



*Universidad Nacional Autónoma
de México*

FACULTAD DE DERECHO

**EL APERCIBIMIENTO EN EL SISTEMA PROBATORIO
PROCESAL LABORAL**

T E S I S

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

P R E S E N T A:

RAFAEL NIETO PASTRANA



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI ADORADA MADRE:

SOCORRO NIETO

COMO FERVOROSO RECONOCIMIENTO
A SU INQUEBRANTABLE ESPIRITU-
POR HACER DE SU HIJO PERSONA-
UTIL A LA SOCIEDAD.

A MI ESPOSA:

ELODIA LUNA DE NIETO

CON RESPETO, CARINO Y AMOR.

A MI PEQUEÑO HIJO:

RAFAEL NIETO LUNA

PARTE DE MI VIDA Y FELICIDAD.

B

AL DOCTOR ALBERTO TRUEBA URBINA

QUE GENTILMENTE ME
BRINDO SU COLABORACION

A LOS MAESTROS DE LA FACULTAD DE DERECHO

A MIS AMIGOS

**EL APERCIBIMIENTO EN EL SISTEMA
PROBATORIO PROCESAL LABORAL**

EL APERCIBIMIENTO EN EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO

LEGISLACION PROCESAL DEL TRABAJO

- A).- CONCEPTO DEL DERECHO SOCIAL
- B).- EL DERECHO PROCESAL SOCIAL EN EL ARTICULO 123
- C).- LAS NORMAS PROCESALES EN EL ARTICULO 123
- D).- LEYES PROCESALES DEL TRABAJO

CAPITULO SEGUNDO

LA TEORIA INTEGRAL Y EL PROCESO LABORAL

- A).- PRINCIPIOS QUE RIGEN AL PROCESO LABORAL
- B).- CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL
- C).- FINALIDADES DEL PROCESO LABORAL
- D).- LA TEORIA INTEGRAL Y EL PROCESO LABORAL

CAPITULO TERCERO

LAS ETAPAS PROCESALES

- A).- CONCILIACION, DEMANDA Y CONTESTACION
- B).- PRUEBAS Y ALEGATOS
- C).- LAUDO
- D).- EJECUCION DEL LAUDO

CAPITULO CUARTO

EL APERCIBIMIENTO EN EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL - LABORAL

- A).- CONCEPTO
- B).- NATURALEZA
- C).- APLICACION EN LA ETAPA PROBATORIA PROCESAL LABORAL.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO PRIMERO

LEGISLACION PROCESAL DEL TRABAJO

- A).- CONCEPTO DEL DERECHO SOCIAL.
- B).- EL DERECHO PROCESAL SOCIAL-
EN EL ARTICULO 123
- C).- LAS NORMAS PROCESALES EN EL
ARTICULO 123
- D).- LEYES PROCESALES DEL TRABAJO

A).- CONCEPTO DEL DERECHO SOCIAL

Definir el Derecho Social es tarea previa para-- destacar su influencia en el Derecho Procesal del Trabajo. Di-- cho ello, adoptamos la definición del Maestro Alberto Trueba Ur-- bina, porque sobrepasa a todas las demás en esencia y conteni-- do:

"El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los eco-- nómicamente débiles." (1)

Precisamente la anterior definición tiene su ex-- plicación en la siguiente forma:

La teoría del artículo 123 de la Constitución de Queretaro, que si bien no tuvo la importancia de la Carta de -- Weimar, en cambio es más avanzada que ésta; lo que fué en su -- tiempo y lo sigue siendo en el presente y en el porvenir. Preci-- samente podemos analizar el artículo 123 en sus dos concepcio-- nes que constituyen la base y esencia de sus normas fundamenta-- les: la protección y la reivindicación de los trabajadores, co-- mo resultado de la integración del derecho social en el derecho del trabajo.

"La justicia social del artículo 123 no es solo -- la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los -- trabajadores que anticuadamente se denominan 'subordinados', -- por encima del también anticuado 'justo medio aristotélico', si -- no a todos los prestadores de servicios, para que obtengan la -- dignidad de personas, mejorándolas en sus condiciones económi-- cas y para que alcancen su redención mediante la socialización-- de los bienes de la producción, otorgándole por ello a la clase obrera el derecho a la revolución proletaria. La asociación pro-- fessional y la huelga general, son medios jurídicos para materia-- lizar la socialización en la vía pacífica o violentamente." (2)

El Derecho Social Positivo, como ciencia social-del derecho, nació con la Constitución Mexicana de 1917; pero desde entonces hasta hoy no se ha comprendido bien su naturaleza y contenido, pese a que ha sido objeto de estudio por notables juristas, sociólogos y filósofos; sin embargo, a partir de nuestra Constitución se empezó a especular en torno de la nueva disciplina: si podía constituir una rama autónoma o bien si se le debía de confundir con el derecho en general por estimarse que todo el derecho es social. Empieza la lucha por este nuevo derecho y los primeros pasos en la ciencia social jurídica.

Nuestras normas constitucionales del trabajo, -- sustantivas y procesales, no son simplemente proteccionistas y equilibradoras o niveladoras, en función de la socialización -- del derecho, sino reivindicadoras de la clase obrera; no son estatutos reguladores entre las dos clases sociales en pugna, sino que tienen por finalidad imponer la justicia social reivindicando los derechos del proletariado a efecto de que recupere -- con los bienes de la producción lo que justamente le corresponde por la explotación secular del trabajo humano desde la Colonia hasta nuestros días.

El derecho social en nuestro país tiene un contenido y alcance mayor que el que le dan los autores extranjeros. El derecho social es norma fundamental en la Constitución: en el artículo 123 se convierte en derecho del trabajo a través de estatutos, preceptos o normas protectoras y reivindicadoras para los trabajadores exclusivamente, y en el artículo 27 entraña derechos en favor de los campesinos para recuperar la tierra, ordenando el fraccionamiento de los latifundios e imponiendo a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés social. Tal es el contenido del derecho del trabajo y del derecho agrario como ramas del derecho social, en sus materias sustancial y procesal.

Tanto por lo que se refiere al orden justo como a la justicia social, el fin que se persigue es de equilibrio en las relaciones humanas para llegar a la nivelación de los de siguales. Tal es una de las metas del derecho social proteccionista en las relaciones no solo de producción, sino de todas aquellas en que sea necesario hacer extensivo los derechos de los fuertes frente a los débiles, para igualarlos. Esta es solamente una parte del derecho social.

La protección y tutela de los débiles en las relaciones humanas, a fin de que los trabajadores alcancen la igualdad y un legítimo bienestar social, conforme al artículo 123 que supera a todas las legislaciones del mundo en cuanto establece un derecho de lucha de clases, para realizar las reivindicaciones económicas y sociales en las relaciones de producción entraña la identificación plena del derecho social con el derecho del trabajo y de la previsión social y con sus disciplinas procesales.

La influencia del derecho social es dominante en el derecho procesal social y en consecuencia en el proceso laboral como parte de éste.

B).- EL DERECHO PROCESAL SOCIAL EN EL ARTICULO 123

El derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicadoras, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los obreros en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así surgieron a la vida, pero no solo para México, sino para el mundo, pues hasta-

ahora en los pueblos de Occidente, de tipo capitalista, ninguna disciplina jurídica laboral tiene funciones revolucionarias de carácter reivindicatorio y menos instituyen el derecho a la revolución proletaria en favor de la clase obrera.

Tanto la teoría como los principios de las normas procesales del artículo 123 se fundan en la tendencia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social: son derechos de clase.

El Derecho Social en las bases procesales del artículo 123 se convirtió en Derecho Procesal Social, en función de realizar en el proceso la justicia social, no solo tutelando y dignificando a los trabajadores, sino reivindicando sus derechos eclipsados por el régimen de explotación del hombre por el hombre. Así quedó identificada dicha disciplina en el Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal Social del Trabajo, como se advierte en su formación constitucional, en maravillosa metamorfosis desechó la idea del arbitraje en los conflictos del trabajo mediante "escrito de compromiso" como vestigio tradicional o burgués, para crear la jurisdicción social del trabajo con un nuevo significado reivindicatorio de la justicia para los débiles o explotados.

Por otra parte, el derecho procesal del trabajo es norma dinámica para hacer efectiva la justicia social en el proceso, que es instrumento de lucha de los obreros, jornaleros, empleados públicos, privados o comerciales, domésticos, artesanos y en general de todo aquel que preste un servicio a otro.

Es en el año de 1917 cuando nace constitucionalmente el derecho procesal del trabajo; en este año, el Primero de Mayo, entró en vigor nuestra Constitución Político-Social -- que primigeniamente en el mundo consigna derechos sociales en favor de campesinos, obreros, artesanos, empleados, domésticos y trabajadores en general, así como la jurisdicción especial en el artículo 123.

Los nuevos derechos, agrario, laboral, de seguridad social, etc., originan la ampliación de la clasificación romana de ius publicum y ius privatum con un nuevo término: -- DERECHO SOCIAL, en el que quedan incluidas todas las normas que agrupa, ya sean materiales o procesales, y que se consignan en los artículos 27 y 123 de Nuestra Carta Magna y en sus Leyes Reglamentarias, el Código Agrario, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El proceso laboral es el más joven de todos los procesos entre nosotros, no obstante las aseveraciones erróneas de quienes reclaman tal juventud para otros procesos: el constitucional y el contencioso-fiscal, que sin duda son sus hermanos mayores en más de un siglo. El proceso laboral es, pues, el más joven de todos los procesos: no solo por sus años en relación con otros, sino por el espíritu juvenil de la norma procesal -- del trabajo, en función de la tutela constante del obrero en -- los conflictos del trabajo.

C).- LAS NORMAS PROCESALES EN EL ARTICULO 123

El Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo, nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917 en el preciso momento en que la Revolución nos brindaba la socialización del derecho, y así, en la exposición de motivos del proyecto de artículo 123, en relación con la solución de los conflictos del trabajo, expresamente dice:

"Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, -- por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; -- se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, -- se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador --

respecto del principal para celebrar los contratos correspon--
dientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de
que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas
por organismos adecuados, para que no sean interminables y one-
rosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfa--
cen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde to
dos los puntos de vista que se le considere este problema."

Y concluye la exposición con la teoría social, -
tanto de las normas sustantivas como de las procesales, concebi
da en los siguientes términos:

"Nos satisface cumplir con un elevado deber como
éste aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, por--
que esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccio-
nará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la
Constitución Política de la República las bases para la legisla
ción del trabajo que ha de reivindicar los derechos del proleta
riado y asegurar el porvenir de nuestra patria."

Las normas procesales que se contenían en el pro
yecto de artículo 123, eran las que a continuación se expresan:

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el -
capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo -
de conciliación y arbitraje, formado por igual número de repre-
sentantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."

"XXI. Si el patrón se negare a someter sus dife-
rencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud --
del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de
trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el impor
te de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que-
le resulte del conflicto."

