

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"



EL SISTEMA PROBATORIO EN EL PROCESO LABORAL

M-0036578

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MAXIMO ANTONIO CORONEL CONCEPCION
MEXICO, D. F. 1982



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.

CON TODO CARINO

EN MEMORIA
DE MIS PADRES:

JOSE DE JESUS CORONEL MEDELLIN

Y

MARIA CONCEPCION DE CORONEL

A mi hermano, para quien
deseo lo mejor de la vida.

JUAN NICOLAS CORONEL C.

A mis tios:

ANDRES HERNANDEZ Y.

MARIA CONCEPCION

Que hicieron todo lo posible para
que continuara mis estudios.

A mis primos con cariño:

Para quienes deseo lo
mejor de la vida.

AL SEÑOR LICENCIADO
ENRIQUE PAREYON SALAZAR

Como muestra de gratitud
por su gran ayuda para -
la realización de esta -
Tesis

A TODOS MIS MAESTROS,
COMPAÑEROS Y AMIGOS
PORQUE NUESTRA AMISTAD
SEA SINCERA.

A LOS SEÑORES:

FLAVIO DOMENZAIN VIVANCO

Y

MA. ESTHER SUAREZ DE DOMENZAIN

A quienes estimo tanto por el
vínculo de amistad que nos une,
y por el apoyo moral que me -
brindaron en todo momento.

A LA SEÑORA:

ROSA TROWE DE SUAREZ

Y

FAMILIA

Por su desinteresada cola-
boración en mi formación.

C O N T O D O C A R I Ñ O

A la señorita Licenciada:
MA. DE LA PAZ VAZQUEZ RODRIGUEZ

Al señor Licenciado:
PEDRO SOSA QUINTANA

Al señor Licenciado:
ROBERTO ZEPEDA MARTINEZ

Para quienes deseo lo mejor de
la vida, y en agradecimiento a
las atenciones que me brindaron

A mis amigos:

JOSE SANCHEZ MOYAHU

VICENTE FERNANDO ESPRIU DE LA TORRE

A quienes agradezco su estimable ayuda.

Al señor Licenciado:

ARMANDO VAZQUEZ GALVAN

En agradecimiento por la
ayuda que me brindó cuando
más la necesitaba.

EL SISTEMA PROBATORIO
EN EL PROCESO LABORAL

P R E A M B U L O

CAPITULO PRIMERO

EL PROCEDIMIENTO LABORAL

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

CAPITULO SEGUNDO

LAS ETAPAS LABORALES

- 1.- De conciliación
- 2.- De demanda y excepciones;
- 3.- De ofrecimiento y admisión de pruebas

CAPITULO TERCERO

EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL LABORAL

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

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIAS

P R E A M B U L O

En nuestro país existe un limitado número de procesa-
listas que se han consagrado al estudio del tema que vamos
a tratar. Estamos concientes que los juristas que hemos de
citar han dedicado su tiempo al estudio del problema, y que
sus doctrinas son brillantes; lamentamos únicamente que se-
an tan escasos los tratadistas en nuestro medio que hayan -
destinado sus esfuerzos a los problemas del Derecho Procesal
del Trabajo.

En el extranjero se han ocupado del problema de los -
procedimientos laborales, tratadistas como Ramírez Gronda -
Juan, García Oviedo Carlos, Pic Poul, de Litala Luigi, Bara
ssi Ludovico y muchos otros que sería prolífico mencionar.
Pero, como hemos dicho en líneas anteriores, solo menciona-
remos algunos tratadistas, como el Doctor Alberto Trueba Ur
bina, el Maestro Arturo Valenzuela, el Señor Licenciado Ta-
pia Aranda, el Maestro J. Jesús Castorena, el Maestro Porras
López Armando, De la Cueva Mario, Cavasos Flores Baltazar,-
Lic. José Antonio Elías Najjar, Lic. Ma. Eugenia Del Campo,
Carballo, etc.

Aunque en muchas ocasiones las doctrinas extranjeras
sean muy brillantes; en mi concepto, no tiene exacta aplica-
ción en nuestro medio, yo considero que el Derecho es un --
producto social, y al igual que el Maestro Alberto Trueba -
Urbina, necesariamente tiene que desenvolverse y aplicarse
en determinado medio, en cierto ambiente, adecuarse a las ne

cesidades sociales que impulsan su nacimiento y resolver -- problemas propios con sencillez y específicos de ciertos -- pueblos.

Así, por lo tanto, pienso que podemos considerar que las doctrinas que en otra parte son soluciones de necesida-- des sociales no momentáneas, sino que incluso para el futu-- ro, en nuestro medio no fácilmente se adaptan, y esto para nosotros es bastante claro, ya que nuestras necesidades son distintas; de esta manera nos orienta en la solución de -- nuestros problemas, pero nos dan soluciones integrales y -- mucho menos podemos aceptarlas como básicas para liquidar_ de manera teórica nuestros conflictos.

Por lo tanto, en todo ello se ve entonces la necesi-- dad de que nuestros maestros continúen dedicando sus esfuer_ zos a elaborar teorías que sean la solución a nuestros pro-- blemas específicos.

Apuntando lo anterior, debo señalar que nuestro propó-- sito no se limita a señalar vicios que por ser tan conoci-- dos hasta se consideren fenómenos sociales que se desarro-- llan en forma natural, por el contrario, pretendemos, en -- grado de tentativa, destacar soluciones que pongan fin a -- los casos de lacerante realidad.

Y, finalmente, debo manifestar que en ocasión de mi --

exámen profesional me he interesado en analizar los principios jurídicos de nuestra legislación procesal laboral, con la seguridad de que tiene razón Cicerón cuando afirma que -- solo el pasado puede orientarnos para la mejor comprensión del presente y del futuro de los pueblos.

Autor: Máximo A. Coronel C.

CAPITULO PRIMERO

EL PROCEDIMIENTO LABORAL

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

1.- PRINCIPIOS QUE LO RIGEN

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

Se entiende por parte, el principio en el cual el Organismo Jurisdiccional solo despliega su actividad impulsado por las partes. La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 773, nos muestra claramente este principio al Sancionar su inobservancia, considerando como desistida la Acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, promoción que sea necesario para la continuación del procedimiento.

Principio Formalista.- Este principio tiene rango constitu-

Ob. Cit.

(1) TRUEBA, Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo.
pag. 43

cional, que se encuentra encuadrado dentro del Artículo 14 de nuestra Constitución Federal, aunque en materia laboral dichas formas estén reducidas al mínimo, pero ese mínimo - debe ser respetado de manera absoluta. Es evidente que el respeto a las formalidades procesales es una garantía para las partes y su inobservancia traería como consecuencia la anarquía en el procedimiento. Con ello, el fin del proceso se destruiría, pues no se obtendría esa paz social que se busca. Por lo tanto, tiene mucha razón el Maestro Alberto Trueba Urbina, cuando nos dice que el derecho procesal del trabajo es menos formalista que el Derecho Procesal común y que la simplicidad y sencillez son las características del procedimiento entre las juntas de conciliación y arbitraje.

Principios de Oralidad.- El procedimiento en materia de - trabajo, el Artículo 685 establece lo siguiente:

"El proceso del Derecho del Trabajo, será - público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancias de parte, las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."

En el proceso civil, para Osorio y Gallardo, la justicia debe ser sustanciada por medio de la palabra, por las si

güentes razones: 1) Por ley natural, puesto que al hombre le fué dada la palabra para que mediante ella se entendiera con sus semejantes, la interrupción la pregunta y la respuesta. En la oración hablada pronto se conoce al maniático, al embustero, al obsecado, al incomprendible, al intransigente. (2)

Principios de Concentración.- El Legislador se preocupó - porque en el derecho del trabajo, los recursos que son normales en el procedimiento civil aquí se hicieron a un lado y aún más, previno que las cuestiones incidentales que surgieron se resolvieran o decidieran con el principal excepto en aquéllos casos en que por naturaleza fuera forzoso - dividir las antes o después del laudo; pero que en ningún caso se les daría substanciación especial, sino que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia se substanciara y resolviera de plano oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad.

La prueba es el medio más eficaz, para hacer que el juez conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso.

Ob. Cit.

