se especifica. Pero hay otro tipo de pago específico denominado salario mínimo y con respecto a éste la misma Ley Federal del Trabajo lo define en la forma siguiente, en su artículo 90: "Salario mí-

nimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer -- las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. "-- Hay otro tipo de salario, o sea, el denominado profesional, el cual también se paga por los patronos en forma mínima y muchas veces sin respetar la clasificación que en un momento rija.

Como vemos los patronos están obligados a pagar por el -- servicio que reciben por parte de los trabajadores, un salario, que puede ser el salario mínimo general o el salario mínimo profesional que en un momento dado se encuentre en vigor ; lo que en realidad no se cumple y dichos patronos no pagan lo que se encuentra ordenado en la Ley Federal del Trabajo, lo que sirve de causa y efecto para que constantemente estén provocando que se les demande ante los tribunales del trabajo.

Debido a lo anteriormente enunciado, notamos que se provoca en los trabajadores un estado de carencia y por lo mismo se ve que - en los tribunales del trabajo y dentro de los procesos, se nota claramente que hay una desigualdad económica provocada por las bajas percepciones que reciben los trabajadores, ya que como el trabajador, apenas gana para ir la pasando no puede ir haciendo un ahorro, el que en caso necesario le serviría para poder subsistir mientras se resuelve el conflicto -

de trabajo en el que por causas lógicas se tiene que ver envuelto con el fin de que se le hagan efectivas las prestaciones que legalmente le corresponden.

En los procesos laborales, nos percatamos que los trabajadores piensan que se les va a resolver rápidamente su caso y al ver que dichos procesos se eternizan, las más de las veces, optan por buscarse en forma inmediata otro medio de subsistencia ya que generalmente tienen necesidades económicas imperiosas, para consigo mismos y para su familia, por lo que una vez que encontraron dicho medio de subsistencia, al haberse conseguido otro empleo, por lo general se olvidan del proceso laboral que habían empezado y por lo mismo al final de cuentas pierden el pleito debido a que se desinteresaron de él, por necesidades imperiosas de seguir subsistiendo.

Por lo que se refiere a los patrones, éstos gracias a que cuentan en cualquier momento con su poderío económico, no les afecta en lo más mínimo si se tienen que enfrentar a un juicio laboral, ya que ellos no sufren como el trabajador de carencias económicas que les afectan como para que se tengan que olvidar del juicio laboral, que provocaron. Y por otro lado, normalmente tienen contratado el asesoramiento jurídico de algún bufete de abogados al que le pagan una iguala mensual, de donde se advierte que la atención de un juicio casi no les representa ninguna erogación adicional, y en caso de que esto sea, es en cantidad mínima.

En lo referente a la duración de los procesos laborales, la Ley Federal del Trabajo, específicamente ordena el cumplimiento de -- plazos o términos en la forma siguiente : a). - Para interponer la demanda, acorde con lo que prescriben los artículos del 516 al 519 de la Ley Federal del Trabajo, se puede hacer desde el día siguiente que suceda el hecho, hasta un mes, dos meses o dos años, dependiendo del caso particular de que se trate, o sea, que pasando los términos anteriores sin haber interpuesto la demanda, se pierde el derecho de hacerlo. Como repetimos, en el caso particular de que se trate, opera la prescripción de -- las acciones y por lo mismo de demandar la tutela del derecho; b). - - Acorde con lo que prescribe el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, el Pleno o la Junta Especial señalarán día y hora para celebrar la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciban la demanda; c). - De conformidad -- con lo dispuesto en el artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta señala día y hora para celebrar la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, dentro de los diez días siguientes, después de concluir la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, la misma Junta señala fecha para la Audiencia de Desahogo de Pruebas, dentro de los diez días siguientes a la celebración de la audiencia anterior, de acuerdo con lo que dispone el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo vigente; e). - Al concluir la audiencia de desahogo de pruebas, la Junta señala a las partes el término de -- cuarenta y ocho horas, para que formulen sus alegatos por escrito, según lo prescrito por el artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo; f). --