"XXII. El patrón que despida a un obrero sin cau
sa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindica
to, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obliga
do a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemni

zarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Constitución y Reformas, Querétaro de Arteaga, a 13 de Enero de 1917. Pastor Rouaix.- Victorio E. Góngora.- Esteban B. Calderón.- Luis Manuel Rojas.- Dionisio Zavala.- Rafael de los Ríos. Silvestre Dorador.- Jesús de la Torre.-

El dictamen sobre el mencionado proyecto de la Comisión de Constitución integrada por Francisco J. Múgica, Enrique Colunga, Alberto Román y L. G. Monzón, fué presentado el 23 de Enero de 1917, con una sola modificación en lo que se refiere a la fracción XXI, en el sentido de suprimir la frase "a virtud del escrito de compromiso", con el objeto de imponer la obligatoriedad del arbitraje en los conflictos laborales; habiendo sido aprobado el dictamen de referencia en la sesión del propio 23 de Enero de 1917, y los textos definitivos de las normas procesales tuvieron una que otra variante con referencia al proyecto, hablándose ya inclusive de Juntas en vez de un consejo, habiéndose concebido las normas procesales en el artículo 123, en los siguientes términos:

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

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de

salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

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

Claramente se percibe de los principios y textos del artículo 123, que el derecho procesal de los conflictos del trabajo no tienen ningún parentesco con el derecho procesal común o civil, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, tampoco tienen parentesco con los viejos Tribunales Comunes y algo más: no pertenecen al orden judicial o judicial, pues la expresión de "a virtud del escrito de compromiso" fué suprimida de la fracción XXI, desechando cualquier supuesto de arbitraje burgués, para dar vida y contenido al nuevo concepto de jurisdicción social.

La declaración de derechos sociales formulada en el originario artículo 123 comprende a los obreros, jornaleros, empleados particulares y públicos, domésticos y artesanos y a todos los trabajadores en general, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, privada o pública, en que una persona presta sus servicios a otra. Y en cuanto a la intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital, debe sujetarse al ideario y normas

del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución Política; y respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores, para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral, en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias legales, esto es, para que en el proceso las Juntas puedan reivindicar los derechos de los trabajadores o redimirlos, de acuerdo con la ideología del mencionado artículo 123.-

Finalmente cabe hacer mención una vez más, que el derecho del trabajo y su regulación procesal, nacieron en el artículo 123 de la Constitución de 1917. No es verdad que los Constituyentes de Querétaro hubieran adoptado disposiciones del Código Civil de 1884 para elevarlas al rango de derechos sociales; lo cierto es que recogieron de la vida misma los dolores de la explotación que sufrían los trabajadores - y aún sufren - así como sus tragedias impregnadas de sangre. Y es por esto que plasmaron en los textos del artículo 123 nuevos derechos sociales en su favor, para combatir la explotación y reivindicarlos por medio de la asociación obrera y la huelga, obedeciendo los designios de la vida social que anima la gran masa proletaria a fin de suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

D).- LEYES PROCESALES DEL TRABAJO

Conforme al preámbulo del artículo 123 de la Constitución de 1917, las Legislaturas de los Estados expedieron leyes laborales, reglamentarias del mencionado precepto, que constituyen los primeros Códigos del trabajo del régimen Constitucional del País.

Los códigos locales, en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Jun-

tas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales del Trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos. El sistema procesal estructurado por esas leyes se inspiró en el procedimiento común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina; se introdujo la oralidad mediante la celebración de Audiencias públicas y se redujeron los términos para tramitar rápidamente los conflictos. En casi todos aquellos códigos se consagraba la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil.

El sistema procesal local del trabajo, incluyendo el del Distrito Federal, tenía algunas variantes según el Estado, pero en términos generales se especificaba en el mismo: - La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la constitución de las mismas, la competencia (ya que en algunos Estados existían Juntas Municipales de Conciliación y Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje), procedimiento a seguir ante las mismas, etc.

Conforme al transcurso del tiempo, en virtud de la problemática surgida y con la experiencia que se fué adquiriendo en relación a los problemas que se fueron presentando, existieron algunas variantes en relación al proceso laboral, -- así, por virtud de la Jurisprudencia que en un principio sustentó la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de imperio para ejecutar sus laudos, algunas leyes locales expedidas dentro de la época en que esa Jurisprudencia estaba vigente (de 1917 al año de --- 1923), establecieron que la ejecución de los laudos correspondía a los tribunales judiciales; otras, como las de Yucatán y Veracruz, facultaron a las Juntas para ejecutar sus laudos. A partir del año de 1924 la Jurisprudencia que definió la jurisdicción laboral declarando que las juntas son tribunales del -- trabajo con potestad ejecutoria o imperio, influyó consiguientemente en la legislación local.

En referencia a la legislación procesal del trabajo en el Distrito Federal, cabe hacer mención que el Congreso de la Unión expidió el 27 de noviembre de 1917 la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales y con fundamento en el artículo 12 de ésta Ley, el -- Presidente de la República dictó el decreto de 8 de Marzo de -- 1926, que reglamentaba el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

El decreto mencionado contenía un cuerpo de disposiciones procesales, inspiradas en la contextura jurídica de las leyes locales del trabajo, pero con mejoramiento de su técnica y del procedimiento, cabiendo hacer notar que aún en el -- Distrito Federal se notaba todavía la influencia de las disposiciones civiles, como era el caso del procedimiento de ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta, que se llevaba a cabo aplicando en forma supletoria lo contenido del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales.

Ante el poco transcurso de su nacimiento del derecho procesal laboral, fueron surgiendo discusiones, divergencias, decretos, circulares, etc. para regular su sistematiza-- ción y aplicación; así y por necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción, nacieron las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Delante de esa situación, la Secretaría de Industria giró la circular de 28 de Abril de 1926, en la que previno a los Gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de Marzo de 1927 giró una nueva circular en la - que dijo que el artículo 27 de la Constitución "declaraba de ju

jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera", por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría. Por último, el 18 de Marzo de 1927 giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

La situación creada por esas circulares determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de Septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las Autoridades locales. Seis días después se expidió el Reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas.

La legitimidad constitucional de estas disposiciones fué largamente combatida, pero el debate quedó clausurado al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y las Locales.-

Las formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas, así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.-

La Declaración de derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos y federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos.

vos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fué formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros y en las fábricas y en los talleres: fué noble y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, decía el rumor, - pero la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte, el gobierno federal sostenía, con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectar lo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de dificultades, - el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929- el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria- y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma.

Como consecuencia de la Reforma Constitucional - de 1929, se suprimió la facultad de las Legislaturas de los Estados para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución; en consecuencia, las leyes expedidas por algunas Legislaturas Locales reglamentando el trabajo de -- los empleados públicos de las entidades federativas y de sus -- respectivos municipios, son inconstitucionales, ya que de manera clara se estableció en la reforma de 1929, que solo se conservó en favor de las autoridades de los Estados la facultad de

aplicar las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones y que no sean de la competencia exclusiva de las autoridades federales.

Por virtud de la reforma constitucional de 1929, en la fracción X del artículo 73 del Código Supremo se facultó al Congreso de la Unión:

"Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marfrimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias."

Conforme a la reforma constitucional mencionada, la jurisdicción local es general y la federal específica, en los casos a que se refiere el propio texto constitucional en la fracción XXXI del artículo 123, que expresa:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Fede-

ral; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fije la ley respectiva."

Con motivo de la reforma constitucional de 1929- mencionada, se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República y así surgió el 18 de Agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo que fué el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

En términos breves trato a explicar la elaboración de la mencionada Ley, en la que ya se consigna en forma más concisa la teoría procesal y a mayor abundamiento la teoría procesal social:

El Presidente Calles terminó su periodo el 30 de Noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del Presidente-Electo, fué designado Presidente Interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal de Trabajo. Este documento, publicado por la C. T. M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal de Trabajo.

El Proyecto de Código Federal de Trabajo de referencia, fué elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje-obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dió el nombre de Código, sino el de Ley. Fué discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fué ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fué aprobada y promulgada el 18 de Agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 2, establecía expresamente que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del servicio civil. El primer reglamento al respecto fué expedido por el Presidente de la República, Abelardo L. Rodríguez, el 12 de Abril de 1934, con disposiciones favorables a los empleados públicos; pero no fué sino hasta que se expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 27 de Septiembre de 1938, durante el régimen revolucionario del Presidente Lázaro Cardenas, cuando se estableció por primera vez un nuevo derecho de caracter laboral en favor de los empleados públicos, creándose además un régimen procesal con procedimientos especiales y un Tribunal de Arbitraje encargado de derimir los conflictos entre el Estado y sus servidores.

Posteriormente, las disposiciones procesales del Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de Septiembre de 1938, pasaron a formar parte del Estatuto Burocrático de 1941.

Vino después la reforma al artículo 123 Constitucional que fué publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de Diciembre de 1960, en la que comprendió los derechos sociales de los trabajadores al servicio del Estado, reforma tal que de sus fracciones se desprende también el proceso social.-

Las normas procesales burocráticas, por formar parte integrante del artículo 123 de la Constitución, tienen un carácter eminentemente social, tanto proteccionista como reivindicatorio de los derechos de los empleados públicos que, como los obreros en general, también han sido objeto de explotación y en ocasiones de muchas vejaciones, especialmente tratándose de empleadas. Tales normas forman parte del derecho procesal del trabajo, consecuentemente cabe añadir que el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se abrogó con la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.

Finalmente, fué abrogada la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931 con el nacimiento de la NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO que entró en vigor el día Primero de Mayo de 1970, como un esfuerzo más para superar las relaciones entre los factores reales de poder, capital y trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A..- México.- 1977.- Página 155.-
- (2).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A..- México.- 1975.- Página 83.-

C A P I T U L O S E G U N D O

LA TEORIA INTEGRAL Y EL PROCESO LABORAL

- A).- PRINCIPIOS QUE RIGEN AL PROCESO LABORAL
- B).- CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL
- C).- FINALIDADES DEL PROCESO LABORAL
- D).- LA TEORIA INTEGRAL Y EL PROCESO LABORAL

A).- PRINCIPIOS QUE RIGEN AL PROCESO LABORAL

El proceso del trabajo que emerge del artículo 123 Constitucional, parte esencial de la Constitución Social, tiene no solo lineamientos y fundamentos distintos del proceso general, común o civil, sino que su estructura es de carácter eminentemente social y antípoda de los tradicionales procesos. En esta virtud, el proceso laboral no encaja en la teoría general del proceso sustentada en los principios burgueses de carácter político, esencialmente del proceso civil, sino que forma parte de la teoría del proceso social.

Nuestra legislación del trabajo, reglamentaria del artículo 123, regula el proceso laboral como fenómeno dinámico de la jurisdicción especial del trabajo, a través de normas fundamentales que, contempladas en su totalidad, constituyen varios principios rectores:

a).- PRINCIPIO DISPOSITIVO.- El Poder judicial no puede manifestarse si las partes, los interesados, no actúan; en otras palabras, para que el poder judicial intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones.

Es regla básica del proceso dispositivo, la que establece que no hay Juez sin demandante, corroborándose esta regla con el otro principio esencial del sistema dispositivo, relativo a que el Juez no proceda de oficio.

Este principio es el que tradicionalmente se ha llamado iniciativa o instancia de las partes. Todo lo anterior significa que el Juzgador nada puede hacer, si previamente no se lo piden los particulares; teniendo este principio su opuesto en el proceso inquisitorial, en donde se usaba la oficiosidad como norma en el proceso.

El proceso del trabajo está influido por el principio dispositivo, que impone a las partes el deber de estimu-

lar la actividad de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el Derecho del Trabajo. Esto es, requiere del ejercicio y una acción jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, según criterio sustentado por el Maestro Alberto Trueba Urbina. (1)

Nuestro régimen procesal del trabajo adopta el principio dispositivo, entre otros, en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo: 687, 697, 724, 726, 776, 783, -- 791, 822, etc.