(2) TRUEBA, Urbina Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo
Vol. II pág. 60

Principio de la Apreciación de las pruebas en Conciencia

La prueba es el medio más eficaz para hacer que el - juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso; es notable que nuestra legislación en mate-- ria de trabajo, haya basado sus sistemas en la valorización_ legal de los elementos probatorios y que inspirándose en el más puro principio de justicia y sobre todo la equidad, ha- ya declarado que priva la libre apreciación de las pruebas_ en conciencia. Este principio que no es mas que el produc- to de una justicia social bien entendida, demuestra el sen- timiento de humanidad que inspiró al legislador al crearlo, pero que necesariamente no puede ser aplicado en forma arbi- traria sino lógica y racionalmente, este ha sido el crite-- rio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia definida que aparece en el Semanario Ju- dicial de la Federación, que a la letra dice: Tesis Juris- prudencial Visible en la página 604 y 605 del Semanario Ju- dicial de la Federación 4a. Sala 7a. Epoca:

"Juntas de Conciliación y Arbitraje, Aprecia- ción de las pruebas por las que la estimación de - las pruebas por parte de las juntas, sólo es viola- torio de garantías individuales, si en ella se al- teran los hechos o se incurren en defectos de lógi- ca en el raciocinio. Debiendo igualmente estudiar todas y cada una de las pruebas en que se les rin-

dan haciéndole el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano -- que han tenido en cuenta para llegar a tales o -- cuales conclusiones". (3)

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

2.- SUS CARACTERISTICAS

El procedimiento laboral está constituido por el complejo de actos de obreros y patronos y de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como los Testigos y Peritos que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, interobreros e interpatronales, jurídicos y económicos. (4)

Se infiere por lo tanto, que las clases sociales no pueden ejercer justicia por sí mismo, siendo por consiguiente el proceso, el instrumento que borra la autodefensa y -- siendo también el proceso, el mejor medio por el cual las -- juntas de conciliación y arbitraje se apoyan para adminis--

Ob. Cit.

- (3) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.-- Tesis 604 y 605 - Apéndice del S.J.F.
 (4) TRUEBA, Urbina Alberto.-- Derecho Procesal del Trabajo Volúmen 1, pág. 18.

trar la Justicia, debido a que la función del Derecho Procesal Laboral, es precisamente regular el mantenimiento del orden jurídico, tanto económico entre los trabajadores y patrones, es decir, entre dos clases sociales totalmente diversas, encargándose sobre todo de la tutela de una de ellas la clase trabajadora, porque para ello nació el Derecho del trabajo.

Ahora bién, los procesos del derecho laboral, se pueden clasificar, en virtud de que se hace también una clasificación de los conflictos del orden laboral, es decir, según por el contrato de trabajo, que puede ser contrato colectivo, o sea el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos; o que puede ser también Contrato denominado Ley que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según los cuales debe prestarse el trabajo en una determinada rama de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el Territorio Nacional.

Ahora bién se han clasificado a los conflictos de trabajo según la doctrina y según nuestra legislación, por las

diferencias que surgen entre obreros y patronos, interobrerros e interpatronales. De aquí, que se clasifiquen en: conflictos individuales jurídicos, conflictos colectivos jurídicos y en conflictos económicos colectivos. Esto en cuanto a los conflictos que de ellos se hará derivar la clasificación de los procesos de trabajo se clasifican en Individuales Jurídicos y Colectivos Jurídicos o Económicos.

El conflicto individual se refiere al interés del trabajador o del Patrón, en tanto que el Conflicto Colectivo - se refiere al interés del gremio o asociación sindical, que necesariamente alcanza a la entidad individual.

En relación a los conflictos de trabajo, es necesario saber lo que se entiende por tal situación. Nos señala el Maestro Tapia Aranda:

"Se entiende por conflicto de trabajo, las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la creación o cumplimiento de una relación de trabajo, bien sea individual o colectivo."(5)

Nuestra Ley Federal del Trabajo clasifica a los conflictos laborales en obrero-patronales, interobreros e interpatronales, infiriéndose esto al comentario que se hace

Ob. Cit.

(5) TAPIA, Aranda E.- Derecho Procesal del Trabajo.
pag. 113

al artículo 685 de la Ley Laboral, al considerar el concepto de Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de reglas Jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales.

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

El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, establece las disposiciones de éste capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

Por lo tanto, se entiende por conflictos o diferencias laborales, las desavenencias, dificultades o choques entre trabajadores y patronos, solo entre ellos, con motivo de sus relaciones laborales o de la Ley, y así, los conflictos laborales se clasifican en obrero-patronales, interobreros o interpatronales, así como también es intersindicales. Esto a su vez, pueden ser jurídicos o económicos. Los primeros se dividen en individuales y colectivos; los conflictos individuales son las controversias que surgen entre tra

bajador y patrón a propósito del contrato de trabajo independientemente del número de trabajadores o patrones.

Los conflictos colectivos son los que se suscitan entre un grupo o sindicato obrero, o uno o varios patrones - sobre cuestiones de orden profesional general o de disfrutar de éste orden en relación con el contrato colectivo de trabajo.

Son cinco las faces para la tramitación de los conflictos individuales jurídicos, apreciados por la Ley Federal del Trabajo

El Procedimiento Conciliatorio.- En este período los actos jurídicos procesales, se encaminan a buscar la resolución amigable del Litigio: La junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. De acuerdo con lo establecido por el Artículo 873, cuando señala que el Pleno de la Junta Especial señalará día y hora para que la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y el ofrecimiento y admisión de pruebas, en caso de no llegar a un acuerdo satisfactorio por las partes, -- surge entonces la intervención del tribunal como árbitro, -- como componedor amigable, y si se acepta la proposición de arreglo sugerida por éste, se dará por finalizado el conflicto, ya que tal opinión tiene como principal causa la de considerarse como Laudo.

El Procedimiento Contencioso.- Surge en virtud de no haber fructificado el primero, aquí la parte demandante tiene la posibilidad procesal de reproducir a formular, ratificar, - ampliar su demanda y la parte demandada la de contestar y - la de reconvenir al actor.

El Procedimiento Probatorio.- Surge éste período en la Audiencia de pruebas, en el que las partes tienen derecho de presentar todos aquéllos que estimen convenientes para obtener la justificación de su derecho, Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo:

"La junta al concluir la Audiencia de demanda y excepciones, inmediatamente en la misma Audiencia en que admita el ofrecimiento y admisión de pruebas, señalará día y hora para la celebración de la Audiencia y para el desahogo de las mismas pruebas ".

El Procedimiento de Resolución.- En este período se da el laudo, que por consiguiente finaliza el conflicto.

El Procedimiento de Ejecución.- Este período tiene por objeto hacer cumplir el laudo, la ejecución de los dictados - por la junta de conciliación permanente y por las juntas de conciliación y arbitraje y así hacer efectivas las prestaciones reclamadas.

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

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

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

Por lo que corresponde a nuestra Ley Federal del Trabajo, los define de la siguiente manera, haciendo referencia del comentario del Artículo 900:

"Son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento".

En la tramitación de los conflictos de naturaleza colectiva económica, las juntas deben procurar la conciliación; así lo establece el Artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo: A este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto. Es decir, que la Junta, al tener conocimiento del conflicto, procurará mantener las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquél; opera esto, en el sentido de "recomendar que no se llegue a la huelga o al paro".

Quiere decir que los conflictos de orden económico surgen del juego de intereses entre patrón y trabajadores, provocado en primer lugar, por la pretensión de los trabajadores con la tendencia de mejorar sus condiciones de trabajo.

Es cuando surge el camino a seguir para la solución del conflicto: La vía del conflicto económico queda reservada entonces a los conflictos que surjan con motivo de la suspensión de la reducción, de la terminación de los contratos de trabajo y del paro, siempre que afecten a la totalidad o a una parte de los trabajadores de una empresa, tratándose de los primeros o varios de una determinada rama de la industria, tratándose del paro. La vía del conflicto de orden económico fué instituido para la clase patronal, como la - -

huelga lo fué para los trabajadores. (6)

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

Ahora bién, el fin de toda sentencia es la de concluir un proceso, aplicando la regla general al caso concreto, es el momento culminante del proceso, de la actividad jurisdiccional, el dictar sentencia. "El juez en una sentencia nada crea; reconoce, corrobora, confirma la existencia de un derecho que estaba en duda".

Sin embargo, ese es el sentido de la sentencia, mas no el del laudo de tipo económico, ya que éste si engendra, si crea nuevos derechos y nuevas obligaciones que pudieran haber sido o no alegados. (7)

3.- SUS FUENTES

Nuestros tribunales del trabajo han sido producto de la necesidad derivada y organismos jurisdiccionales especiales, quienes conocieron de los problemas de tipo laboral. Anteriormente, todos los conflictos que entre el capital y

Ob. Cit.