Posteriormente a los alegatos, se cierra la instrucción y dentro de los diez días siguientes el auxiliar formula un dictamen, acorde con lo que manda el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo; g). - Finalmente - el Presidente de la Junta Especial, cita a los representantes obrero-patronales dentro de los diez días siguientes, al día en que a dichos representantes les haya sido entregada la copia del dictamen, con el fin de -- que discutan y voten el laudo, de conformidad con lo que dispone el artículo 773 de la mencionada Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se deduce, en lo general los términos para las actuaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje van de diez en diez días, lo cual de por sí es largo y si a lo anterior agregamos que dichos plazos no se cumplen las más de las veces, veremos que al final de cuentas se retardan en forma arbitraria, ya que por ejemplo: para formular el dictamen, no se cumple con los diez días que marca la Ley, y hay veces que dichos diez días se convierten en diez meses, si no es que un poco más, es por lo que se desnaturalizan en la práctica los procesos del trabajo, ya que no se llevan en forma rápida y expedita como debiera ser y por lo mismo atentan en contra de la economía de la parte trabajadora, ya que dicho alargamiento del proceso le perjudica enormemente, Por lo que no es aceptable, lo que sostienen gran cantidad de tratadistas en derecho laboral en el sentido de que, existe o debe existir la igualdad de las partes en los procesos laborales, porque actualmente a como están las cosas no es posible tal igualdad, ya que para conseguirla, se ten

dría que buscar la manera de acabar con la desigualdad existente en los procesos del trabajo y entonces si se podría hablar de la igualdad de las partes en los procesos laborales. Ya que: " La posición científica que se adopta de igualdad teórica de las partes ante la ley en el proceso laboral, revive la vieja teoría del derecho procesal individualista y liberal - desechada en la actualidad, pues precisamente el derecho procesal del - trabajo nació como una reacción frente a ese derecho procesal igualita -- rio, ya que la vida se encargó de demostrar que así como en ella no - son iguales el obrero y el patrón, tampoco pueden serlo en el proceso" - (47).

En este mismo orden de ideas afirma Hinojosa Ferrer lo siguiente: " Libertad del juzgador, sencillez y rapidez en el procedimiento, protección especial de los humildes a fin de establecer la verdadera - igualdad ante la ley, administración gratuita de la justicia ; el procedi - miento de los pleitos del trabajo exige todo eso y hay que reconocerlo -- que las leyes tienden a facilitararlo" (48). Esto último mediante las re -- formas necesarias sería una realidad más tangible, pero en la práctica - vemos que los patrones se oponen a dichas reformas en forma por demás tajante, ya que de hacerse tendrían menos ganancias y debido a lo ante -- rior " Los patrones mexicanos son hoy día los enemigos de cualquier re - forma a la legislación y se explica fácilmente, pues las que se introduje-

(47). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 20.

(48). - Tomado de Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 357.

ran en la Ley tendrían que ser, necesariamente, para ponerla en armonía con los progresos logrados en los contratos colectivos y en los contratos-ley y con las actuales condiciones económicas de México. Y lo trágico en este problema es que nuestros gobernantes, puestos al servicio del Capital, no se atreven a una reforma general de la legislación, . . . " (49).

Por otro lado y finalmente decimos, que los procesos del trabajo se alargan demasiado y por lo mismo al final triunfa en ellos la parte que tenga más posibilidades de sostenerlo o atenderlo hasta sus últimas consecuencias y dicha parte es la patronal, por su misma posición de desahogo económico, lo que no sucede con su contraparte, o sea, la trabajadora, quien económicamente hablando sufre de grandes carencias y es por lo que salta a la vista la gran desigualdad económica de las partes en los procesos del trabajo.

(49). - De La Cueva Mario, ob. cit., Pág. 366.