La Suprema Corte de la Unión en su ejecutoria de 17 de Enero de 1936 reconoce la vigencia del principio dispositivo.-

b).- PRINCIPIO INFORMALISTA.- El principio del formalismo en el procedimiento, enseña Alfredo Rocco, "es la expresión de una necesidad que desciende de la naturaleza misma del fin procesal. Si el procedimiento, agrega, tiene por objeto la realización mediante aseguramiento y ejecución forzosa, de los intereses que están bajo tutela del derecho, la primera y más ingente exigencia de todo sistema procesal es que todos los intereses protegidos por el derecho sean garantizados en el procedimiento y todos sean en el procedimiento garantizados." (2). Por consiguiente, para poder obtener la pretensión de tutela jurídica, se necesitan formas determinadas a priori y manifestadas a través de reglas procesales; esto es, no puede existir -- proceso sin formalismo, puesto que por medio de formas se determinan con precisión los actos procesales. Pero tal cosa no quiere decir que la ciencia del proceso social venga a ser el arte de las formas, concepción anticuada que ya no tiene aplicación por la posición eminentemente científica del derecho procesal -- sino porque las normas procesales constituyen una garantía para las partes, pero especialmente para los trabajadores por la complejidad de sus conflictos.

La inobservancia de las normas procesales del -- trabajo, trae como consecuencia la anarquía en los procedimientos y desnaturaliza la finalidad del proceso de restablecer el orden económico o el jurídico perturbado por la violación de la ley o del contrato. Por otra parte, la idea de un sistema de -- formas está implícito en el concepto mismo del procedimiento Civil, cuyo ideal es que ninguna litis se perdiera por razones de forma o descuidos procesales. En el proceso moderno debe prevalecer el fondo sobre las formas, por cuanto que éstas solo son necesarias para la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho, que es la finalidad esencial del proceso. Tan es -- así, que tratándose de notificaciones hechas en contravención -- de la ley, surten sus efectos cuando la parte se haya dado por enterada del proveído.

El Derecho Procesal del Trabajo no es formalis-- ta (Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo) como el Derecho procesal civil. La simplicidad y la sencillez son las caracte-- rísticas del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para facilitar el acceso de los trabajadores a los Tri-- bunales Laborales; de modo que el concepto del procedimiento -- como "misa jurídica" no es admisible por la ciencia procesal -- del trabajo que reduce las formas a lo que necesariamente re-- quiere la garantía del ejercicio de la acción y permite excep-- cionalmente la libre iniciativa de las Juntas, contrariando el principio de la jurisdicción rogada, al intervenir conciliato-- riamente en los conflictos de trabajo.

c).- PRINCIPIO DE LA ORALIDAD.- La Doctrina y la Historia nos muestran, en relación con la forma de la actividad procesal, dos tipos de proceso: el escrito y el oral. Sin embar-- go todo proceso moderno es mixto, calificándose de oral y escri-- to conforme a la importancia que en el mismo se dé a la orali-- dad o a la escritura. Los procesalistas han discutido ampliamente acerca de las ventajas e inconvenientes de la oralidad y de-

la escritura. Sobre este punto es interesante la posición de un eminente jurista Español, Osorio Gallardo, quien opina que en el proceso civil la justicia debe ser sustanciada por medio de la palabra, por las siguientes razones: Por ley natural, puesto que al hombre le fué dada la palabra para que mediante ella se entendiera con sus semejantes, la intervención, la pregunta y la respuesta. En la oración hablada pronto se conoce al maniático, al obsecado, al incomprendible, al intransigente. (3)

El proceso del trabajo, como manifestación de los conflictos laborales, es el más moderno de los procesos, es oral y escrito, pero predomina en el la oralidad sobre la escritura, por lo que debe calificarse de oral.

El principio de oralidad en el proceso del trabajo se confirma por la disposición de la ley, que faculta al Presidente o al Auxiliar y los representantes de los Trabajadores y los patronos, para interrogar libremente a las personas, comparecer a las partes entre sí o con los testigos y a estos unos con otros, etc.

Mientras en el proceso civil prepondera la forma escrita, lo contrario acontece en el proceso del trabajo. La forma oral es la que mayormente preside toda la secuela procesal en el proceso del trabajo, sin embargo, en la realidad de los Tribunales de Trabajo, se nota constantemente que dicha forma se destruye, pues se hace uso de la forma escrita a ciencia y paciencia de las Autoridades del Trabajo.

d).- PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD.- Ni en el proceso penal ni menos en el civil o mercantil, triunfa el principio de la publicidad tan rotóndamente como sucede en el Derecho Procesal del Trabajo. La publicidad en el Derecho Penal tiene mucho de morboso, especialmente por la forma de explotar las bajas pasiones de parte de los periódicos, pero la publicidad de los conflictos de trabajo, es una publicidad fundada en los grandes intereses sociales que se encuentran en juego con moti-

vo de la calificación de una huelga o de la sentencia de un conflicto de órden económico. En materia de trabajo, por excepción, se pueden ofrecer cuestiones que puedan ofender la moral pública. En el derecho adjetivo laboral, su máxima garantía es la publicidad frente a la comunidad social. El principio de la publicidad ha penetrado en el área del proceso del trabajo, por cuanto que el artículo 710 de la Ley dispone que las audiencias serán públicas. Esta disposición ofrece al público la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso.

Sin embargo, el principio de la publicidad en el procedimiento laboral, tiene sus limitaciones: las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden disponer de oficio o a petición de parte que se celebren las audiencias a puerta cerrada en aquellos negocios en que así lo exija el mejor despacho de los mismos, la moral o las buenas costumbres, de conformidad a lo establecido en el artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo, teniendo como consecuencia las Juntas plena soberanía para limitar la publicidad del procedimiento; afortunadamente, en muy pocas ocasiones las Juntas limitan el principio publicista, siendo por lo general que la Audiencia que se efectúa a puerta cerrada es la resolución y eso se ha dado por razones de conveniencia general, pues en atención a los innumerables negocios que diariamente tienen que resolver las Juntas, la presencia del público distraería la atención de los miembros del tribunal. Por costumbre ya establecida solo intervienen en ella los representantes del capital, del trabajo y gobierno, juntamente con el auxiliar y el Secretario de la Junta.

e).- PRINCIPIO DE LA CONCENTRACION.- Lo contrario a la concentración procesal, es la dispersión, lo que trae como consecuencia, o bien, que debido a esa prolongación, los procesos terminen perdiéndose tal como sucede especialmente en el Derecho Procesal Civil.

El principio de concentración rige al proceso la

boral en virtud de que, de acuerdo con la naturaleza de esta rama del derecho, los juicios laborales deben de ser muy breves - en su tramitación; nuestro máximo Tribunal de la República ha considerado que el término medio de duración es de 54 días. La concentración en el proceso del trabajo se advierte en los artículos 725 y 816 de la Ley Federal del Trabajo.-

f).- PRINCIPIO DE LA INMEDIACION.- Consiste este principio en que el Juez o Tribunal que tenga que conocer y fallar el juicio o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo, en relación directa, próxima, cercana, a las partes y debe presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no al través del Secretario, en el acuerdo, sino personalmente, en forma inmediata, a fin de dictar una justa Sentencia o Resolución. Este principio tiene plena validez - en la Ley Positiva Mexicana: "Los Representantes (se entiende - del Gobierno, capital y trabajo), recibirán por sí todas las declaraciones y presenciaron todos los actos de prueba, bajo la responsabilidad del funcionario que infrinja esta disposición.." "Los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos, y a éstos, unos con otros, examinar documentos, objetos, lugares.." tal como lo regulan los artículos 764 y 765 de la Ley Federal del Trabajo.

g).- PRINCIPIO DE LA APRECIACION DE PRUEBAS EN CONCIENCIA.- El Maestro Alberto Trueba Urbina, es quien nos ofrece este principio también como rector del proceso del trabajo. En realidad este principio de apreciar las pruebas en conciencia considero que es ni más ni menos el principio de equidad, que desgraciadamente ninguna Junta del trabajo lo aplica, quizá porque a partir de la expedición de la Ley Federal del Trabajo, sea realmente dudoso aplicarlo, o bien, porque la mayor parte de autoridades de trabajo, educadas dentro de los principios jurídicos de las restantes ramas del derecho, no com

prendan el nuevo derecho social en sus dos aspectos, el sustantivo y el adjetivo, sin embargo, la misma ley en su artículo -- 775 nos dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, si no apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo ---- crean debido en conciencia." Este artículo es letra muerta en - la realidad procesal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El principio de la apreciación de las pruebas en conciencia es aplicable en el proceso laboral individual como - en el colectivo, jurídico o económico, así como en el proceso - laboral burocrático, y la jurisprudencia laboral reconoce esa - facultad de sentimiento de humanidad que inspiró al legislador, como lo ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia definida que aparece en el Semanario Judicial de La Federación, que indica:

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS - PRUEBAS, POR LAS. La apreciación de las pruebas hecha por parte de las Juntas, solo es violatorio de garantías indi- viduales, si en ella se alteran los hechos o se incurren- en defectos de lógica en el raciocinio. Debiendo igual--- mente estudiar todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciéndole el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de caracter humano que han tenido- en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones" (4)

B).- CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL

El proceso laboral está constituido por el com- plejo de actos de obreros y patrones y de las Juntas de Concilia- ción y Arbitraje, así como de testigos y peritos que representan el funcionamiento de normas que regulan los conflictos obero-pa- tronales, interoberos e interpatronales, jurídicos y económi- --- cos. (5)

Se infiere por lo tanto, que las clases sociales no pueden ejercer justicia por si mismos, siendo por consiguiente el proceso, el instrumento que borra la autodefensa y siendo también el proceso el medio por el cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje se apoyan para administrar justicia, debido a que la función del derecho procesal laboral es precisamente regular el mantenimiento del orden jurídico, como económico entre los trabajadores y patrones, es decir, entre dos clases totalmente diversas, encargándose sobre todo de la tutela de una de ellas, la clase trabajadora, porque para ella nació el Derecho del Trabajo.-

Si bien es cierto que el derecho procesal laboral es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales; también es cierto que encontramos las características propias del proceso laboral en relación al propio conflicto de trabajo. Así, los conflictos del trabajo, o sean las diferencias o pugnas entre el capital y el trabajo como factores de la producción e individualizados a través de trabajadores y patrones, cuando se llevan al campo jurisdiccional quedan sujetos a ciertas formalidades procesales para su decisión por tribunales laborales que en nuestro derecho se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje.-

Los conflictos del trabajo han requerido de normas específicas para su tramitación y decisión, tomando en consideración la naturaleza de los mismos, que son distintos de los juicios civiles y administrativos, porque los conflictos del trabajo se originan por disputas económicas entre los factores de la producción y por luchas sociales y pugnas entre dos clases cuyo contenido les dá una característica especial; por lo que examinando cuidadosamente el régimen procesal del artículo 123 de Nuestra Constitución de 1917, encontramos en la ideología de sus textos una transformación de la arcaica función arbitral, así co

mo principios y normas para la tramitación y decisión de los conflictos con espíritu y contenido sociales. Ese conjunto de principios y reglas de tramitación y decisión constituyen el derecho procesal de los conflictos del trabajo en general y burocrático.