- (6) CASTORENA, José de J.- Procesos del Derecho Obrero.
pág. 190
- (7) CASTORENA, José de J.- Procesos del Derecho Obrero.
pág. 190

el trabajo surgían, se resolvían de acuerdo con las disposiciones de Derecho Civil. Es claro que tratándose de problemas distintos, las soluciones tenían que ser distintas, esto es, que el espíritu que anima a nuestra legislación civil era distinto al plasmado en nuestro ordenamiento de trabajo, es decir, que solamente retorciendo la Ley se podían dar soluciones a problemas laborales, resultando de esta manera procesos lentos y complicados, y además onerosos y en que la función de impartir justicia estaba sujeta al criterio de un juzgado que ignoraba la situación real en que se desenvolvían las relaciones obrero-patronales y consecuentemente tal desconocimiento traía una solución que no satisfacía a nadie, o tal vez solamente al poderoso o a quien pedía, por medio del dinero, obtener resultados favorables.

Ese estado de cosas no podía ser permanente, pues se fué acentuando de momento a momento una doble necesidad la de obtener organismos jurisdiccionales especiales que conocieran de los problemas del Derecho del Trabajo y la de contar con una legislación apropiada para resolver tales problemas.

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

por que nadie el contenido social y humano de los conflictos laborales. (8)

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

Por lo que hace su integración, sabemos doctrinalmente que existen tres sistemas:

El primero de ellos pugna porque sean personas no técnicas en derecho las que integren el órgano jurisdiccional.

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

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

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

Ob. Cit.

(8) VALENZUELA, Arturo.- Derecho Procesal del Trabajo.
pág. 247

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

Sin embargo, y en reconocimiento de tan encomiablesesfueros de los Gobernadores citados, podemos decir que -- realmente quien tuvo una visión extraordinaria para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, así como la formación de las juntas que deberían de conocer de dichos problemas y en que se hizo la separación entre la conciliación y el arbitraje, lo fué el General Don Salvador - Alvarado, quien tomó en consideración los antecedentes que existían al respecto de Australia y Nueva Zelanda. De este personaje nos dice el Dr. Mario de la Cueva, lo siguiente:

"La obra legislativa del General Alvarado, es uno de los más interesantes ensayos de la Revolución Constitucionalista para resolver en for

ma integral el problema social de Yucatán, y cu
lesquiera que haya sido su resultado, es digna -
de conocerla". (9)

Posteriormente, en nuestra constitución de 1917, se -
plasmó el pensamiento de que las diferencias entre el capi-
tal y el trabajo se resolverían por una junta de concilia--
ción y arbitraje, formada por igual número de representan
tes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

El artículo respectivo, estuvo inspirado en la legis-
lación Yucateca y es notable porque con el mismo rompió de-
finitivamente con la idea de una constitución formal, esto -
es, de aquéllos que solo contemplaban o admitían que solo -
se incluyesen normas relativas a los llamados derechos natu-
rales del hombre o a la estructura del Estado, dando cali--
dad a los derechos de tipo social, en que nuestra patria pu
so el ejemplo al mundo, al dar rompimiento con los viejos -
moldes Europeos y que a nuestro juicio sirvió de base a mu-
chas Constituciones promulgadas posteriormente en otros paí
ses.

Finalmente, apuntamos que en el año de 1927 y en vir-
tud de un decreto Presidencial de los Estados Unidos Mexicau

Ob. Cit.

(9) DE LA CUEVA, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo 1. pág. 106

nos, se estableció la Junta Federal del Trabajo y en el año de 1931, se establecieron como órganos distintos de los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las de Conciliación. Las de Conciliación pueden ser permanentes, tanto en el fuero local como en el Federal, esto depende de las necesidades de cada región y del desarrollo o progreso alcanzado por las industrias. En materia federal, solamente tenemos una Junta de Conciliación y Arbitraje, la que siempre es permanente y cuya competencia está determinada por la Fracción XXXI; del Artículo 123 de la Constitución Federal.

4.- EL CARACTER PROTECCIONISTA DE LA LEY LABORAL

Con el advenimiento del Artículo 123, triunfo revolucionario, y que marca la base de un nuevo derrotero del Derecho Mexicano del Trabajo, el cual ha ido evolucionando a medida que ha llegado a pretender a proteger a la clase trabajadora a lo máximo.

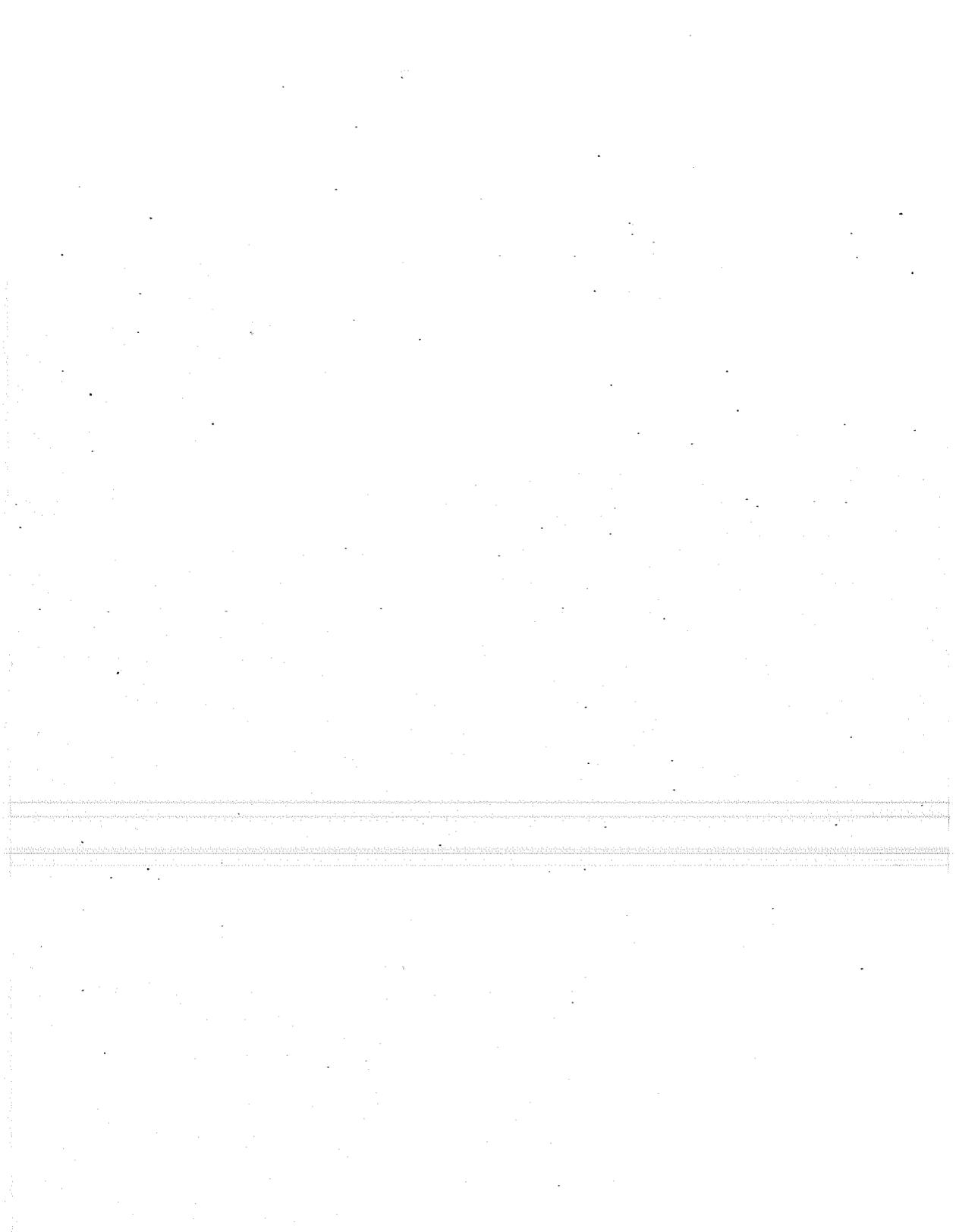
Y ha surgido como triunfo revolucionario y de los postulados del Artículo 123 de la Constitución Política de 1917, la denominada teoría integral, que ha tenido marcada influencia en las relaciones obrero-patronales, así como también en los llamados conflictos laborales.

Explica la teoría integral del proceso del trabajo para sus efectos dinámicos; como parte del Derecho Social y por consiguiente de un orden jurídico dignificador, protec-

tor y reivindicador de los que viven en sus esfuerzos manuales e intelectuales y materiales para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva social que tiene de socializar los bienes de la producción, estimula la práctica jurídico - revolucionaria de la asociación profesional y de las huelgas en función del devenir histórico de estas normas sociales. Comprende pues, la teoría Revolucionaria del Artículo 123 de la Constitución Política Social de 1917, como protectora y reivindicadora de los derechos de la clase trabajadora.