C A P I T U L O V

LA TITUBEANTE ACTUACION DE LAS JUNTAS EN EL PROCESO.

a). - Al apreciar las Pruebas

Normalmente en la apreciación de las pruebas en los procesos laborales, intervienen las siguientes personas: el Auxiliar de la Junta Especial, el Auxiliar que hace el dictamen, el Representante Obrero, el Representante Patronal y el Presidente de la Junta Especial que corresponda. Como las partes pueden ofrecer todo tipo de prueba, se les reciben todas las que ofrezcan, nada más que al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la Junta resuelve cuáles son las que admite y desecha las que estime improcedentes o inútiles, acorde con lo que prescribe la fracción IX del artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo; por lo general el que admite o desecha las pruebas es el Auxiliar de la Junta Especial, ya que es el funcionario que conoce directamente del litigio obrero-patronal, puesto que actúa directamente en la audiencia de ofrecimiento de pruebas y por lo mismo toma la decisión de aceptar o rechazar las pruebas ofrecidas por las partes; por lo que se refiere a los representantes obrero-patronales y el Presidente de la Junta Especial, a éstos sólo se les pasa el expediente para que firmen el acuerdo dictado por el Auxiliar de la junta y por lo mismo no intervienen directamente en la admisión o rechazo de las pruebas ofrecidas, con raras excepciones. Con posterioridad al acto anterior y más específicamente al

formularse el dictamen, el encargado de hacerlo, debe enumerar las pruebas rendidas y las que se hubiesen aceptado por la Junta, las que debe de apreciar en conciencia y señalar los hechos que se hubieren probado por medio de las pruebas rendidas, todo lo anterior de conformidad con lo que dispone la fracción III del artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo; pero como volvemos a repetir, el Auxiliar que se encarga de elaborar el dictamen, para nada intervino en las anteriores etapas procesales, por lo que no conoce a fondo lo actuado en el expediente que va a dictaminar y por tal razón no puede apreciar las pruebas que se presentaron en conciencia.

Por lo que se refiere a los integrantes de la Junta, por lo regular aprecian las pruebas hasta que se discute y se vota el laudo, nada más que creemos que como están tan cargados de trabajo lo hacen en una forma muy a la ligera y es por lo que dichas pruebas no se estudian en una forma concienzuda, sino en una forma muy técnica y con un marcado criterio tradicionalista, de una manera muy semejante a lo que acontece en los juzgados civiles y de ahí que al apreciar las pruebas, lo hagan con un criterio demasiado titubeante y no en conciencia como lo deben de hacer de conformidad con lo ordenado en los artículos correspondientes de la Ley Federal del Trabajo. Es por lo que el Doctor Alberto Trueba Urbina, con respecto a la prueba en los procesos del trabajo, nos dice lo siguiente: "La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y -

función en el proceso. En efecto, las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura jurídica ni conformación especial para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia implica inobservancia de formulismos legales" (50).

De todo lo anteriormente expuesto concluimos, que de la ti tubeante apreciación de las pruebas por parte de los miembros de las Jun tas de Conciliación y Arbitraje, se provoca la desnaturalización en la for ma de valorar las mismas y por lo mismo no se respetan los criterios - de apreciación que ordena la Ley Federal del Trabajo.

b). - Al formular el Dictamen

En la formación del dictamen, como ya lo habíamos dicho, interviene un Auxiliar muy diferente, del que conoció del asunto en sus etapas anteriores, por lo que contraría lo que ordena la parte intro ductiva del artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo. Y es debido a lo anterior que dicho Auxiliar no conoce a fondo el meollo de la cuestión, puesto que no intervino para nada en las etapas del proceso que preceden a la formulación del dictamen. Dicho dictaminador, acorde con lo que ordena el artículo anterior, debe de proceder a hacer lo siguiente: a). - Hacer un extracto de la demanda y de la contestación; b). - Debe señalar los hechos controvertidos y los que aceptaron las partes; c). - Tie-

(50). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 301.

ne que enumerar las pruebas que se hayan rendido y apreciarlas en conciencia, haciendo el señalamiento de los hechos que se consideren probados: d). - También debe de sacar un extracto de los alegatos; y finalmente e). - Expone sus conclusiones, las que debe deducir de lo alegado y probado. En esta etapa procesal, por lo que se refiere a los señalamientos y los extractos no hay ningún titubeo, sino que éste ocurre cuando dicho dictaminador tiene que apreciar las pruebas en conciencia y sacar conclusiones y máxime, si según su criterio hay un cierto equilibrio en los hechos probados por medio de las pruebas rendidas y es por lo que en tal caso aconsejaríamos que tomara como camino a seguir el que ordena el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable del trabajador." Lo que debe de ser así, puesto que la Ley del Trabajo, debe de servir en forma principal para tutelarle sus derechos a los trabajadores.