Ante la situación de que los procesos del derecho laboral tienen sus características propias en cuanto a la relación misma de los conflictos del orden laboral, se antoja denotar el contenido de tal situación. Así, 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 colectiva." (6)

Por otra parte, el Maestro Mario de la Cueva nos expresa: "Los conflictos del derecho del trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo." (7)

Ahora bien, a la noción de relación laboral, corresponde la de conflicto de trabajo: conflicto entre el interés del trabajador y el interés del empresario o entre sus organizaciones; así la doctrina clasifica los conflictos de trabajo en dos categorías: individuales y colectivos. Individuales, los que surjan entre trabajador y patrón, a propósito del contrato de trabajo; y colectivos, los originados entre un grupo o sindicato obrero o uno o varios patronos, sobre cuestiones de orden profesional general. Por tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto. Por supuesto el conflicto es individual aunque sean varios los obreros que demanden al patrón.

Otra clasificación de los conflictos del orden laboral y que admite nuestra Ley Federal del Trabajo, es: según el contrato de trabajo, puede ser contrato colectivo ("el conve-

no celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y -- uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, -- con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."- Artículo 386) o puede ser también contrato denominado ley ("es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, -- con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."- Artículo 404)

Otra clasificación de los conflictos del trabajo que puede colegirse de nuestra legislación, es la siguiente: a). OBRERO-PATRONALES (Conflictos suscitados entre trabajadores y patrones con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos), b).- INTEROBREROS (Conflictos entre trabajadores derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente concatenados con ellos. Cuando la pugna surge entre sindicatos, al conflicto se le denomina intergremial o intersindical) y c).- INTERPATRONALES (Conflictos entre patrones originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronal).

La Doctrina Jurisprudencial Mexicana, también divide los conflictos del trabajo en jurídicos y económicos; precisándolos en relación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la forma siguiente:

"Conflictos de carácter jurídico son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación-

del servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales." (8)

Precisamente conforme a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia, podemos dividir los conflictos contenciosos entre el capital y el trabajo en cinco grupos, a saber: a).- Obrero-patronales: individuales jurídicos; b).- Obrero-patronales: colectivos jurídicos; c).- Obrero-patronales: colectivos económicos; d).- Interobreros: Individuales y colectivos; y e).- Inter-patronales: individuales y colectivos.-

Hecha esta pausa respecto de los conflictos de trabajo, podemos entrar de lleno a las características del proceso del trabajo, por lo que siguiendo la doctrina lo clasificamos específicamente en cuatro grupos: A).- Proceso Individual Jurídico, B).- Proceso colectivo jurídico, C).- Proceso colectivo económico y D).- Proceso Burocrático.-

Se puede decir que el PROCESO INDIVIDUAL JURIDICO surge con motivo de un conflicto entre los intereses individuales de los sujetos de una singular relación de trabajo, o sea, un trabajador y un patrón.

EL PROCESO COLECTIVO JURIDICO tiene como motivación la controversia colectiva que afecta a la categoría profesional y cuya finalidad es tutelar o reivindicar los intereses de ésta, relacionados con la interpretación del contrato colectivo o de la ley o de derechos que surjan del proceso.

Los procesos colectivos e individuales de naturaleza jurídica, los adopta nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 751, de donde arranca la tramitación específica de estos procesos.

Son cinco las fases para la tramitación de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, a saber:

1).- EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.- En este pe

todo los actos jurídicos procesales se encaminan a buscar la solución amigable del conflicto: la Junta exhortará a las partes - para que procuren un arreglo conciliatorio, como lo establece el artículo 752 así como el 753 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de no llegar a un acuerdo satisfactorio por las partes, surge entonces la intervención del tribunal, como Arbitro, como componedor amigable; y, si la proposición conciliatoria de la Junta o la opinión de ésta es aceptada por las partes, termina el conflicto con el convenio respectivo, cuyos efectos jurídicos son - los inherentes a un laudo. El acto conciliatorio es, pues, el primer estadio del proceso del trabajo; si fracasa la conciliación, se pasa al periodo contencioso.

2).- EL PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO.- Este surge - en caso de no haber fructificado el primero; aquí la parte demandante tiene la posibilidad procesal de reproducir o formular, ratificar, ampliar o modificar su demanda, y, la demandada, la decontestar y la de reconvenir al actor.

3).- EL PROCEDIMIENTO PROBATORIO.- Esta fase surge inmediatamente después de que se entra a la contención del -- conflicto, teniendo lugar en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, en la que las partes tienen derecho a presentar todas aquellas que estimen convenientes para obtener la justificación de su derecho, de conformidad a lo estatuido por el - artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo, siendo obligación de las Juntas desahogar las pruebas que se ofrecieren y se hubiesen admitido, en posterior o posteriores audiencias. En esta fase se realizan actos procesales de las partes, de las Juntas y de las personas ajenas al proceso que intervienen en él, como testigos, peritos, etc., concluyendo este estadio con los alegatos de las partes sobre los hechos del proceso y pruebas rendidas por las - mismas y, en su caso, de los coadyuvantes.

4).- EL PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION.- Esta etapa del proceso concluye con el laudo que pone fin al conflicto.

5).- EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.- Es el últi-

timo estadio del proceso del trabajo, en cuanto a que tiene por objetivo el cumplimiento del laudo y la efectividad de las prestaciones reclamadas. A este respecto nuestra ley contiene disposiciones para la ejecución de los laudos hasta restituir a la parte que obtuvo el laudo favorable, en el pleno goce de sus derechos o bien hasta adquirir el pago de sus prestaciones.

El PROCESO COLECTIVO ECONOMICO tiene como principal objetivo el de establecer nuevas condiciones de trabajo o también de modificar las ya existentes. Y por creaciones de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse, según la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no solo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificaciones técnicas en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo de trabajo en las relaciones obrero-patronales. El proceso colectivo económico reviste características especiales no solo de forma sino de fondo.

Los estadios del proceso colectivo económico son los siguientes:

1).- PROCEDIMIENTO INICIAL.- Las partes plantean su conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual está obligada a oírlos en audiencia pública en donde se inicie el proceso colectivo, intentándose la conciliación de las partes y fracasada expondrán los hechos y causas del conflicto.

2).- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION.- El Tribunal del Trabajo debe mandar practicar una investigación a cargo de tres peritos que él designe, y asesorados por dos comisiones, una de obreros y otra de patronos. La investigación tiene por objeto estudiar el estado económico y contable de la negociación, para que el tribunal pueda tener elementos de convicción, a fin de resolver el proceso.

3).- RESOLUCION Y EJECUCION.- El laudo colectivo económico o la sentencia colectiva, en los términos del artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo, le pone fin al conflicto.

Con todo ello quiere decir que los conflictos de orden económico surgen del juego de intereses entre patrón y trabajador, provocado en primer lugar, por la pretensión de los trabajadores con la tendencia de mejorar sus condiciones de trabajo. Es cuando surge el camino a seguir para la solución del conflicto: "la vía del conflicto económico queda reservada entonces a los conflictos que surgan con motivo de la suspensión, de la reducción, de la terminación de los contratos de trabajo y el paro, siempre que afecten a la totalidad o a una parte de los trabajadores de una empresa, tratándose de las primeras o de varias de una determinada rama de la industria, tratándose del paro. La vía del conflicto del orden económico fué instituido para la clase patronal, como la huelga lo fué para los trabajadores." (9)

Por otra parte, "la resolución que pone fin al proceso colectivo económico se le denomina Sentencia Colectiva, cuyo contenido es distinto procesalmente del laudo. 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, más no el del laudo de tipo económico, ya que éste sí engendra, si crea nuevos derechos y nuevas obligaciones que pudieron o no haber sido alegados." (10)

El Estado moderno en nuestra Constitución de 1917 se desdobra en dos entes:

El Estado político organizado jurídicamente con las garantías individuales y los poderes públicos. legislativo ejecutivo y judicial; constituyéndose el estado federal por éstos y por los Estados miembros que adoptan la misma forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio Libre, en los términos del artículo 115.

Un Estado de derecho social, que comprende las garantías sociales y su jurisdicción especial, que integra uno

de los capítulos de la Constitución social, pero subordinado a los poderes políticos.

Así, el estado viene a ser un ente, una realidad jurídica que es representada por el órgano denominado gobierno, compuesto por individuos e instituciones. El Jefe del Estado, en países como el nuestro, es el Presidente de la República, con el summun de facultades y poderes que se le confieren por la Ley Fundamental. En sus actividades, el Estado político y sus funcionarios son los que tienen la representación del pueblo y actúan a nombre de éste. En su organización democrática representan el poder capitalista. El Estado democrático-capitalista simboliza a la clase explotadora, por lo que es admisible la existencia del Estado patrón, cuya alma es esencialmente burguesa y en sus relaciones sociales con sus servidores o trabajadores se originan conflictos laborales que deben ser derimidos por la jurisdicción especial del trabajo.

Los conflictos entre el Estado, poderes federales, locales y municipales, y sus trabajadores, se originaron con motivo de la declaración de derechos sociales en favor de éstos en el artículo 123 de la Constitución de 1917, desde entonces comenzó su lucha social, mediatizada por la fuerza del poder público, pero los conflictos entre los Jefes de las unidades burocráticas y sus servidores tuvieron como escenarios las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; posteriormente a partir de la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en 1938 tuvieron expresión de realidad en las Juntas Arbitrales y en el Tribunal de Arbitraje, hasta el año de 1960 en que se adicionó el artículo 123 Constitucional -- con el apartado B), con nueva declaración de derechos sociales -- específica para los trabajadores al servicio de lo Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito y Territorios Federales y con el establecimiento de los Tribunales burocráticos encargados de derimir los conflictos, con base, reglamentación y fundamento en la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las diferencias o conflictos entre el Estado y sus servidores, por disposición expresa de la Ley de la materia, tienen el caracter de jurídicas, por lo que el proceso, a su vez, solo puede ser relación procesal jurídica sujeta expresamente a las normas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o a sus disposiciones supletorias.

No hay pues, conflictos de caracter económico, como ocurre entre los factores de la producción, entre el Estado y sus servidores, por cuanto en estos conflictos no está en juego el fenómeno de la producción, sino simplemente relaciones de caracter jurídico donde pueden originarse violaciones a la ley por parte de los trabajadores o de los titulares de las unidades burocráticas, como sujetos de derecho en las relaciones laborales burocráticas.

El proceso burocrático es estado de ligamen que constituye una unidad, para obtener la satisfacción del derecho en un laudo con efecto de cosa juzgada, sobre la base de la verdad sabida y buena fe guardada, pero la relación es eminentemente jurídica, en la inteligencia de que los derechos de los trabajadores son sociales y los del Estado patrimoniales.

En el derecho procesal del trabajo burocrático, las disposiciones generales son semejantes a las laborales a que nos hemos referido con anterioridad, pues son supletorias por mandato expreso del artículo 11 de la Ley de la burocracia. Sin embargo, se consagra el principio de irrenunciabilidad de derechos sustanciales y procesales consignados en las leyes en favor de los empleados públicos.

Fundamentalmente, en el proceso burocrático es norma esencial la aplicación de los principios de justicia social, así como la prevalencia de interpretación más favorable al burócrata en caso de duda.

Solo destaca en el proceso burocrático la prohibición de cobrar costas y de recusar a los miembros del tribunal; pero tanto en este proceso como en el de propiamente laboral, se regula un régimen de responsabilidades y sanciones que son indispensables para una buena administración de justicia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo a pautado los -- procedimientos a seguir para la substanciación y decisión de los conflictos obrero-patronales, interobreros o interpatronales. Si bien es cierto que la ley consagra capítulos ad hoc sobre formas procesales bajo el título catorce, que lleva por epígrafe Dere-- cho Prcesal del Trabajo, también es evidente que existen en el propio ordenamiento laboral, en otros títulos y capítulos, con-- ceptos esporádicos que contienen reglas de procedimientos, tanto jurisdiccionales como administrativas. Todas esas disposiciones-- jurídicas de procedimiento, vistas en su conjunto, constituyen - el derecho procedimental mexicano del trabajo, rama importante de la ciencia procesal laboral, que a su vez es parte de la Teo-- ría General del Proceso Social.