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

Siendo la legislación laboral eminentemente social las circunstancias y causas que motivan su elaboración revisten singular importancia: Afecta a todos los ciudadanos; unos como patrones, los demás como trabajadores. No puede por tanto, intentarse cualquier interpretación o aplicación de ésta, sin conocer los motivos que la originaron y la evolución de sus preceptos. Solo si se toman los distintos tiempos de experiencia, podemos tener una imagen del derecho que sea adecuada a la realidad.



CAPITULO SEGUNDO

LAS ETAPAS PROCESALES

- 1.- De conciliación
- 2.- De Demanda y Excepciones; y
- 3.- De Ofrecimiento y Admisión
de Pruebas

Es notorio que en México, solo contamos con un pequeño número de procesalistas que se han dedicado con mayor atención al tema que venimos estudiando; sabemos que los juristas que hemos citado, han destinado su tiempo al estudio de ésta materia y que sus doctrinas son brillantes, lamentamos únicamente que sean tan escasos los tratadistas en nuestro medio que hayan aplicado sus esfuerzos a los problemas del derecho procesal del trabajo.

En el extranjero se han ocupado del problema de los procedimientos laborales, tratadistas destacados que solo me concretaré a mencionar algunos nombres como: Ramírez Gronda Juan, García Oviedo Carlos, Pic Poul, De Litala Luigi, Barassi Ludovico y muchos otros que sería prolífico mencionar.

En líneas anteriores, se ha manifestado algunas de sus doctrinas que son muy brillantes, en mi concepto no tiene exacta aplicación en nuestro medio; ya que considero que el derecho es un producto social, como lo establece el Maestro Alberto Trueba Urbina, que necesariamente tiene que desenvolverse y aplicarse en determinado medio, en un ambiente, adecuarse a las necesidades que impulsan su nacimiento y resolver problemas propios y específicos de determinados pueblos. Por lo que debemos estar conscientes de considerar que las doctrinas que en otra parte son soluciones de necesidades sociales no momentáneos, sino que inclu

so para el futuro, en nuestro medio no fácilmente se adoptan, y esto para nosotros es bastante claro, ya que las necesidades que perseguimos son distintas, de esta manera --- nos orienta en la solución de nuestros problemas, pero nos dan soluciones integrales y mucho menos podemos aceptar --- los conceptos para liquidar de manera teórica nuestros conflitos.

Se ve entonces la necesidad de que nuestros maestros dediquen sus esfuerzos encaminados a dar a conocer sus teoorías, que enriquecerán la solución de los problemas.

Por nuestra parte, nos atrevemos a sugerir la siguiente clasificación, por lo que respecta a los procedimientos de carácter laboral.

I. CONTENCIOSOS

- a) Ordinarios: Sin tramitación especial.
Conflictos colectivos jurídicos
- Conflictos colectivos, Económicos,
- b) Especiales:
Tercerías y Huelgas.

ORDINARIOS

Dentro del grupo de los ordinarios se agruparían todos aquéllos derivados del ejercicio de las acciones que --

tienen su base legal en los Artículos 47 y 51; de la Ley - Federal del Trabajo, así como en la Fracción XXII, del Artículo 123 de la Constitución Federal, Apartado A.

Tendrían igualmente cabida dentro del grupo de los ordinarios los que tuvieran por objeto el pedir el cumplimiento de lo ordenado por el Artículo 123, Apartado A, de la --- Constitución Federal, en sus Incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, X y XI.

Expuesto lo anterior y encuadrando el procedimiento - ordinario laboral como un conflicto contencioso, sin tramitación especial, y que se caracteriza por la rapidéz y sencilléz de su trámite, esto desde el punto de vista de la -- Ley, ya que en la práctica su tramitación está sujeta a innumerables contingencias que lo dilatan y en que se estrella el principio de una justicia expedita.

El procedimiento ordinario laboral, en nuestra Ley Federal del Trabajo, está regulado por los artículos que van del 870 al 891 inclusive. Es conveniente, por razón de método, estudiar el procedimiento que se sigue en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

ESPECIALES

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 892 - establece las siguientes disposiciones de este Capítulo:

"Rigen la tramitación de los conflictos que se suscitan con motivo de la aplicación de los Artículos 50. Fracción III; 28, Fracción III; 151, 153, Fracción X; 158, 162 y 204 Fracción IX; 209 Fracción V; 210, 236 Fracción II y III; 389; 418; 424 Fracción IV; 427 Fracción I, II y VI; 434 Fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de 3 meses de salario".

Por lo que respecta a esta segunda clasificación, el procedimiento que se sigue es que primeramente se debe dar principio al procedimiento especial con la presentación del escrito de demanda, mediante el cual el actor, puede ofrecer las pruebas necesarias ante la junta competente, dentro de los términos de Ley y así proseguir con la citación de las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y del ofrecimiento y admisión de pruebas y de esta manera tener el acercamiento de una resolución.

"...El Artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo establece que los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o

bién, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento...".

Para la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, las juntas deberán de procurar que las partes lleguen a un acuerdo, a este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento siempre y cuando no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

"... Artículo 920, establece que el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en el cual se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga.

II.- Se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje, si la empresa o estable

cimiento están ubicados en lugar distinto al en - que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La Autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la junta de conciliación y arbitraje; y se avisará Telegráfica o telefónicamente al presidente de la junta.

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley, el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Sin embargo, el Artículo 923 de la misma Ley determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo...".

TERCERIAS

Las tercerias pueden ser excluyentes de dominio o de --

preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; los segundos obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados. Para seguir el procedimiento de tramitación se hará conforme al Artículo 977 y 978 de la Ley Federal del Trabajo.

I.- De Conciliación

La Ley Federal del Trabajo regula el procedimiento conciliatorio ante las juntas Municipales y Federales de Conciliación en su Artículo 876.

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

La conciliación no es una institución propia; no nació en México, Juan Menendez Vidal, nos dice: Se encuentran antecedentes remotos de la conciliación en la Ley de las Doce Tablas Romanas, en los Mandaderos de la Paz del Fuero Juzgo, en los jueces advenidores de los partidos, en las ordenanzas de Bilbao, en la Instrucción de Corregidores de Carlos III, en las Ordenanzas de Matrículas de Carlos XVIII. (10)

Ob.Cit.

(10) DE LA CUEVA, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. pág. 439

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

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

El Estado no puede ni debe permanecer indiferente ante los grandes problemas sociales, si en el desarrollo civil la conciliación no hace su aparición (por lo menos en nuestro medio judicial) por la naturaleza particular de los intereses en conflicto, y que no tiene mayor trascendencia en el ambiente social en que nos desenvolvemos, esto es, que la solución en última instancia no afecta intereses vitales, sea cual sea la solución del negocio, pero en derecho del trabajo se observa que el interés en juego es de mayor relevancia por decirlo así, de mayor jerarquía, pues la vida misma de una de las partes en litigio se encuentra en lucha por la supervivencia, esto es, que la subsistencia de una de las

Ob. Cit.

(11) PORRAS, López Armando.- Derecho del Trabajo.
pág. 199.

partes y con la de él, la de su familia, está pendiente de los resultados de un juicio.

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

Al respecto es notable lo que nos dice el Tratadista Alejandro Gallart Folch que los gobernantes de todos los Estados, aún cuando habían consagrado la ilegitimidad de las intercepciones colectivas de trabajo, y aún cuando se inspiraban en el campo doctrinal en teorías de Radical abstencionismo, se vieron obligados a intervenir en los conflictos - de trabajo para que su perduración nos produjera perjuicios irremediables a la prosperidad de los países que gobernaban.

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

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

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

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

Ob.Cit.

(12) STAFFORINI, Eduardo R.- Argentina 1954.- Derecho Social del Trabajo. pág. 191

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

Urge la necesidad de que esos vicios a que se ha hecho referencia desaparezcan, pues el legislador al plasmar en preceptos legales la referida institución, no busca más que la paz social, la que solo se logra con una interpretación idónea del pensamiento que animó a los redactores de la Ley Federal del Trabajo, aunque el ordenamiento legal invocado, exige a la junta que proponga la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, en nuestro concepto no basta con esto, es necesario además que se tomen en cuenta los intereses recíprocos de las partes y sobre todo al proponerse la solución no se perjudique a la parte más débil de la relación contractual, presionándola indirectamente para que acepte el arreglo sobre la base que percibirá una compensación inmediata y de que tal vez no pueda sostener de esta manera simplemente desvirtúa la función que el órgano jurisdiccional se ha confiado y se distribuye la institución en su esencia, con lo que el fin se persigue no se obtiene, ya

sea por negligencia o mala fé.