c). - Y al dictar el Laudo

Por lo que se refiere a esta etapa procesal, el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo ordena lo siguiente: El día de la audiencia de discusión y votación para emitir el laudo se seguirán las normas siguientes: a). - Se lee el dictamen; b). - Cualquiera de los miembros de la Junta Especial podrá pedir que se practiquen las diligencias que

crea necesarias para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes, también la Junta podrá ordenar que se desahoguen las pruebas que no se hayan desahogado, siempre y cuando no sea culpa del oferente; c). - El Presidente de la Junta pone a discusión el negocio y el resultado de las nuevas diligencias que se hayan practicado; d). - Concluida la discusión, se procede a la votación y el mismo Presidente de la Junta declara el resultado.

En la formulación del laudo, creemos que los miembros de las Juntas se dejan llevar por el criterio sustentado por el auxiliar que hizo el dictamen, lo que quizá sea por exceso de trabajo, cosa que no debería de ser así, sino cuando dicho criterio coincida con el que ellos sustentan, ya que hay jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que prescribe lo que a continuación transcribimos: "DICTAMENES EN MATERIA LABORAL, SON PROYECTOS. Los dictámenes constituyen proyectos de fallo que expresan la opinión de su autor y que los miembros de la junta no están obligados a aceptar, por gozar de completa libertad para hacer todas las modificaciones que consideren pertinentes, de conformidad con lo establecido por la ley de la materia. (Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965, 5a. parte. Tesis 57, p. 70)".

Por otro lado el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo ordena con respecto a la forma de dictar los laudos, lo siguiente en forma textual: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de -

sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia. "

Por lo que se refiere a los representantes de los obreros y de los patronos, obran con un criterio protector hacia la clase que representan y no en forma imparcial, como lo que son, o sea, miembros de un tribunal, por lo que debieran de proceder en forma diferente a como lo hacen cotidianamente; dando en realidad su voto a quien efectivamente tenga derecho a ello. Con referencia a lo anterior Rafael de Pina, nos dice lo siguiente: "Hay que afirmar, sin embargo, que no obstante el origen de su designación, unos y otros, sin excepción, están obligados a proceder en el ejercicio de sus funciones con imparcialidad y probidad, como verdaderos jueces" (51). O sea, sin titubear en sus decisiones.

En la votación de los laudos, el miembro de la Junta que debe ser imparcial a toda prueba es el Presidente de la misma, puesto que es el regulador principal de los procesos del trabajo, y por lo mismo debe proceder con un criterio equitativo y en caso de que por lo que deduzca de la situación particular que se le presente, tuviera que titubear, es bueno que siga la directiva ordenada por el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo final, en el sentido de que en los casos de dudas, se debe hacer la interpretación que sea más favorable al trabajador.

(51). - De Pina Rafael, ob. cit., Pág. 212.

Ya que como afirma el Maestro Alberto Trueba Urbina: "En los casos - de duda, la Ley Federal del Trabajo debe ser interpretada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en favor del trabajador, por ser el derecho- del trabajo esencialmente protector de una clase social: la laborante" -- (52).

Sobre todo, los miembros de las Juntas, deben tener en --- cuenta la equitatividad de sus decisiones, con el fin de que se le de a cada quien lo que le corresponda y así no sean vulnerados los derechos que -- tutela la Ley Federal del Trabajo, principalmente por lo que se refieren a la clase trabajadora. Con respecto a lo anterior, el mismo Maestro - Trueba Urbina, escribe lo siguiente: "La interpretación equitativa debe fundarse en la finalidad de las propias normas; pues como la legislación del trabajo es proteccionista del trabajador, las Juntas están obligadas a interpretarla con criterio equitativo para lograr este objetivo dentro de un realismo jurídico y social, pero sin violar la norma misma, porque- el propio legislador reconoce que no existe paridad de condiciones entre trabajadores y empresarios" (53).