Los procedimientos del trabajo en general pueden distinguirse de la siguiente manera:

- a).- Procedimientos de conocimiento o declara--- ción, y
- b).- Procedimientos de ejecución forzosa.

El procedimiento de conocimiento o declaración - lo constituyen las formas procesales que sirven al tribunal labo-- ral para investigar y establecer la relación entre la norma jurí-- dica social y el caso concreto en el laudo. Para la efectividad-- de éste se necesitan normas de ejecución o procedimientos de ase-- guramiento, con la finalidad de hacer factible la satisfacción - del interés tutelado jurisdiccionalmente.-

Según la antigua Ley Federal del Trabajo, los -- procedimientos laborales eran de dos clases:

- a).- Ordinarios y,
- b).- Especiales

La clasificación fué aceptada también por la Su-- prema Corte de Justicia de la Nación, desde hace más de treinta-- años; precisamente, en ejecutoria de 12 de Septiembre de 1935.

Conforme a la Nueva Ley Federal del Trabajo, se-- estructuraron procedimientos para conflictos jurídicos, o sea --

los ordinarios, los especiales y los de naturaleza económica, -- pectivamente, en los capítulos V, VI y VII del Título Catorce, -- con el propósito de aligerar los juicios laborales y darles una tramitación adecuada a cada uno de ellos, atendiendo a la natura leza que origina el juicio respectivo. Consiguientemente, se han creado procedimientos especiales para la tramitación y decisión de conflictos laborales que sus características así lo requie-- ran, independientemente de los ordinarios jurídicos o de natura leza económica.

Los procedimientos del trabajo en función del -- continente de los mismos, no están sujetos a principios procesa les generales sino los que se deriven de su ley y específicamente de la justicia social. (Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

C).- FINALIDADES DEL PROCESO LABORAL

Es innegable que las leyes procesales del traba jo regulan una actividad o función social del Estado en benefi-- cio de la clase trabajadora; pero también es inconcuso que la na turaleza de estas normas es distinta de las civiles para las que nada importa la estructura de una sociedad dividida en clases, -- ni tiene finalidades reivindicatorias de valores humanos. La me jor definición es que tales normas laborales son de naturaleza -- social.

El derecho procesal del trabajo pertenece a una tipificación legislativa nueva que no puede atribuirse al dere-- cho público, aun cuando las leyes procesales en general han sido agrupadas dentro de este término por la ciencia burguesa. En to do caso es rama del derecho social como norma instrumental del -- derecho del trabajo. Por otra parte las leyes procesales del tra bajo tienen una característica especial: regulan conflictos de -- clases y relaciones jurídicas y económicas en la que está intere sada la comunidad obrera y realizan la tutela del estado burgués en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores. En consecuencia, el proceso laboral tiene finalidades colectivistas, enteramente nuevas, que no encajan dentro de la clasificación --

del derecho en público y privado, puesto que cuando esta clasificación se adoptó en los albores de la ciencia jurídica, ni siquiera se sospechó el surgimiento del proletariado, y mucho menos la lucha de clases que se entablaría, como consecuencia de su recio batallar, para hacer frente al poder capitalista e imponer en su hora el imperio de la justicia social.

Una de las características que más destaca al proceso laboral, es su naturaleza social, pero tiene también como característica propia y finalidad no solo el de ser proteccionista sino también reivindicatoria de los trabajadores, rompiendo radicalmente con el principio burgués de paridad de las partes en el proceso laboral, pese al sentimiento contrarrevolucionario del nuevo legislador sin rumbo social y que aún sueña con tal principio.

El derecho procesal del trabajo es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso: derecho de lucha de clases.

En función de la esencia revolucionaria del artículo 123 de la Constitución de 1917, tanto las normas sustanciales como las procesales son esencialmente proteccionistas y tutelares de los trabajadores; la protección no está solo en la ideología y en sus disposiciones, sino en los textos mismos, pues la norma sustancial influye de tal manera en la procesal que ambas se identifican en su sentido proteccionista y tutelar, de manera que el derecho procesal del trabajo es proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando su lucha aflora en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores.

Así se manifiesta la función proteccionista y tutelar de las normas adjetivas del trabajo, originando en su reglamentación un nuevo derecho procesal, que contempla en el pro-

ceso a dos partes en pugna, para el efecto de tutelar a la más débil, que es la obrera, de donde emerge el principio de disparidad procesal, para la realización plena de la tutela en favor de los trabajadores.

El proceso laboral tiene también finalidades reivindicatorias para corregir las injusticias sociales y la explotación secular de que han sido víctima los trabajadores mexicanos; por ello, en el proceso mismo las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales del Trabajo Burocrático, están obligados a redimir a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el mencionado estatuto constitucional.

El proceso laboral como tutelar y reivindicatorio de la clase trabajadora, tiene sus confirmaciones doctrinales jurisprudenciales deducidas de interpretaciones de la ley procesal que establece que en los casos de duda, la Ley Federal del Trabajo debe ser interpretada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en favor del trabajador, por ser el proceso del trabajo esencialmente protector y reivindicador de una clase social: la laborante.

D).- LA TEORIA INTEGRAL Y EL PROCESO LABORAL

Es digno de encomio analizar el estudio realizado por el Maestro Alberto Trueba Urbina respecto de su Teoría Integral y sobre todo su relación existente en relación al tema en estudio: el proceso laboral.

En el proceso de formación y en las normas de derecho mexicano del trabajo y de la previsión social tiene su origen la TEORIA INTEGRAL, así como en la identificación y fusión del Derecho Social en el artículo 123 de la Constitución de 1917 de nuestro País.

La Teoría Integral explica la teoría del derecho del trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y por consiguiente como un orden jurídico y dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga, el función del devenir histórico de estas normas sociales; comprende pues, la teoría revolucionaria del artículo 123 de la Constitución político-social de 1917.

La Teoría Integral de derecho del trabajo y de la previsión social, como teoría jurídica y social, se forma con las normas jurídicas y reivindicatorias que contiene el artículo 123 en sus principios y textos: el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista.

La Teoría Integral descubre las características propias de la legislación mexicana del trabajo. Y en la lucha -- por el derecho del trabajo, persigue la realización no solo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación. Surgió la Teoría Integral como la revelación de los textos del artículo 123 de nuestra Constitución Mexicana de 1917, divulgando el contenido del artículo cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo, con el derecho social, siendo el primero parte de éste.

La Teoría Integral, nos dice el Maestro Alberto Trueba Urbina, "es, en suma, no solo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 - precepto revolucionario - y de sus leyes reglamentarias - productos de la democracia capitalista - sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para-

bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven - en nuestro país." (11)

La teoría sustantiva y adjetiva de la Teoría Integral fertiliza el campo del proceso de los conflictos laborales, para la realización de sus fines: hacer efectiva con su --- fuerza dialéctica la función dignificatoria de la justicia so--- cial, así como su función más excelsa es redimir a la clase trabajadora, en la jurisdicción del trabajo: a los trabajadores en general y a los burócratas, federales, locales y municipales.

El proceso del trabajo, a la luz de la Teoría Integral, es un instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus dere--- chos, así como la reivindicación de éstos. Independientemente de los privilegios compensatorios que establezcan las leyes procesales en favor de los trabajadores, de acuerdo con la teoría so--- cial procesal del artículo 123 deben tomarse en cuenta los principios e instituciones del proceso laboral:

a).- Desigualdad de las partes.- El concepto burgués de bilateralidad e igualdad procesal de las partes se quiebra en el proceso laboral, pues si los trabajadores y patrones - no son iguales en la vida, tampoco pueden serlo en el proceso, - por cuyo motivo los tribunales sociales o sean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de suplir las deficien--- cias procesales de los trabajadores.

b).- La acción procesal del trabajo es de caracter social, como son las normas sobre cumplimiento de contrato - de trabajo y de indemnización: derechos sociales de los trabajadores. Las excepciones patronales están limitadas al ejercicio - de tales acciones, pero no son sociales sino patrimoniales. Esta teoría es aplicable en conflictos jurídicos y económicos.

c).- La prueba.- La prueba en el proceso laboral no tienen una función jurídica sino social, pues tienen por obje

to descubrir la verdad sabida, rigiendo en igual forma el principio de inversión de la carga de la prueba en favor del trabajador.

d).- El laudo.- La resolución que pone fin a un conflicto de trabajo jurídico o económico se denomina laudo, mismo que en la Ley del Trabajo se ordena que deben de dictarse "averdad sabida", esto es, no impera la verdad jurídica, debiéndose analizar las pruebas en conciencia, cuyos principios se derivan del artículo 775 de la Nueva Ley Laboral.

Como consecuencia de la Teoría Integral del derecho del trabajo nace en la dinámica del proceso laboral la Teoría Integral del derecho procesal del trabajo como fuerza dialéctica, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burocráticos y de Amparo, apliquen el derecho del trabajo en los conflictos laborales en su función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores o ejerzan esta misma función en uso de su actividad procesal creadora.

La conjunción de las normas sustantivas y procesales del artículo 123, vitalizadas con la ideología de las mismas y robustecida con la doctrina consignada en el mensaje del propio precepto constitucional, a la luz de la Teoría Integral, constituye la fuente más fecunda de la facultad creadora de los tribunales del trabajo, tanto en los conflictos que se refieren a la producción económica como en cualquier otra actividad laboral que deban ser resueltos por órganos de la jurisdicción social, incluyendo entre éstos a los tribunales que dirimen las controversias entre el Estado y sus servidores, que no pueden substraerse a los dictados sociales de nuestra Carta Magna de 1917.

El derecho procesal laboral es pues, a la luz de la Teoría Integral, derecho de lucha de clase, proteccionista de los trabajadores y reivindicatorio de los mismos, ya que tiene -

su nacimiento mismo por y para los trabajadores.

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

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México.- 1975.- Página 336.-
- (2).- ALFREDO BOCO.- Interpretación de las Leyes Procesales, en "Anales de Jurisprudencia".- T. XXI.- Página 663.-
- (3).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México.- Volumen II.- Página 60.-
- (4).- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Tesis 604 y 605.-
- (5).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México.- Volumen I.- Página 18.-
- (6).- TAPIA ARANDA, E.- Derecho Procesal de Trabajo .- Página -- 113.- México.-
- (7).- MARIO DE LA CUEVA.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- Tomo II.- Página 728.-
- (8).- Ejecutoria de 4 de Octubre de 1935.- Juana García Ruiz.- - Toca 280/35.- Sec. 2a.-
- (9).- JOSE DE JESUS CASTORENA.- Los Procesos del Derecho Obrero. México.- Página 190.-
- (10).- JOSE DE JESUS CASTORENA.- Los Procesos del Derecho Obrero. México.- Página 191.-
- (11).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México.- 1977.- Página 224.-

C A P I T U L O T E R C E R O

LAS ETAPAS PROCESALES

- A).- CONCILIACION, DEMANDA Y
CONTESTACION
- B).- PRUEBAS Y ALEGATOS
- C).- LAUDO
- D).- EJECUCION DEL LAUDO

Conforme a la Nueva Ley Federal del Trabajo, se estructuraron procedimientos para conflictos jurídicos, o sea -- los ordinarios, los especiales y los de naturaleza económica, -- respectivamente, en los capítulos V, VI y VII del Título Catorce, con el propósito de aligerar los juicios laborales y darles una tramitación adecuada a cada uno de ellos, atendiendo a la naturaleza del conflicto que origina el juicio respectivo. Consiguientemente se han creado procedimientos especiales para la tramitación y decisión de conflictos laborales que sus características -- así lo requieran, independientemente de los ordinarios jurídicos o de naturaleza económica.