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

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

Los Artículos 527, 527A, 528, 529 de la Ley Federal del Trabajo nos dan dos tipos de las normas de trabajo, por una parte señala, casuísticamente, la competencia de las Autoridades Federales y deja por otro lado, a las Autoridades de las entidades federativas la aplicación de las normas de trabajo en las cuestiones no previstas para las Autoridades Federales.

Ob.Cit.

(13) TRUEBA, Urbina, Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo
pág. 348

De acuerdo con el Artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo, puede haber dos clases de juntas; esto depende de las necesidades de cada región según su progreso y desarrollo, esto es, que las juntas pueden ser permanentes o simplemente funcionar accidentalmente, cuando se plantea un conflicto entre el capital y el trabajo.

Se prevendrá a las partes para que dentro del término de 24 horas, designen a sus representantes y en ese mismo acuerdo se dará a conocer el nombre de la persona que se designe para fungir como representante del gobierno. La Ley Laboral en el Artículo 545 nos dice que el Inspector Federal del Trabajo será el representante del gobierno si el conflicto es de competencia federal. Si alguna de las partes falta al cumplimiento de la obligación, consistente en designar a su representante, en su rebeldía le será designado por el Presidente Municipal o por el Inspector Federal del Trabajo, respecto a esta cuestión, consideramos que no se trata de una obligación de las partes, sino de una carga, ya que no le es exigible a ninguna de las partes tal designación, sino que a ellas conviene designar a su representante, para una mejor protección de sus intereses. En mi concepto debería preferirse como representantes a personas que ya hubiesen tenido alguna experiencia al respecto, pues con base en la equidad se trataría de obtener una mejor solución atendiendo el punto de vista de que los -

conflictos no son deseables, ya que perturban la paz social, como tantas veces lo hemos dicho, y de esto tienen una mejor idea quienes ya han intervenido en otros casos y consideramos que de esta manera no actuarían en función de clase, sino en función de bienestar general.

Una vez que la junta ha sido integrada, a la misma corresponde señalar día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, (Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo).

audiencia a (que hemos hecho referencia en el párrafo que antecede), trabajadores y patrón concurrirán personalmente y expresarán todo lo que a su derecho convenga. La Junta procederá a avenir a los interesados, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 876 del Ordenamiento Laboral si las partes llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y los mismos quedarán obligados a cumplir en sus términos que el convenio se redacte, documentado en el expediente relativo al Artículo 33 y 34 en relación con el 98 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Demanda y Excepciones.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 878 referente a la Segunda Etapa Procedimental, nos indica la forma como se desenvuelve el procedimiento laboral y al respecto nos dice que la etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

" I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes, y si estos persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se la hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda, oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace la junta la expedirá a costa del demandado.

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos, en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando lo que ignore cuando no sean propios; pudiendo

agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no se suscite con tro versia, y no podrá admitirse prueba en contra--
rio. La negación pura y simple del derecho, impor ta la confesión de los hechos. La confesión de es tos no entraña la aceptación del derecho.

V.- Las excepciones de incompetencia no exi me al demandado de contestar la demanda en la mis--
ma audiencia y si no lo hiciera y la junta se de--
clara competente, se tendrá por confesada la demanda da.

VI.- Las partes podrán por una sola vez, re p lic ar y contrareplicar brevemente, asentándose en á u tos sus alegaciones, si lo solicitaren.

VII.- Si el demandado reconviene al actor,--
este procederá a contestar de inmediato o bién a --
solicitud del mismo, la junta acordará la suspen--
sión de la audiencia, señalando para su continua--
ción una fecha dentro de los cinco días siguientes.

VIII.- Al concluir el período de demanda y y ...
excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecici

miento y admisión de pruebas si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción".

3.- EL OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Una vez concluida la etapa de demanda y excepciones - las partes se procederán a ofrecer sus pruebas en relación - a los hechos controvertidos, primero lo hará el actor, inmediatamente el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado,

Dentro de la propia audiencia se pueden ofrecer nuevas pruebas. Siempre y cuando estén relacionadas con los ofrecidos por la parte contraria y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, en caso de que el actor necesitare - ofrecer pruebas relacionados con los hechos desconocidos que se desprenden de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez - días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las - pruebas correspondientes a tales hechos.

En el caso de que solo concorra una parte, será la única que ofrezca pruebas y cuando no concorra ninguna, la -- junta dará término para alegar, y se dictará Laudo.

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

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

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

El maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice que en el proceso del trabajo se resquebraja el principio jurídico, consagrado por el derecho procesal civil, relativo a que el Actor debe probar los hechos constitutivos de la acción y el demandado los de sus excepciones.

En efecto, respecto a la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial ha suplido deficiencias legales, creando una teoría especial de inversión de la carga de la prueba, -

que aceptamos sin reservar porque trata de favorecer, al más débil, es decir al obrero frente al poderoso, pues sostener lo contrario sería desconocer que la elaboración del Derecho Procesal del Trabajo, se debe a la necesidad de evitar que el litigante más poderoso económicamente hablando, pueda derivar y obstaculizar los fines de la justicia social.

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

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

En materia de trabajo y con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo:

"La junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de desahogo de pruebas, que --

deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará en su caso, se giren oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente con los apercibimientos señalados en esta Ley, y dictará las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la Audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola Audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidos, procurando se reciban primero los del actor y después los del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

La Prueba, ha dicho Pina que se le dirige al juez, no al adversario; nosotros nos solidarizamos con el pensamiento del procesalista mencionado, si el órgano jurisdiccional es quién va a resolver y a dictar su fallo, es él a quién hemos de mostrar y convencer de la verdad de nuestras afirmaciones, la parte contraria podrá objetar y si quiere menoscabar el valor de nuestras pruebas, pero quién en realidad les dá su justo valor y alcance probatorio es el juzga-

dor, órgano al que le debemos aportar nuestros elementos de convicción.

El procesalista Eduardo R. Stafforini afirma que:

"La prueba consiste en demostrar en juicio, por alguno de los medios que la Ley establece, la verdad de los hechos controvertidos por las partes. La prueba es inseparable del hecho mismo. - Si este último no puede justificarse de nada vale que realmente exista pues el juez del litigio importa exclusivamente aquéllos que es posible de demostración".

El hecho se tiene por probado cuando el juez se persuade de su veracidad.

Este propósito debe considerarse satisfecho cuando las diligencias practicadas llevan a su espíritu la certidumbre de la verdad del hecho invocado. Por el contrario, será insuficiente si subsiste la duda que suscita la sola afirmación de una parte frente a la negativa de la otra. (14)

El Maestro Cavazos en su obra Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Artículo 776, presenta la clasificación de las pruebas, y que a la letra dice:

Ob. Cit.

"Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de Actuaciones
- VIII. Fotografías y en general, aquellos - medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

La Ley Federal del Trabajo nos enuncia las pruebas que se pueden ofrecer, pero también en el Código de Procedimientos Civiles se enmarcan los medios de prueba que la ley reconoce.

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

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

- 2o. Si las partes lo piden
- 3o. Si se hubiere tenido por contestada la demanda_ en sentido afirmativo.

La Audiencia de pruebas se compone en tres actos procesales distintos. Ellos son: El Ofrecimiento, Admisión y Recepción de Pruebas (este último caso lo denominamos también de desahogo de pruebas).

ADMISION.- La admisión de las pruebas es el acto procesal por medio del cual la junta habiendo examinado la relación de las mismas con la litis o con las ofrecidas por la contraparte..... decide los que acepta como verdaderos para crear evidencias de convicción, haciéndolo del conocimiento de los interesados.

Aquí cabría señalar, que puesto que aún no existe litis, dicha definición no podría aceptarse en todo su contenido, sin embargo, se puede anotar que los Artículos 880, - 881, 882 establecen: que se admiten las pruebas relacionadas con los hechos controvertidos para las partes, puedan ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando haya relación con los ofrecidos por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Concluida la Etapa de ofrecimiento y Admisión de pruebas solamente se admitirán los referentes a hechos superve-

nientes o de tachas, las partes están obligadas a aportar - todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

El Tribunal con apoyo en el Artículo 776 admite las pruebas que se mencionan en el mismo, pero haciendo una referencia respecto a la Fracción VIII, en la actualidad se pueden presentar una infinidad de anomalías, e ahí donde esta fracción debe analizarse detenidamente a conciencia del legislador, ya que están sujetas a innumerables contingencias.