En conclusión, notamos que: en la admisión y apreciación - de las pruebas, en la consideración de los hechos probados, al formular el dictamen y al votar el laudo, los miembros de las Juntas de Concilia-

(52). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 46.
(53). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 46.

ción y Arbitraje incurren en un cierto titubeo, provocado por las siguientes razones: a). - Por lo que respecta a los Auxiliares de las Juntas, éstos se dejan llevar en sus decisiones por un marcado criterio civilista de apreciación; b). - En cuanto a los representantes obrero-patronales, éstos deben de juzgar con criterio imparcial y no lo hacen, sino que juzgan las pruebas y los hechos con criterio parcial y en beneficio de la clase que representan; y c). - Los presidentes de las Juntas Especiales, al igual que los auxiliares, basan sus decisiones en criterios semejantes a los de los jueces de la jurisdicción civil.

CAPITULO VI
LOS FUNDAMENTOS LEGALES DEL
PROCESO LABORAL.

a). - La Constitución de 1917

Las bases constitucionales de nuestros procesos laborales las encontramos encuadradas en el artículo 123; por lo que se refiere a la materia común, dichas bases se encuentran en las fracciones XX, XXI y XXII del apartado " A ", de dicho precepto constitucional y por lo que se refiere a la materia federal sus bases las encontramos en las fracciones XII y XIII del apartado " B " del ya antes citado artículo 123 Constitucional.

Las fracciones antes enunciadas, textualmente prescriben lo siguiente:

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los

patronos y uno del Gobierno;"

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias --- al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad - que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fue- re de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;"

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justi- ficada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabaja- dor, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser- eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al traba- jador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del ser- vicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos trata- mientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando -- los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren en con el consentimiento o tolerancia de él;"

"XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;"

"XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes; y . . ."

Como vemos, en las anteriores fracciones constitucionales se engloban de una manera general los fundamentos de los diferentes procesos laborales que se dan en nuestro país.

Además se percibe que, los principios constitucionales rectores de los procesos laborales ordenan una serie de medidas tutelares encaminadas a proteger a la clase laborante, pero en la realidad, dicha función tutelar, es desvirtuada por la incorrecta interpretación de tales principios; la que se lleva a cabo al elaborarse los reglamentos corres-pondientes y es por lo que en la práctica dichos principios se desnaturalizan, dando lugar a la indefensión de la clase débil en esos procesos; la que como hemos repetido anteriormente es la trabajadora.

b). - La Ley Federal del Trabajo de 1970

En la Ley Federal del Trabajo vigente se reglamenta el derecho procesal del trabajo en sus Títulos Catorce y Quince, únicamente por lo que se refiere a las fracciones XX, XXI y XXII del apartado " A " del artículo 123 Constitucional, la que de manera general norma las diferentes etapas procesales laborales como sigue: Título Catorce: capítulo I, las cuestiones generales; capítulo II, las normas de competencia; capítulo III, las recusaciones y excusas; capítulo IV, el procedimiento ante las Juntas de Conciliación; capítulo V, el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica; capítulo VI, los procedimientos especiales; capítulo VII, el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica; capítulo VIII, los recursos; capítulo IX, las providencias cautelares; y capítulo X, las tercerías. Título --- Quince: capítulo I, las disposiciones generales del procedimiento de ejecución; capítulo II, el procedimiento de embargo; y por último, capítulo III, los remates.

Por lo anterior desprendemos que la Ley Federal del Trabajo se encuentra matizada de un sinnúmero de figuras copiadas en su esencia de los preceptos civiles y por lo mismo se convierte en una ley formalista, siendo que las leyes laborales se deben de caracterizar por su sencillez, rapidez y gratuidad, con el fin de que sus metas se cumplan sin

tantos problemas y así la justicia laboral se pueda convertir en una realidad tangible. Es por lo que, "Las normas de procedimiento son indispensables, sobre todo tratándose de controversias del trabajo, por cuanto que algunas de ellas establecen garantías protectoras del obrero dentro del proceso, para compensar la desigualdad económica que existe entre empresarios y trabajadores" (54).

La Ley Federal del Trabajo en vigor, como sabemos y lo hemos repetido anteriormente, tutela los derechos mínimos para la clase trabajadora, lo anterior se minimiza más por la incorrecta aplicación de la misma, o sea, que ni los derechos mínimos emanados del artículo 123 Constitucional y de la propia Ley son respetados al hacerse su aplicación práctica; será por que ". . . , nuestra legislación del trabajo no revela una concepción clara del proceso como relación jurídica y económica tutelar, pues no se establecen todas las garantías procesales que son necesarias para proteger a la clase obrera dentro del proceso" (55) O será también que el personal encargado de aplicar las normas de trabajo no ha entendido bien, que las normas laborales esencialmente se crearon en principio para ayudar a la clase trabajadora. Ya que, "En general las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene -

(54). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 356.