La tramitación procesal en materia laboral se adecua según al procedimiento o naturaleza del conflicto que se derime, quedando asentado lo anterior podemos afirmar que las fases del proceso laboral son las siguientes:

- A).- CONCILIACION, DEMANDA Y CONTESTACION;
- B).- PRUEBAS Y ALEGATOS;
- C).- LAUDO y
- D).- EJECUCION DEL LAUDO.

Pero cabe advertir, que estas fases se encuentran en todos los procesos de trabajo de tipo ordinario, pues en ciertas clases de procesos es posible que no exista alguna o algunas facetas; de cualquier manera, conforme se vaya estudiando se podrán hacer las aclaraciones pertinentes, aunque en este trabajo de investigación se ha creído pertinente estudiar todas las fases procesales labores para su comprensión general.

A).- CONCILIACION, DEMANDA Y CONTESTACION

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

Es pertinente que antes de hacer el estudio respecto de la conciliación, se expongan ideas respecto de lo que debe entenderse respecto de este concepto, su importancia, venta

jas y en su caso su innecesariedad en nuestro medio.

La conciliación no es una institución propia; no nació en México. Juan Menéndez Pidal, nos dice: "se encuentran - antecedentes remotos de la conciliación en la Ley de las Doce Tablas Romanas, en los Mandaderos de la Paz del Fuero Juzgo, en -- los Jueces Advenidores de las Partidas, en las Ordenanzas de Bilbao, en la Instrucción de Corregidores de Carlos III, en las Ordenanzas de Matrículas de Carlos XVIII." (1)

Por su parte, el Licenciado Armando Porrás y López describe que: "En Francia la Conciliación fué el espíritu de los célebres consejos de prudentes, modificada dicha concilia---ción por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en la Constitución Española de 1812." (2)

La institución de la conciliación no es propia - de nosotros, pero sin embargo ha adquirido carta de naturaliza---ción en nuestro medio, de tal manera que en el derecho procedi---mental del trabajo (en nuestro concepto) es uno de los pilares-- el referido instituto.

El Estado no puede ni debe permanecer indiferente ante los grandes problemas sociales, si en el desarrollo ci---vil la conciliación no hace su aparición (por lo menos en nues---tro medio judicial) por la naturaleza particular de los intereses en conflicto, en el derecho del trabajo se observa que el inte---rés 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 de su - familia, está pendiente de los resultados de un juicio, en que - desgraciadamente la espera se torna angustiosa, pues pasan días, meses y años sin que la solución al conflicto se obtenga.

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

Al respecto es notable lo que nos dice el Trata---distista Alejandro Gallaet Folch: "los gobernantes de todos los --

Estados, aún cuando habfan consagrado la iligitimidad de las interrupciones 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 no produjera perjuicios a la prosperidad de los países que gobernaban. Esta intervención se limitó a poner en contacto a los representantes del sector patronal y del obrero e incitarlos a la avenencia y aún a sugerir fórmulas transaccionales para lograrla. Esta es la función conciliatoria que al principio se ejerció, de la cual ordenaron la creación de organismos especializados."

En México, y siguiendo la moderna doctrina al respecto, se ha considerado que la conciliación en materia laboral debe ser obligatoria. Al respecto, el artículo 600 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a tal postulado.

A mayor abundamiento, es conveniente decir que la conciliación ha sido admitida por la Organización Internacional del Trabajo. Dicho Organismo sostiene que el procedimiento conciliatorio da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir las reclamaciones a medidas justas, facilitar el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso, y, además, asegura un arreglo razonable porque de 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 eleminar entre las partes aquellos malos entendidos y aquellos razonamientos que son a menudo la causa del litigio, la función conciliatoria debe pues, ayudar a los particulares, no ha prescindir del derecho, sino a tratar por sí solos el propio derecho." (3)

De lo que hemos expuesto se desprende entonces -

la indudable importancia que la conciliación tiene y la necesidad de procurar que la misma se observe en la práctica, pues es sabido que en nuestros organos laborales no cumplen su cometido con la debida atingencia de procurar la conciliación entre las partes respecto de su conflicto correspondiente, ya que tan solo se limitan a hacer un breve exhorto a las partes en pugna para que lleguen a un arreglo y, a veces, ni eso.

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, lo que solo se logra con una interpretación idonea del pensamiento que animó a los redactores de la Ley Federal del Trabajo.

En su artículo 752, de la Ley Federal del Trabajo, nos dice: "El pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación..." Esta disposición que reproducimos, nos dice que las partes comparecerán ya personalmente, o bien por medio de representantes legalmente autorizados, desde luego no se está de acuerdo con que la conciliación se lleve a efecto por medio de representantes apoderados de las partes, ya que para que la conciliación produzca todos los efectos benéficos, debe desenvolverse con la presencia personal de las partes interesadas, dijéramos que el acto de la conciliación es un acto personalísimo; ello no quiere decir que las partes no puedan asistir ante los Tribunales del trabajo para conciliar, acompañados de sus Apoderados, Representantes o Asesores, pero siempre debe existir por parte de las autoridades laborales que sean los directamente afectados en el conflicto los que se presenten ante las autoridades respectivas a fin de conciliar.

El acto de conciliación se celebrará de acuerdo a lo estatuido por el artículo 753 de la Ley de la Materia, en la forma siguiente:

Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. El Presidente de la Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio y después de oír sus alegaciones, podrá proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto, haciendo ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.

Naturalmente, para darle mayor importancia a la conciliación, forma ideal para resolver los conflictos individuales o colectivos de trabajo, urge reformar la ley, en el sentido de crear un cuerpo de especialistas en derecho del trabajo que se encarguen de conciliar a las partes, de meditar fórmulas de advenimiento en presencia de los intereses de las partes contendientes, dicho cuerpo de "conciliación", únicamente existe en los Tribunales del Trabajo del Distrito Federal, pero este sistema debe existir consagrado en la ley laboral, a fin de que sea obligatorio en toda la República.

La conciliación está regulada en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos: 748, 752, 785 y 790, siendo imperativo de cualquier procedimiento laboral procurar primeramente la conciliación entre las partes en conflicto.

Las autoridades encargadas de llevar a efecto la conciliación, son las siguientes: Las Juntas Municipales de Conciliación, las Juntas Federales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el Titular de la Secretaría de Trabajo.

Si la conciliación fracasa, es decir, si las partes no pueden encontrar una conciliación, la Junta la declarará terminada y se pasará al período de demanda y excepciones.

Al no haber una conciliación entre las partes en conflicto, se entra al período de contención con las figuras jurídicas de la demanda y la contestación a la misma, pudiendo realizarse esta faceta, como en el caso de los procedimientos para-

la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, con una audiencia denominada: de conciliación, demanda y excepciones.

La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones. En otros términos, es el acto con el cual la parte actora ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado. El carácter del acto inicial del proceso o punto de partida que constituye la demanda, exige que la misma contenga todos los elementos para su identificación y justificación, así como la legitimación o fundamentación de la pretensión.

En nuestro derecho procesal del trabajo la acción procesal se ejerce en el momento en que se formula la demanda -- a que se refiere el artículo 752 de la ley y que motiva el emplazamiento del demandado para que comparezca a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

El procedimiento del trabajo, que constituye una unidad con fases diferentes, se inicia con lo que la ley laboral llama demanda, o sea, invocación a la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje para que conozca el conflicto que se le planteará en la audiencia correspondiente. El primer efecto de la demanda es la notificación al demandado. En consecuencia, la demanda en el derecho procesal mexicano de trabajo, es la expresión inicial del proceso laboral, mediante comparecencia o escrito en que el actor solicita la intervención de los tribunales de trabajo, para que estos conozcan del conflicto que se anuncia, o también es al mismo tiempo la pretensión procesal o ejercicio de un derecho laboral contra el demandado, debiendo contener los siguientes requisitos: 1.- Nombre de quien promueve y domicilio para oír notificaciones, 2.- Nombre y domicilio del demandado, 3.- Causa o título de la acción, 4.- Hechos o circunstancias que originan la demanda, 5.- Indicar el monto del salario o la base para fijarlo, 6.- Fundamentos legales y 7.- Puntos petitorios.

La contestación a la demanda es también una pretensión o excepción procesal que se opone al actor, ya sea en forma escrita u oral.

El demandado, frente a la demanda del actor, puede reaccionar, allanándose a la pretensión, oponiendo defensas o excepciones, contrademandando (reconvención) o permaneciendo fuera del proceso (rebeldía).

Nuestra Ley Federal del Trabajo llama contestación o defensa al acto procesal del demandado en que se opone a las pretensiones del actor; disponiendo el artículo 753 en su fracción V, en lo que respecta a la contestación, lo siguiente:

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

Los efectos de la relación procesal de trabajo son, con respecto a la demanda y la contestación, los siguientes:

a).- Los efectos de la demanda: el establecimiento de la competencia de la Junta, la iniciación de la instancia procesal y la interrupción de la prescripción por la simple presentación, pudiendo variarse la demanda hasta antes de la audiencia de contestación a la demanda, siendo esta faceta una innovación respecto de los demás derechos existentes en nuestro País.

b).- Los efectos de la contestación a la demanda son principalmente los siguientes: se establece la relación procesal, se establece la competencia de la Junta desde el punto de vista del demandado y se fijan los puntos litigiosos o como lo -

llama el Maestro Alberto Trueba Urbina, se establece la relación procesal.

Establecida la relación procesal, se entra al periodo probatorio.

B).- PRUEBAS Y ALEGATOS

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. Por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que funden sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquéllas descansa, indudablemente, sobre la base inconvencible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes, carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras "sombras de derecho o de hechos."

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho.

Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de probe, que significa honradez, o de probandum, probar, patentizar, hacer fé respecto de alguna cosa.

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

En el Derecho del Trabajo, atendiendo a muy especiales circunstancias, el principio de que quien afirma está obligado a probar se rompe, esto es, se han elaborado doctrinas jurisprudenciales laborales creando tesis sociales de inversión de la carga de la prueba 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 al -- respecto: " en el proceso 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 son aceptadas sin reservas porque trata de favorecer al débil, al obrero, frente al poderoso. Pues sostener lo contrario -- sería desconocer que la elaboración del Derecho Procesal del Trabajo se debe a la necesidad de evitar que el litigante más poderoso económicamente hablando, pueda derivar y obstaculizar los -- fines de la justicia social.

La inversión de la carga de la prueba cumple, -- pues, en el proceso del trabajo una función tutelar, que constituye por otra parte, la finalidad de toda legislación social.