Por otra parte el Artículo 600 Fracción II no establece la condición de que solo se acepten las pruebas cuando ya las partes hayan ejercitado sus acciones o excepciones, sino que al contrario les autoriza a ofrecer pruebas - en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (Federal o Local). Así mismo, calificar la idoneidad de las posiciones, en el supuesto de que rindan pruebas testimoniales o confesionales que son los más comunes.

Debe apuntarse de que si se ofrece determinada prueba, es necesario especificar con qué hecho de la demanda está relacionada de tal forma de dar mayores evidencias de convicción al juzgador.

La Audiencia de Desahogo de Pruebas

Como ha quedado señalado, una vez que se ha celebrado la Audiencia de demanda y excepciones, la junta, de oficio, debe señalar el día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de pruebas. En la práctica impropriamente se habla de Audiencia de Pruebas y Alegatos; en realidad son dos casos distintos ya que están regulados por preceptos distintos, la primera por el Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, Fracción I que se desahogarán todas las pruebas que estén debidamente preparadas, procurando que sea primero las del actor y después las del demandado.

Ahora bien, al término de la Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la junta resuelve cuales se admiten, y mandará deshechar aquéllos que por su propia naturaleza -- así lo requieran, las pruebas que faltaren por desahogarse, por no estar debidamente preparadas, se señalará día y hora para la Audiencia de desahogo de recepción de las mismas la que deberá practicarse dentro del término de diez días.

Recibidas las pruebas; el Artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"Al concluir el desahogo de las pruebas, formuladas por los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el Auxiliar de Oficio,

declarará cerrada la instrucción, y dentro de diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de Laudo".

Que se agregará al expediente, entregando una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, señalando la fecha exacta en que tal entrega se hizo. (Dictámen).

De acuerdo con la práctica que se ha establecido en nuestras juntas, una vez que las partes han ofrecido pruebas, se produce en esta forma; o se declara cerrado el período de ofrecimiento de pruebas y se permite a las partes que lo objetan o simplemente se procede por parte de la demandada a objetar primeramente las pruebas del actor. Luego a ofrecer sus probanzas y posteriormente el actor objeta las del demandado.

Las objeciones pueden ser o referirse a lo siguiente:

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

El maestro Castorena dice que de cualquier especie__

que sea la objeción se admite la prueba de la misma y únicamente se tiene por formulada la objeción.

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

El Alegato únicamente debe referirse a las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no existe conformidad entre ellos.

Una vez que va a cumplir con lo concerniente a los Artículos 885 a 889, de la Ley Federal del Trabajo, el Auxiliar del Presidente de cada grupo especial, deberá formular un proyecto de resolución en forma de Laudo dentro de los diez días siguientes a la presentación de los alegatos; nunca se cumple con tal determinación. Por el contrario transcurren semanas y en ocasiones meses sin que el proyecto de Laudo se elabore; unas veces por negligencia de los empleados de la junta, que olvidan turnar sus autos o dictámen; - en otros por extraños componendos que no tienen justificación alguna, y en este como en el otro caso es de exigirse la responsabilidad a quien corresponda, con el objeto de hacer cumplir la Ley, y sobre todo, como acertadamente indica el Maestro Trueba Urbina, que toda dilación siempre repercu

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

Siguiendo el orden del articulado de la Ley Federal del Trabajo y según el Artículo 885 y 886 dentro de los diez días siguientes a aquélla en que se presenten o debieran presentar los alegatos por escrito en forma de Laudo, se entregarán a los representantes en tanto para el efecto. Dicho proyecto de Laudo deberá elaborarse por triplicado y se glosará un tanto al expediente.

La Audiencia a que se refiere el Artículo, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

Citados los miembros de la junta para la Audiencia de resolución, se dará principio con la lectura del dictámen del auxiliar y de los alegatos suscritos por los representantes y expuestos las razones que cada uno tenga para formular su opinión se tomará la votación correspondiente al Presidente de la Junta Especial que también estará presente; se le entregará a éste el expediente para engrosar el Laudo, previa la anotación del día y hora en que se le entregue. En ningún caso y por ningún motivo podrán cambiarse los votos emitidos en la Audiencia de Resolución.

La Audiencia de Resolución es pública, pueden concurrir las personas que muestren interés jurídico en el negocio a dicha Audiencia. La misma se lleva a cabo con la comparecencia de los representantes y el presidente.

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

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

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



CAPITULO TERCERO

EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL LABORAL

- 1.- Clasificación de las Pruebas
- 2.- Características del Procedimiento General
- 3.- Características del Procedimiento Especial
- 4.- Diferencias entre ambos procedimientos

EL APERCIBIMIENTO EN EL SISTEMA
PROBATORIO PROCESAL LABORAL

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

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

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

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

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

I.- Clasificación de las Pruebas

El derecho probatorio se encuentra consignado en la -
Ley Federal del Trabajo en el Artículo 776 y que a la letra
establece que todos los medios de prueba son admisibles que
no sean contrarios al derecho y la moral, y en especial men-
ciona los siguientes puntos:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de Actuaciones
- VIII. Las fotografías y en general,
aquéllos medios aportados por
los descubrimientos de la -
ciencia.

La Confesional:- Es el medio con que cuentan las par-
tes dentro del procedimiento para llamarse entre sí, o a al-

gún tercero, para que declare sobre los hechos afirmados o controvertidos, o las que le sean propios y que forman parte de la litis.

Para que la prueba tenga validéz se deben llenar los siguientes requisitos:

- a) Que sea hecha por persona capaz de obligarse.
- b) Que sea con pleno conocimiento y sin coacción de violencia.
- c) Que sea hecho propio, o en su caso del representante, tratándose de persona moral.
- d) Que se haga conforme a las formalidades de la Ley.

Así se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes en conflicto sin necesidad de que la misma sea ofrecida como prueba, las manifestaciones que en las actuaciones del juicio se contengan; el ofrecimiento de la prueba confesional se deberá hacer conforme a los Artículos 786, 787, 790 y 791 del Derecho del Trabajo.

La Testimonial:- Es la prueba en que las partes ofrecen a cargo de persona extraña al juicio que declarará acerca de los hechos controvertidos y del mismo. El testigo recibe una impresión de los sentidos se da cuenta de ello y guarda memoria; el Testigo comparece a juicio para hacer --

del conocimiento al Tribunal los hechos relacionados con el conflicto y sus circunstancias de modo, tiempo y lugar. Testigo es el órgano de la prueba, el medio probatorio, es su manifestación, o sea el testimonio.

Así que toda persona física que tenga conocimiento o le consten los hechos ocurridos en relación con la controversia laboral, puede ser propuesta por las partes como testigo.

La Pericial:- El perito es el especialista, el conocedor, el versado en una ciencia u oficio que bajo juramento informa al juzgador sobre los puntos litigiosos sometidos a su saber y experiencia, la actividad del perito debe ser considerado como auxiliar del Juez en la búsqueda de máximas o reglas de experiencia y de los conocimientos especiales.

La Documental:- Documento se deriva del latín "documentum", que significa todo aquello en que está algo que se nos enseña o demuestra.

Existen numerosas definiciones de documento, algunas de los cuales, como la de caravantes es restringida, ya que él señala que documento es todo escrito que se haya consignado en un acto, otras definiciones son amplias, que deben considerarse como las apropiadas, porque consideran como documento " todas las cosas en donde se expresa, por medio de --

signos una manifestación del pensamiento, siendo indiferente el material sobre el cual los signos estén escritos y también la clase de escritura".

El Maestro Pallares en su diccionario de derecho procesal civil, define al documento como toda cosa que tiene algo escrito en sentido inteligible, es decir, dá una definición restringida de documento, sin embargo deja fuera otros elementos que deben ser considerados como documentos que pueden ser aportados como prueba y que de conformidad con el Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo son admisibles todos los medios de prueba, ya mencionados, en sentido amplio diremos que el documento es toda representación que consta por escrito o gráficamente sea cual sea la materia sobre la que se extienda, y en sentido restringido documento es el instrumento o escrito con que se comprueba, confirma o justifica alguna cosa, o que se hace con ese propósito.

La Inspección:- Es una de las más importantes por su relevancia y trascendencia para resolver los conflictos; fundamentalmente consistentes en el examen directo de la junta que debe efectuar sobre los documentos, objetos o lugares, constituyéndose en el lugar donde se encuentren con el fin de formar la convicción del juzgador en nuestro medio laboral y como consecuencia lógica de no haber estado reglamentado la multicitada prueba, no obstante ser una de las más comunes en el procedimiento de los conflictos obrero-patrona-

les generalmente se le conceptúa "como el medio de evidencia tendiente a hacer que un actuario de la junta o funcionario con ese carácter lleve a cabo su examen de una determinada documentación, cuya existencia se ha afirmado localizarse en un específico lugar, para constatar y dejar razón en autos del hecho o hechos que el oferente sostuvo, - allí aparecían".