(55). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 267.

por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora" (56).

(56). - Trueba Urbina Alberto,

ob. cit., Pág. 118.

CAPITULO VII
LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO
PROCESAL LABORAL .

El Doctor Alberto Trueba Urbina es el creador de la teoría Integral del Derecho Laboral, en la que de manera general expone su criterio sobre la protección, dignificación y reivindicación de los derechos inherentes a la clase trabajadora, haciendo una interpretación integral de los principios emanados del Artículo 123 Constitucional. Dicha teoría la expone concretamente en cinco puntos, que enseguida transcribimos textualmente:

"1o. La Teoría integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del -- trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2o. Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1o. de ma--

a partir del 1o. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio, son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior.

3o. El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4o. Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5o. Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123-precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -productos de la democracia capitalista- sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país" (57).

De lo dicho, notamos que la mencionada teoría tiene bastantes puntos afines con lo que tratamos a lo largo de los anteriores capítulos y en forma principal por lo que se refiere al numeral cuarto de la referida teoría, que guarda íntima relación con lo que hemos tratado sobre la desigualdad de las partes en el proceso laboral.

Por otro lado y de una manera general, percibimos que el Maestro Alberto Trueba Urbina, por medio de su Teoría Integral del De

(57). - Trueba Urbina Alberto, ob. cit., Pág. 319.

recho Laboral nos da a entender lo siguiente: Que en un principio cuando fué creado el Artículo 123 Constitucional, los Legisladores Constituyentes de 1916-1917 plasmaron en dicho precepto una serie de derechos tutelares para la clase trabajadora, o sea: que de una manera completa integraron los derechos inherentes a los trabajadores con la creación del -- Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Pero que al reglamentarse el anterior precepto por las leyes que se dictaron con posterioridad, principalmente en las Leyes Federales del Trabajo, de 1931 y de 1970, los legisladores encargados de tal función, establecieron en forma mínima los derechos del trabajo que ordena el precepto constitucional a que nos hemos estado refiriendo; es por lo que dichos derechos no se reglamentaron completamente, porque los legisladores se olvidaron, o simplemente no quisieron reglamentar en forma debida los derechos pertenecientes a la clase trabajadora, y desintegrando, de esta manera, lo que el Constituyente de Querétaro había dado como un todo tutelar, afectando, por consiguiente, a los trabajadores. Es por lo que en la realidad no se tutelan debidamente los derechos de la clase laborante, o cuando mucho se le tutelan en forma mínima.

Por lo que respecta al tema de nuestro estudio, la desigualdad de las partes en el proceso laboral y a la luz de la Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo decimos lo siguiente: En los procesos laborales no se protege debidamente a los trabajadores, como consecuencia de que a los legisladores que reglamentaron el Artículo 123 Constitu

cional, se les pasó o simplemente no quisieron crear normas de equilibrio, para igualar las fuerzas de los trabajadores con las de los patrones. Pues hemos dicho, que los primeros, en los procesos del trabajo, guardan una situación de desventaja con respecto a los segundos. Ahora bien, ante la situación problemática de los trabajadores de los multicitra dos procesos laborales, es muy conveniente, que a semejanza de la ayuda que tienen dichos trabajadores por parte de los Tribunales de la Fede ración en los juicios de amparo, en el sentido de que, cuando su queja sea deficiente el tribunal que conozca el asunto podrá suplir dicha queja, acorde con lo que prescribe la fracción II del artículo 107 Constitucional, de la misma manera y mediante las reformas conducentes de las Leyes del Trabajo, se debería autorizar a los miembros de las Juntas (por lo menos al representante del Gobierno), a que cuando el trabajador tenga cualquier tipo de deficiencia en las diferentes etapas en los procesos del trabajo, sean enmendadas de oficio por dicho personal laboral y en esa forma se podrá conseguir un cierto equilibrio, por el cual las partes en el proceso tendrán las mismas posibilidades de salir triunfantes al final de los juicios laborales y en cierta forma se podría conseguir que se redujera la gran desigualdad que priva entre las partes en la actualidad en los procesos laborales. Ya que si se le ayuda a la parte trabajadora en los tribunales de amparo, los que son de mayor jerarquía que los tribuna les del trabajo, no vemos el porqué en éstos últimos no se hace lo mismo, siendo que en dichos tribunales es en donde en esencia se dirimen -

los conflictos laborales, debido a que son raros los que llegan hasta el amparo.