El Procesalista Eduardo R. Stafforini, nos dice: "La prueba consiste en demostrar en juicio por alguno de los medios que la ley establece, la verdad de los hechos controvertidos por las partes. La prueba es inseparable del hecho mismo. -- Si éste último no puede justificarse, de nada vale que realmente exista, pues el Juez del litigio acepta exclusivamente aquello que es posible de demostración. El hecho se tiene por probado cuando el Juez se persuade de su veracidad. Este propósito -- debe considerarse satisfecho cuando las diligencias practicadas llevan a su espíritu la certidumbre de la verdad del hecho invocado, por el contrario, será insuficiente si subsiste la duda -- que suscita la sola afirmación de una parte frente a la negativa de la otra." (4)

Los hechos constituyen el objeto de la prueba, -- pero para que los hechos puedan ser objeto de prueba, deben te-

ner los siguientes requisitos:

- 1.- Que los hechos sean alegados por las partes.
(Artículo 760 fracción II)
- 2.- Que sean negados.
- 3.- Que no sean tenidos legalmente por verdaderos.-
- 4.- Que no esté prohibido la prueba de los mismos.
- 5.- Que sean admisibles.

El fin de la prueba es el de hacer que el juzgador, mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentre la verdad.

Con las pruebas aportadas por las partes, se aplicará el método deductivo, es decir, se aplicará la norma al caso concreto (el problema planteado) y en esta forma el juez resolverá el conflicto jurídico. Con las pruebas aportadas por el actor y demandado, ambas partes tratan que la congruencia entre la idea que ellos tienen de una cosa y la cosa misma (la verdad de ellos), sea la que se estructure en el espíritu del juez, naturalmente, según sea el actor, o el demandado.

Los medios o instrumentos por los cuales los Tribunales obtienen los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad constituye otro de los aspectos de la prueba.

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

Francisco Ricci se pronuncia en el sentido de --

que el juez no puede optar sino por los medios probatorios establecidos legalmente y dice: "Una doble razón, el interés público de un lado y el interés privado del otro, ha inducido al legislador a determinar los medios de prueba y a no dejar esto al arbitrio judicial o de las partes. Es de público interés que -- los derechos de cada ciudadano sean ciertos y esta certeza no -- se puede tener prácticamente si no son ciertos los medios con -- los cuales se puede demostrar su existencia. Ocurre así, cuando todos sabemos si un medio de prueba dado está reconocido como -- tal, y cual es la eficacia que se le atribuye. Dejando los medios de la prueba y la apreciación de su valor al arbitrio del juez, no se tiene la certeza del valor que por parte de éste se atribuirá a un medio de prueba determinado, y tal incertidumbre en la prueba no puede menos que producir la incertidumbre dentro del derecho mismo." (5)

En nuestra Legislación Laboral Procesal no se -- precisan los medios de prueba sino tan solo se enuncian. El Derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los -- medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean -- concebidos por la ciencia moderna. Generalmente se utilizan como medio de prueba para conocer la verdad sabida: las declaraciones de las partes, testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes e inclusive presunciones legales y humanas. En general, dentro del régimen procesal del trabajo debe -- admitirse cualquier medio de prueba que pueda servir para comprobar un hecho, ello se corrobora con lo estatuido en los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, aunque no estamos de acuerdo con el criterio del último de éstos preceptos, -- porque se tiene la convicción de que las partes en el proceso -- laboral no 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; toda vez que la aportación de pruebas constituye una carga y no una obli

gación, porque es absurdo obligar a las partes a aportar elementos probatorios, ya que las partes son libres de ofrecerlos o no, si a sus intereses conviniere.

En el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba (enunciativos y no limitativos) que puedan aportar las partes en el proceso, correspondiendo a los tribunales de trabajo admitirlas o desecharlas y ordenar el desahogo de las mismas, conforme a la teoría jurídico-social del proceso del trabajo.

Como hemos venido señalando en el desarrollo de esta tesis, el derecho procesal laboral tiene una función eminentemente social y con ese principio rector existe en el mismo la apreciación de las pruebas en conciencia que es el acto que solo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burocráticos, para hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formulados por las partes. La apreciación de pruebas en conciencia es congruente con la Teoría social del proceso del trabajo.

En el proceso laboral puede abrirse el negocio a prueba en los siguientes casos:

- 1.- Si las partes, no están conforme con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario.
- 2.- Si las partes lo piden.
- 3.- Si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

En los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza económica, después de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones que señala el artículo 753, la Junta señalará día y hora para la Audiencia de ofrecimiento de pruebas, misma audiencia que debe celebrarse dentro de los diez días siguientes a la de conciliación, demanda y excepciones. En esta audiencia las partes ofrecerán las pruebas de su parte que estimen conveniente para que puedan contribuir a la comprobación de

los hechos o al esclarecimiento de la verdad. Concluido el ofrecimiento correspondiente, la Junta resolverá respecto de la admisión de las mismas.

La Junta, al dar por concluido el ofrecimiento de pruebas, señalará nuevo día y hora para que tenga verificativo la audiencia de desahogo de las pruebas admitidas.

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

Después de que se hubiesen desahogado las pruebas ofrecidas y admitidas a las partes en conflicto, se llega al periodo de alegatos.

Los alegatos son los razonamientos verbales o escritos que formulan las partes personalmente, o por medio de sus abogados o representantes, con el fin de demostrarle al juez el derecho que tienen a la justicia.

En los juicios escritos de mayor cuantía, en el Derecho Común, generalmente se establece una audiencia para que las partes aleguen, pero en los juicios orales y generalmente de menor cuantía al concluir el período probatorio; o al concluir el desahogo de la última prueba a continuación se alega de buena prueba. Pero la Ley Federal del Trabajo en su artículo 770 afirma: "Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito." En igual forma en el artículo 807 de la Ley invocada, expresa: "Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que presenten sus alegatos por escrito." Adviértase que la ley declara que los alegatos deberán ser por escrito. La Ley abrogada en su artículo 531 afirmaba que podían ser escritos u orales. Naturalmente, en caso de que se dicten diligencias para mejor proveer, considero de que se debe permitir que las partes vuelvan a alegar, pues de otra manera se violaría la garantía de audiencia establecida en la segunda parte del artículo 14 Constitucional.-

C).- LAUDO

El término laudo, voz verbal de laudare, de --- laus, laudis, alabanza, la significación clásica de "laudo" es alabar, más luego recibió en la Edad Media, entre otros valores, el de fallar como árbitro.

El Jurista Armando Porras y López, al hablar -- respecto del laudo, lo define de la siguiente manera: "Es el - acto jurisdiccional por virtud del cual el juzgador aplica la - norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidum- - bre del Derecho." (6)

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos define el - laudo: "como la resolución ipso jure pronunciada por las Jun- - tas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide defi- - nitivamente el fondo de los conflictos de trabajo, ya sean ju- - rídicos o económicos." (7)

En la doctrina procesal se comprenden, bajo la - denominación de resoluciones, desde las simples disposiciones - orales, sin formalidades, hasta la decisión principal por su - forma y contenido, que es la sentencia. Las resoluciones judi- - ciales se han clasificado en tres categorías: decretos, autos - o sentencias. Los primeros se refieren a simple determinacio- - nes, autos cuando deciden cualquier punto y las que al fondo - del proceso se refieren, se les denomina Sentencia, pudiendo - también éstas resolver cuestiones incidentales efectuadas en - la secuela del proceso.-

Nuestro derecho procesal del trabajo ha sistema - tizado las determinaciones de las Juntas de Conciliación y de - Conciliación y Arbitraje, como se verá en seguida:

a).- ACUERDOS: las resoluciones de trámite o de cualquier punto. (Artículos: 711 y 712 de la Ley Federal del - Trabajo)

b).- LAUDOS: las resoluciones que deciden la -- cuestión de fondo planteada en los conflictos de trabajo (Artí - culos: 774, 775, 785 y 815 de la Ley Federal de Trabajo).

También se denomina en la doctrina con el nom--

bre de sentencia colectiva la resolución que tiene por objeto disminuir o aumentar personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y, en general, cambiar las condiciones laborales.-

Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje que le dan fin al proceso laboral son los laudos.-

Antes de que los Tribunales del trabajo dicten el laudo que pone fin a la controversia laboral, se realizan una serie de actos jurídicos, la mayoría de los cuales son innecesarios y solo sirven para prolongar injustificadamente el procedimiento de trabajo.

El Presidente de la Junta, o el auxiliar, celebra una audiencia y entre otras cuestiones declara concluida la terminación procesal del trabajo y según se trate de un grupo especial respectivo en las Juntas Centrales o Federales que funcionen por este sistema, se procederá en la forma que dispone la ley.

El procedimiento anteriormente mencionado que se sigue ante los grupos especiales es el siguiente:

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

I.- Un extracto de la demanda y la contestación;

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

III.- Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen recibido de la Junta de Conciliación, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben considerarse probados;

IV.- Un extracto de los alegatos; y

V.- Las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado. (Todo ello según lo dispone el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo).

Como se advierte, en realidad se trata de un -- proyecto de laudo. El dictamen se agregará al expediente, afirma el artículo 772 de la Ley Laboral, y el Presidente citará - para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen. (Artículo 773). La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará - de conformidad con las siguientes normas:

I.- Se dará lectura al dictamen;

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

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

IV.- Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado (Artículo 774)

Al dictamen del auxiliar puede ocurrirle lo siguiente:

- a).- Que se le acepte por los componentes del grupo;
- b).- Que sea rechazado; y
- c).- Que se acepte en parte y se rechace en parte.

Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia. (Artículo 775)

Finalmente, el Secretario de la Junta engrosa - el laudo dentro de los seis días siguientes al de la celebración de la audiencia de resolución. (Artículo 779)

La Suprema Corte de Justicia ha considerado, en varias ejecutorias, que la audiencia de discusión y resolución del negocio de las Juntas funciona en pleno; constituye una -- formalidad esencial del procedimiento cuya omisión produce indefensión, puesto que en ella los integrantes de la Junta expresan las razones y fundamentos que informan el sentido de la resolución; por tanto, es de concederse el amparo que se interpone contra la omisión de dicha audiencia, a efecto de que la Junta señalada como responsable reponga el procedimiento y dicuta la resolución que proceda. (TOMO LXVIII página 2517 y TOMO LXXIII páginas 3802, 6825, 8636 y 8637).

Ahora bien, el laudo pone fin al proceso laboral, pero el proceso puede terminar no solo en esta forma sino también por desistimiento expreso o tácito de la acción, por caducidad de la instancia o por convenio entre las partes. En relación con el desistimiento expreso, con muy buen juicio las Juntas de Conciliación y Arbitraje exigen que el actor-trabajador personalmente ratifique el desistimiento, a efecto de evitar que sean burlados por procuradores de mala fé; sin embargo en estos desistimientos, de imposible control por las Juntas, siempre hay renunciaciones de derechos obreros por razones que a nadie se pueden ocultar, entre otras por necesidades de orden económico del trabajador. También puede terminar el proceso por convenio entre las partes, antes de dictarse el laudo, pero para que tenga validéz deberá hacerse ante las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje de conformidad con lo -- prevenido en el artículo 753 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de que viligen el cumplimiento del artículo 123 de la Constitución y las disposiciones relativas de la Ley, que prohíben la renuncia de derechos consagrados en favor

del obrero en los contratos o en las leyes de protección o auxilio de los mismos; sin embargo, cuando el convenio no implica renuncia de derechos obreros, también es válido aunque no hubiera sido aprobado por las Juntas, en los términos de antigua Jurisprudencia:

" El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrón, de manera que en tanto no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es válido, aún cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva." (8)

Asimismo, se pueden celebrar los convenios entre las partes dentro del proceso y también para la ejecución de los laudos, a efecto de poner fin al conflicto laboral en los términos de los artículos 753 fracción II y 842 de la Ley Federal del Trabajo; pero en todo caso los Tribunales del Trabajo deben impedir, hasta donde sus posibilidades jurisdiccionales se lo permitan, que los trabajadores renuncien a sus derechos.