El Maestro Pallares define a la inspección judicial de la siguiente manera diciendo que: Es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juzgador (junta o tribunal del trabajo) tenga un conocimiento directo y sensible de - alguna cosa o personas relacionadas con el litigio. En sí misma no es una prueba, sino un medio de producir prueba - acerca de los hechos controvertidos.

La Presuncional:- El Artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"La presunción es la consecuencia de la pro
pia Ley o la junta que deducen de un hecho conoci
do para averiguar la verdad de otro desconocido.

Se dice que hay presunción legal cuando la La
Ley la establece expresamente, hay presunción huma
na, cuando en un hecho debidamente probado se dedu
ce otro que es consecuencia de aquél.

El que tiene una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda; -- las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario; las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que -- acredita con ella".

La Instrumental:- Son el conjunto de actuaciones contenidas en el proemio, formado con motivo del juicio (protocolización de los documentos), por lo consiguiente la junta deberá tomar en cuenta todos los documentos antes mencionados.

Por lo que respecta a las fotografías y en general todos los medios aportados por los descubrimientos por la ciencia pero ya en la actualidad se prestan a una infinidad de actimánias, por lo que considero que este aspecto de la -- prueba sería un tanto conflictivo para dar la ubicación con respecto de un determinado asunto.

Ahora bien, para percatarse de una clasificación de -- los medios de la prueba, es necesario, recurrir también al código de procedimientos civiles, y en especial hacemos mencionar su Artículo 289, que la Ley reconoce como medios de prueba: 1.- La confesión. 2.- Documentos públicos. 3.- Documentos privados. 4.- Testigos. 5.- Dictámenes -- Periciales. 6.- Reconocimiento o inspección judicial.

7.- Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos, y en general todos aquéllos elementos aportados por la ciencia. 8.- Fama pública. 9.- Las presunciones. 10.- Los demás medios que produzcan convicción en el juzgador.

De la misma manera hace mención el Código de Comercio, en su Artículo 1205, la Ley reconoce como medios de prueba a los anteriores del Código de Procedimientos Civiles, solo que no hace alusión a dos de ellos que son las fotografías, en general los aportados por la ciencia y los medios que -- produzcan convicción en el juez. Puede ser, que esos dos -- elementos queden consignados en la parte que se llama documentos, es decir, a esos elementos. Por ello, creo que lo emite el Código de Comercio.

Por su parte el Código Federal de Procedimientos Civiles, establece en su Artículo 93, lo siguiente:

La Ley reconoce como medios de prueba: 1.- La confesión. 2.- Los documentos públicos. 3.- Los documentos -- privados. 4.- Los dictámenes periciales. 5.- El reconocimiento o inspección judicial. 6.- Los testigos. 7.- Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y, en general todos aquéllos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, y 8.- Las presunciones.

La legislación de trabajo Burocrático no hace especial

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

Otro artículo menciona que el Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestar, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y en su caso, a los testigos y peritos, para la Audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución. (Artículo 131 del Ordenamiento citado). Es decir, en este Artículo nos percatamos de que admite las pruebas periciales, así como la testimonial.

El Artículo 132, de la Ley Federal Burocrática dice -- que el día y hora de la Audiencia se abrirá en el período -- de recepción de pruebas, es decir, aquí de antemano está -- aceptando todas aquéllas pruebas posibles, aunque más adelante se nota la limitación; El Tribunal calificará las -- mismas, admitiendo las que estime pertinentes y deshechando

aquéllas que resulten notoriamente inconducentes o contrarios a la moral o al derecho, o que no tengan relación con la litis.

La prueba pericial.- El perito debe ser especialista, conocedor, el versado en una ciencia, arte u oficio, persona que bajo juramento informa al juzgador sobre los puntos litigiosos sometidos a su experiencia, que pueda ilustrar al Tribunal sobre algún aspecto de la controversia.

Por lo que la actividad del perito debe ser considerada como auxiliar del juez en la búsqueda de máximas o reglas de experiencia y de conocimientos especiales, esta prueba tiene por objeto de que personas capacitadas puedan dar apoyo a las juntas en las cuestiones no técnicas de las que éstos carecen de conocimiento; y no determinan el alcance de los hechos alegados por las partes.

En el período de ofrecimiento de Pruebas con fundamento en lo establecido por el Artículo 823, la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.

"... Esta prueba presenta un problema para el trabajador, como lo estima el comentario que el

mismo se hace en la Ley Federal del Trabajo, al -
decir:... " el problema de los peritajes solo a--
fecta a los trabajadores; un trabajador despedido
no puede pagar peritos..."

Sin embargo considero que el Artículo que más énfasis
le dá a las pruebas, es el 824 de la Ley Federal del Traba-
jo, que lo marca diciendo que la Junta deberá nombrar los -
peritos que correspondan al trabajador en cualquiera de los
siguientes casos:

- a) Si no hiciera nombramiento de perito.
- b) Si designándolo no compareciera a la audiencia --
respectiva a rendir su dictámen, y
- c) Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en
posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Pero actualmente nuestro derecho del trabajo goza de
cierta distinción de los civiles que mencioné con anterioridad
en materia probatoria, sin embargo en la vía práctica -
como lo dice el Maestro Alberto Trueba Urbina, que las jun-
tas de Conciliación y Arbitraje, desvirtúan constantemente la
prueba laboral procediendo con exigencias ritualísticas y
así congraciarse con los patrones de reconocida solvencia.

2.- Características del Procedimiento General

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

Todo proceso ordinario laboral se inicia con un escrito de demanda, en el cual el actor debe precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos, no teniendo necesidad de señalar con exactitud el nombre y apellidos de su patrón o la denominación o razón social, bastando que señale el lugar en donde prestó sus servicios, la actividad a que se dedica el patrón y señalando domicilio para recibir notificaciones.

Recibida una demanda, se señala fecha para que tenga lugar la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, y el ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá celebrarse dentro del término de quince días. ¹

El demandado debe ser notificado, por lo menos, con diez días de anticipación para concurrir a esta audiencia, apercibido de que de no hacerlo, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se tendría la demanda contestada en senti

Ob.Cit.

1 BECERRA, Bautista José.- El Proceso Civil en México. pág. 79

do afirmativo, quedándole el derecho únicamente de rendir - prueba en contrario con el exclusivo de demostrar que el ac tor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

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

Si se llega a un convenio, una vez que es aprobado -- por la junta, se le dan al mismo todos los efectos jurídi-- cos inherentes al Laudo.

En el supuesto de que no se llegue a ningún convenio, se dá por terminada la etapa conciliatoria del proceso y se ~~entra en el período de demanda y excepciones inmediatamente~~ en la misma audiencia en el cual el actor expondrá su deman- da precisando los puntos petitorios y su fundamento.

El actor tiene la facultad de intentar acciones nue-- vas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, lo__ que significa que puede variar la esencia de su demanda sus- tancialmente, el demandado puede oponer sus excepciones y de_ fensas, controvirtiendo expresamente cada hecho, afirmándolos negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean - propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar, pudien

do agregarle a su narración los hechos que considere pertinentes.

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

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

En el caso de que la demanda se haya intentado acciones diversas a las planteadas en el escrito inicial, la junta señalará nuevo día y hora para la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y el ofrecimiento y admisión - de pruebas en la cual no podrá ya el Actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

Las partes tienen el derecho de replicar y contrareplicar cuando así les conviniere; cuando se produzca una reconvenición se abre un período conciliatorio dentro de la propia audiencia en la que se reconvenga, pudiendo contestarse la reconvenición en cuanto así lo solicite el reconvenido.

En el caso de que no concurra el Actor a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se le tendrá por in-conforme en todo arreglo y su escrito inicial se tendrá por

reproducido en vía de demanda.

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

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

En el caso de que la controversia quede reducida a una mera cuestión de derecho, la junta oirá los alegatos y procederá a dictar el Laudo correspondiente.

Concluida la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se cita a las partes para una Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la que debe celebrarse dentro de los diez días siguientes, y en que cada parte ofrecerá las pruebas que correspondan, a los hechos de sus respectivos escritos que hayan sido materia de controversia, acompañando los elementos necesarios para que las mismas se puedan recibir, precisando cada una de las que en particular ofrezcan.

Dentro de la audiencia se pueden ofrecer nuevas pruebas

bas, siempre y cuando estén relacionadas con los ofrecidos por la parte contraria.

En el caso de que solo concurra una parte, será la única que ofrezca pruebas y cuando no concurra ninguna, la junta dará término para alegar.