Finalmente concluimos diciendo que: La desintegración de las normas procesales fué provocada principalmente por lo siguiente:--
a). - La influencia civilista en la hechura de las leyes del trabajo; b). -- La deficiente interpretación del Artículo 123 Constitucional, por parte -- de los legisladores que lo reglamentaron; c). - La influencia patronal, - pues siempre ha sido decisiva en la elaboración de las normas de trabajo. Y por consecuencia de lo enunciado en los tres incisos anteriores, - los encargados de aplicar la Ley Laboral, tienden a hacerlo con un criterio desintegrante por ser tan formalistas.

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

PRIMERA. - En los procesos del trabajo existe una serie de desigualdades que perjudican a los trabajadores y que por consecuencia benefician a los patrones.

SEGUNDA. - En dichos procesos la Ley Federal del Trabajo supone la igualdad de las partes, siendo que en la realidad debería reconocer la desigualdad existente.

TERCERA. - El Legislador que aprobó la nueva Ley Federal del Trabajo sustentó el falso criterio de la igualdad entre las partes del proceso laboral, lo que se pone de manifiesto con el dictamen formulado con motivo del estudio de la fracción II del artículo 731.

CUARTA. - Por lo general, quien demanda en los procesos del trabajo -- son los trabajadores y por lo contrario quien se defiende en los mismos,

son los patrones y de ahí que quien necesita de la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la clase laborante, para que se les -- respeten sus derechos.

QUINTA. - En los procesos del trabajo, se llevan a cabo convenios, pero más que convenios son transacciones que perjudican a los trabajadores, -- porque en ellos renuncian a derechos adquiridos, en clara violación a lo expresamente ordenado por los artículos 5 y 33 de la Ley Federal del -- Trabajo y a pesar de lo anterior, dichos convenios son aprobados diariamente por las Juntas.

SEXTA. - En materia probatoria los trabajadores se encuentran en des -- ventaja al lado de sus patrones, debido a que los primeros se topan con una serie de dificultades para comprobar las causales de sus pretensiones por medio de pruebas fehacientes; en cambio los segundos tienen -- más facilidad para presentar pruebas, con las que se liberan, las más de las veces, del cumplimiento de las prestaciones que les reclama su contraparte.

SEPTIMA. - Los términos en materia procesal laboral son muy largos y -- si a lo anterior aunamos que no son respetados por el personal de las -- Juntas, veremos que se alargan mucho más, perjudicando por consiguente a la clase laborante.

OCTAVA. - Otra de las causas que provocan el alargamiento de los procesos laborales, es el exceso de audiencias, lo que perjudica notablente

te a la clase trabajadora.

NOVENA. - Los dictámenes laborales se deben formular en conciencia y sin tanto formalismo imbuido de reminiscencias de tipo civilista, con el fin de tutelar en forma efectiva los derechos de la clase laborante.

DECIMA. - La desigualdad económica de las partes en los procesos del - trabajo, es la principal generadora de las demás desigualdades y por tal razón es la que más influye para que no se tutelen debidamente los derechos de los trabajadores.

DECIMAPRIMERA. - Los representantes obrero-patronales no juzgan con imparcialidad, sino que se dejan llevar en sus decisiones por criterios -- parciales y en beneficio de la clase que representan y por lo mismo su - actuación es intrascendente, ya que se nulifican mutuamente al emitir su voto en el laudo.

DECIMASEGUNDA. - Los Presidentes y Auxiliares de las Juntas, se de-- jan llevar en sus decisiones por criterios tradicionales de tipo civilista y por tal motivo no juzgan en conciencia, según lo ordenan los artículos -- 771 y 775 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMATERCERA. - Los tribunales del trabajo deben de interpretar y - aplicar la Ley Federal del Trabajo, en su función tutelar hacia la clase- trabajadora.

DECIMACUARTA. - Para igualar las posibilidades de las partes en los procesos laborales, es necesario darle un vuelco completo a la desigualdad existente, por medio de las reformas conducentes a la Ley Federal del Trabajo, con lo que se podría conseguir un principio de equilibrio procesal con sentido social.

DECIMAQUINTA. - En suma, los procesos del trabajo no le sirven a los trabajadores para conseguir la tutela efectiva de sus derechos, ya que en la realidad con dichos procesos los trabajadores sólo consiguen una mínima parte de lo que reclaman.

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

1. - BECERRA BAUTISTA JOSE, El Proceso Civil en México, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1965.
2. - Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, Trigésima Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.
3. - CORONA BOZA ARMANDO, Folleto Titulado: Algunos Pecados Capitales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F., de fecha 16 de octubre de 1972.
4. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Anotada y Concordada por Trinidad García, Librería de la Vda. de Ch. Bouret, Imprenta Francesa, Jardín Carlos Pacheco, 1 y 3, México, 1917.
5. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Quincuagésima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.

6. - Departamento del Distrito Federal, Reglamento Interior de la Junta -
Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, México, 1972.
7. - DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, - -
Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A. , México, 1959.
8. - DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Seg
unda Edición, Editorial Porrúa, S. A. , México, 1959.
9. - DE PINA RAFAEL, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Edicion
es Botas, México, 1952.
10. - GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Tercera -
Edición, Editorial Porrúa, S. A. , México, 1967.
11. - PALLARES EDUARDO, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Cuarta
Edición, Editorial Porrúa, S. A. , México, 1963.
12. - PALLARES EDUARDO, Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, -
Editorial Porrúa, S. A. , México, 1965.
13. - Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Décimon
ovenena Edición, Madrid, 1970.
14. - TAPIA ARANDA ENRIQUE, Derecho Procesal del Trabajo, Impresora
"SABER", México, D. F. , 1959.

15. - TRUEBA URBINA ALBERTO, Diccionario de Derecho Obrero, Ter
cera Edición, Ediciones Botas, México, 1957.
16. - TRUEBA URBINA ALBERTO, El Nuevo Artículo 123, Segunda Edi-
ción, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.
17. - TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE, Ley Fe
deral del Trabajo Reformada y Adicionada, 53a. Edición, Edito--
rial Porrúa, S.A., México, 1966.
18. - TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva -
Ley Federal del Trabajo Reformada, 16a. Edición, Editorial Po -
rrúa, S.A., México, 1972.
19. - TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial
Porrúa, S.A., México, 1970.
20. - TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
Editorial Porrúa, S.A., México, 1971.
21. - TRUEBA URBINA ALBERTO, Tratado Teórico-Práctico de Derecho
Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1965.

I N D I C E

LA DESIGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

P R O L O G O

ANTECEDENTES

CAPITULO I. - LAS PARTES PROCESALES

- a). - Definición y Generalidades.
- b). - La Parte Obrera.
- c). - La Parte Patronal.

CAPITULO II. - SUS DESIGUALDADES EN EL PROCESO

- a). - En la Demanda y Contestación
- b). - En la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.
- c). - En la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas.

CAPITULO III. - SUS DESIGUALDADES EN EL PROCESO (continuación)

- d). - En las Audiencias de Desahogo de Pruebas.
- e). - En los Alegatos.
- f). - En el Dictamen.
- g). - Y en el Laudo.

CAPITULO IV. - SUS DESIGUALDADES ECONOMICAS EN EL PROCESO.

CAPITULO V. - LA TITUBEANTE ACTUACION DE LAS JUNTAS EN EL PROCESO.

- a). - Al Apreciar las Pruebas.
- b). - Al Formular el Dictamen.
- c). - Y al Dictar el Laudo.

CAPITULO VI. - LOS FUNDAMENTOS LEGALES DEL
PROCESO LABORAL.

- a). - La Constitución de 1917.
- b). - La Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPITULO VII. - LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO
PROCESAL LABORAL.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INDICE