Al término de la Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la junta resuelve cuales se admiten, y mandará deshechar aquéllas que por su propia naturaleza así lo requieran, señalando día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas o recepción de los mismos, la que debe practicarse dentro del término de diez días hábiles.

Recibidas las pruebas, la junta concede a las partes en la misma audiencia para que presenten sus alegatos y una vez formulados los alegatos el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará un dictámen, mismo que se agregará al expediente, entregando una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patronos, señalando la fecha exacta en que tal entrega se hizo.

Dentro del término de cinco días siguientes al que los representantes reciban la copia del dictámen, el presidente de la junta citará para una audiencia en la cual se pondrá a discusión y votación el negocio.

Dentro de los diez días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el secretario deberá engrosar el Laudo y engrosado éste procederá a recoger las firmas de los miembros de la junta que votaron el negocio.

3. Características del Procedimiento Especial

Las características del procedimiento especial, los_ detalla perfectamente la iniciativa de la Ley Federal del_ Trabajo, que los conflictos deben resolverse en un período breve de tiempo; pero hay algunos cuya solución es particu_ larmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmen_ te significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabi_ lidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de_ los procedimientos especiales que se consignan en los Ar_ tículos 892 a 899.

El procedimiento se desarrolla en una sola Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y el ofrecimiento y admisión de pruebas, alegatos y resoluciones. El Artículo 896 emplea intencionalmente los términos "actor" y "promovente", porque se considera que en ocasiones no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ocurrir_ en los riesgos de trabajo.

En el curso del procedimiento y salvo para algunas re-soluciones especiales, la junta se integra con el Presidente, el Auxiliar del Presidente y los representantes del capital y del trabajo. Esta medida tiene por objeto que en todas las Audiencias esté presente por lo menos quien formule el dictámen que sirva de base al Laudo.

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

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 892, hace una enunciación de los casos en que se hace necesario un procedimiento especial, aunque los enumero en forma limitativa y no ejemplificativa, lo cual significa que solamente pueden practicarse los procedimientos especiales que señala la Ley, por ser un procedimiento de excepción y todos los casos que no se encuentren comprendidos entro de ella deberán tramitarse en la vía ordinaria o general.

El procedimiento a seguir es en definitiva sumarísimo, ya que se debe practicar en una sola audiencia que se convierte en Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo de las mismas y alegatos, y finalmente se dictará la resolución que corresponda, en los términos de los Artículos 893 y 895 de la Ley

Federal del Trabajo.

En resumen, el procedimiento especial es sumarísimo, para resolver conflictos específicos que en forma limitativa señala la Ley.

4.- Diferencias entre ambos procedimientos

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

La primera diferencia la encontramos en el hecho de que en el procedimiento ordinario la junta dispone de quince días a partir de la fecha en que recibe la demanda, para citar a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y el ofrecimiento y admisión de pruebas en tanto que en el especial la audiencia debe practicarse con diez días de anticipación y se cita a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, el ofrecimiento y admisión de pruebas y la resolución dentro de los 15 días.

Como el procedimiento especial no señala término específico mediante el cual debe notificarse la citada audiencia, debemos aplicar la regla comprendida en el Artículo 748, es decir, las notificaciones deberán hacerse con una anticipación de 24 horas mínimos, encontrando ahí la segun--

da diferencia, puesto que en el procedimiento ordinario, el término con el cual debe ser notificado el demandado para la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y el ofrecimiento y admisión de pruebas es de 10 días mínimo conforme a lo dispuesto en el Artículo 873 de la citada Ley.

La tercera diferencia se hace consistir en que el procedimiento ordinario necesita de una audiencia dividida en tres etapas para llevar a cabo que son: La de conciliación, demanda y excepciones, la de ofrecimiento y admisión de pruebas, mientras que en el procedimiento especial, en una sola audiencia se llevan a cabo la conciliación, demanda y excepciones, así como también el ofrecimiento y admisión de pruebas y resoluciones.

La cuarta diferencia es que en el procedimiento ordinario se concede a las partes un término para producir sus alegatos, en tanto que en el procedimiento especial los alegatos se producen dentro de la audiencia única del juicio, teniendo este criterio, porque en el artículo correspondiente la Ley no concede término alguno para producir alegatos, por lo tanto, debemos entender que los mismos se producen dentro de la misma audiencia ya que no podemos aplicar en forma supletoria las normas que rigen el procedimiento ordinario por no haber norma expresa que así lo autorice y porque de hacerlo, romperíamos la idea que de sumarísimo tiene un procedimiento especial.

La quinta diferencia consiste en que las resoluciones en los procedimientos especiales, se practican en una misma audiencia del juicio, mientras que el laudo o resolución definitiva del procedimiento ordinario, se debe resolver agotándose previamente la elaboración del dictámen por parte del Auxiliar del Presidente, la celebración de la Audiencia de discusión y a votación, el engrose del Laudo y las firmas del mismo.

CONCLUSIONES

C O N S I D E R A C I O N E S

1.- Considerando lo antes expuesto en líneas anteriores y con base en lo dispuesto en el Artículo 685 me permito hacer una crítica al respecto, dado que nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en el numeral antes citado observo una irregularidad consistente en una contradicción, ya que se establece de que cuando la demanda del trabajador sea incompleta o bien no comprenda todas las peticiones del trabajador (prestaciones), se dice que la Junta en el momento de admitir la demanda subsana al escrito, en relación con el Artículo 873 se hace mención de que la Junta prevendrá al Trabajador para que lo subsane en el término de tres días las irregularidades que presentare dicho escrito de demanda, razón por la cual resulta contradictorio; se subsanan los errores por la Junta o bien la Junta tiene que prevenir al trabajador para que lo subsane dentro del término indicado; la pregunta que se hace es que si se tiene por reproducida la demanda con el error o bien es subsanada por la Junta, pienso que si el Actor no comparece a la Etapa de Demanda y Excepciones a subsanar las irregularidades que presentare su escrito, la Junta debe de reproducir la demanda sin adiciones ni correcciones ya que finalmente así se fundamenta en el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

Los artículos 685 y 873 son motivo de análisis y se llevará tiempo para que se perfeccione, tal vez se haya

intentado agilizar los trámites lo cual no se llegó a un planteamiento satisfactorio.

2.- El Artículo 876 en la Fracción I establece de que las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, surge el problema de como podrán comparecer las personas morales (sociedades), sin Abogados Patronos, Asesores, Apoderados, todo Representante Legal. Aquí el Legislador cometió otra falla por lo que se debe de reformar esta fracción y sostener lo establecido en el Artículo 713 de la misma Ley a todas luces, ya que la Fracción antes mencionada priva del libre ejercicio de los abogados, directores, administradores, y demás personas que ejercen la función de Dirección, El Legislador al sostener lo antes expuesto violó materialmente una garantía individual que nos concede el Artículo 5o. de Nuestra Carta Magna.

3.- Respecto al Artículo 875 en relación con el Artículo 873 prevee una audiencia que se compone de tres fases en el sentido de dar un mayor aceleramiento al procedimiento, sin embargo se presentan una gran diversidad de problemas prácticos que llevar en un solo acto la Conciliación, Demanda y Excepciones, y el Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Pues esto es imposible ya que se requiere de un mayor número de personal de las Juntas, el tiempo sería insuficiente, los funcionarios actuarían muy presionados y mucho más trabajo, por lo tanto se requiere de mayor tiempo - a fin de que las partes puedan plantear tranquilamente sus diferencias y en otra fecha se pase a la Demanda y Excepciones. Así como el ofrecimiento y admisión de pruebas también en otra fecha dando tiempo razonable para mejor proveer.

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

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

BECERRA, Bautista José.
El Proceso Civil en México
Ed. Porrúa, S. A., México, 1974 - 1977

CASTORENA, J. Jesús.
Procesos del Derecho Obrero
México, D. F. 1970

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

DE LA CUEVA, Mario.
Derecho Mexicano del Trabajo,
Ed. Porrúa, S.A., México, 1980

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

TAPIA, Aranda E.
Derecho Procesal del Trabajo
México, 1965

TRUEBA, Urbina Alberto.
Derecho Procesal del Trabajo
Ed. Porrúa, S. A., México, 1980

TRUEBA, Urbina Alberto, y
TRUEBA, Barrera Jorge.
Ley Federal del Trabajo
Ed. Porrúa, S.A., México, 1970
Reforma Procesal de 1980
43a. Edición actualizada o integrada,
México, 1980, p.p. 414 y 415

STAFFORINI, Eduardo R.
Derecho Social del Trabajo

Nueva Ley Federal del Trabajo de 1980

Semanario Judicial de la Federación

M-00 35578