Y, toda vez, que los procesos terminan mediante laudo que le pone fin al conflicto de trabajo, a continuación proseguimos con el estudio correspondiente respecto al mismo.

Aunque la naturaleza jurídica de los laudos no se determina en la ley de modo expreso, sin temor a dudas se puede afirmar que la misma tiene la categoría de resoluciones judiciales de naturaleza social, toda vez que el laudo se caracteriza por la función que ejerce el Tribunal que lo pronuncia y no por la calidad del mismo.

Respecto de la clasificación de los laudos, y siguiendo un criterio congruente, se puede realizar la misma, atendiendo al impulso procesal, a la naturaleza del conflicto la

boral a sus efectos sustanciales.

El laudo, en atención al impulso procesal, se divide en interlocutoria o definitivo. El primero generalmente resuelve incidentes de cierta importancia, como acontece con lo relacionado a la competencia de la Junta o falta de personalidad de las partes; y el segundo, es el que termina el proceso laboral.

Atendiendo en cuanto a la naturaleza del conflicto laboral, se le denomina laudo colectivo jurídico, laudo individual jurídico y laudo colectivo económico; esto es, según la naturaleza del conflicto laboral que resuelve.

El laudo, en atención a sus efectos sustanciales, puede ser: declarativo, constitutivo, condenatorio y desestimatorio. Por consiguiente, los laudos que reconocen la existencia o inexistencia de un derecho son declarativos; los que condenan al cumplimiento de una obligación o al pago de determinadas prestaciones son condenatorios; los que absuelven al demandado respecto de la acción enderezada en su contra son desestimatorios; y los constitutivos son aquellos que introducen una nueva condición en una situación jurídica, económica o contractual existente, o modifican éstas.

El laudo pronunciado en los procesos individuales y colectivos, que cierra el procedimiento contencioso ordinario y, por consiguiente, la instancia jurisdiccional, es menester contemplarlo desde dos puntos de vista: en orden a sus requisitos de fondo (internos) y en orden a sus requisitos de forma (externos).

Los requisitos de fondo del laudo son:

1.- Claridad y precisión en su contenido. (Artículo 776).

2.- Congruencia con la demanda y la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. (Artículo 776).

3.- Apreciaciones de hechos y de pruebas en con

ciencia, y aplicación del derecho (Artículos 775 y 780 fracción III), incluyendo la actividad creadora.

4.- Decisión de los puntos litigiosos, mediante declaración, condena o absolución. (Artículo 776).

Los requisitos de forma (externos) del laudo son:

1.- Que el documento respectivo contenga la expresión del lugar, fecha y Junta que los pronuncia; los nombres, domicilios y ocupación de las partes y el carácter con que litigan; los nombres de sus Abogados o Procuradores y el objeto del pleito. (Artículo 780).

2.- Que se expresen en el documento, las apreciaciones de hechos y pruebas y la aplicación del derecho, consignándose todas las razones y fundamentos legales, doctrinarios o de equidad, así como la función creadora, con sus conclusiones resolutorias. (Artículo 780).

Cabe hacer incapié, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para imponer multas en los laudos, a los litigantes que hubieren procedido durante el desenvolvimiento de la relación procesal con temeridad o mala fe. En relación con esta facultad disciplinaria de carácter procesal, el artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Si la Junta estima que alguno de los litigantes, o ambos, obraren con mala fé o temeridad notoria, podrá imponerles en el laudo una multa de cien a mil pesos. La misma multa podrá imponerse a los representantes, abogados o asesores de las partes. Si la multa se aplica a un trabajador, no excederá del importe señalado en el último párrafo del artículo 21 -- Constitucional."

La imposición de la multa a que se refiere el precepto invocado, puede fundarse en la apreciación en conciencia o subjetiva que hagan las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las pruebas y actividades procesales de las partes. En estos casos, dicha apreciación o estimación es una facultad soberana de los tribunales de trabajo, por supuesto insustituible por la jurisdicción federal a través del juicio de amparo, como

lo ha reconocido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de 12 de Julio de 1935, Javier Bravo, que dice:

"Por lo que respecta a la imposición de una multa a cada uno de los asesores de Lucina Ita, tampoco puede hablarse de violación de garantías constitucionales, - porque de acuerdo con el artículo 554 de la Ley Federal de Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden al dictar sus laudos, imponer a los litigantes multas de cinco a cien pesos, cuando estimen que éstos obraron en determinadas circunstancias con temeridad o mala fé. Del texto del referido precepto se desprende que la ley deja al arbitrio de las Juntas, la estimación de si en determinados casos, los litigantes han procedido de mala fé o temeridad notoria. Teniendo tal estimación el caracter de puramente subjetiva, es indudable que las autoridades federales no pueden substituir su criterio al de las Juntas para estimar si en determinado caso los litigantes han procedido con mala fé o en forma temeraria, pues la apreciación de tales circunstancias es una facultad especialmente concedida a los Tribunales del Trabajo."

La multa en estos casos tiene el caracter de -- una sanción de mala conducta procesal, impuesta a las partes, a sus apoderados o asesores, que, en vez de cooperar lealmente -- con el órgano jurisdiccional, se valgan de la mala fé o de la temeridad para entorpecer su función o hacerla incurrir en ---- error.

Finalmente, varios son los efectos del laudo, - sin embargo, los principales son los siguientes:

- A).- Cosa juzgada;
- B).- La actio judicati; y
- C).- Las costas judiciales.

A).- COSA JUZGADA.- Esta frase tiene una doble-acepción. Por una parte, significa un proceso sentenciado, por el todo. Por otra, significa la sentencia final e irrecurrible, ya porque no exista recurso alguno, o bien, porque haya operado la preclusión, es decir, porque existiendo recurso éste no se haya ejercitado a tiempo. Así, en la jurisdicción mexicana del trabajo, es característica especial la improcedencia legal de recurso contra las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los asuntos de su competencia, ya sea que se trate de procesos jurídicos o económicos. Entre nosotros el proceso del trabajo está reducido a una sola instancia, con el objeto de obtener brevedad, simplicidad y economía aunque sea teóricamente. La justicia laboral debe ser expedita, por tanto, es conveniente que la Ley Federal del Trabajo no admita recurso contra los laudos, ni contra las providencias y acuerdos de mero trámite. Sobre la improcedencia de recursos en el procedimiento laboral, el artículo 816 de la ley, dispone textualmente:

"Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren los miembros de la Junta."

B).- LA ACTIO JUDICATI.- Esta es el derecho que tiene la parte que obtuvo el laudo favorable de poder ejercitar su derecho para el caso de que la parte que sufrió la condena no la cumpla voluntariamente y en forma oportuna. Esta actio Judicati, se ejercita en forma de juicio ejecutivo precisamente porque estos laudos son a título ejecutivo y que traen en consecuencia, aparejada ejecución. El principio: nulla executio sine título, en la especie no opera.

C).- LAS COSTAS JUDICIALES.- Otro de los efectos del laudo es el pago de las costas. En la práctica, el tri-

bunal generalmente condena al que perdió el pleito, al pago de las costas. Las costas son los gastos que las partes erogan durante la secuela del proceso. Dentro del Derecho del Trabajo debe aplicarse el principio que dice: "Cada parte será responsable del pago de sus costas." Se considera que este principio es el aplicable inspirado en una idea de equidad, pues es bien sabido que la situación del trabajador siempre es precaria en lo económico y en cambio, en el caso de que gane el juicio sí se debe de condenar al patrón al pago de las costas, pues éste dió lugar al juicio. Lo anterior parece violar el principio de igualdad de las partes, pero en el fondo, si bien se mira, existe el más justo y humano principio, además el derecho del trabajo tutela al trabajador y una de las formas de redimirlo es esta que se propone.

D).- EJECUCION DEL LAUDO

Tanto la legislación laboral anterior como la nueva, no nos dan un concepto de ejecución. El Título Quince, - Capítulo Primero, se refiere tan solo a las disposiciones generales del procedimiento de ejecución.

Podemos definir la ejecución como: el conjunto de actos jurídicos dirigidos a asegurar la eficacia práctica -- del laudo jurídico y económico o de cualquiera otra resolución de las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

La doctrina procesal distingue en la actividad jurisdiccional dos periodos o facetas: el de conocimiento y el de ejecución. Así, el periodo de conocimiento en materia de trabajo, está constituido por la conciliación, demanda, contestación y pruebas; el periodo de ejecución se constituye por el proceso de ejecución, es decir, hacer efectivo prácticamente el -- laudo o resolución dictada. El complemento de todo juicio es --

sin duda la ejecución del fallo.

Los principios que rigen a la ejecución de los laudos son los siguientes:

a).- La ejecución de los laudos debe distinguirse del cumplimiento coactivo por parte del obligado. Al ser notificado el laudo a las partes, la perdidosa puede ofrecer una actitud de conformidad y proceder a dar cumplimiento a dicho laudo, pero puede acontecer que no estando de acuerdo con el laudo, se niegue dar cumplimiento al mismo, entonces, ante esta rebeldía, es procedente la ejecución del que perdió el pleito.

b).- La ejecución de los laudos constituye el último periodo del proceso del trabajo. Si el sentenciado no cumple espontáneamente con el laudo, entonces interviene el procedimiento de la vía de apremio, es decir, interviene la coacción del poder público, haciendo que cumpla el perdidoso por medio de la fuerza del Estado como supremo regulador del equilibrio social.

c).- La vía de apremio se lleva a cabo a petición del interesado. La razón última de este principio es que, en el fondo, la vía de apremio es una acción ejecutiva, y siendo ésta un derecho subjetivo, autónomo y público, es lógico para que se ponga en movimiento, sea precisamente a petición del interesado.

d).- La eficacia es otro principio que gobierna a la naturaleza de la ejecución, consistiendo la misma en que debe realizarse en tal forma que tenga debido cumplimiento de la resolución, que se lleve adelante.

e).- La ejecución puede ser a título singular o universal, es decir, la vía de apremio puede recaer sobre un solo bien, o sobre una universalidad de bienes, se dice, entonces, que la vía de apremio será singular o universal.

f).- Finalmente, la vía de apremio es el corolario del cumplimiento del artículo 17 Constitucional, que dice: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma ni --

ejercer violencias para reclamar su derecho."

Ahora bien, los laudos ejecutivos son aquellos que fueron dictados de acuerdo con las disposiciones legales in vocadas; por consiguiente, las clases de ejecución de los laudos, son las siguientes:

1.- Laudos que condenan al pago de cantidad.- - Solo hay que decir que es presupuesto jurídico para la procedencia de esta acción ejecutiva, que la cantidad sea líquida, y -- por tal debe entenderse aquella que es cierta y determinada, o bien, que puede determinarse en términos de ley. Así el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, determina: "La ejecución no puede despacharse sino para la entrega de una cosa determinada o por cantidad líquida. Se entiende que hay cantidad líquida, siempre que del laudo se infiera el monto de la liquidación, -- aun cuando no esté expresado numéricamente."

2.- Laudos que condenan a la entrega de una cosa.- En esa forma la tipifica la Ley Federal del Trabajo en su fracción I del Artículo 844, que reza:

"Si el laudo ordena la entrega de una cosa determinada, se requerirá al deudor para que cumpla y si se negare, lo hará el Actuario. En caso de no poder entregar los bienes, se despachará ejecución por la cantidad que señale la parte que obtuvo, que puede ser moderada prudentemente por el Presidente ejecutor."

3.- Laudos de condena de hacer alguna cosa.- - Nuestra legislación procesal laboral admite este presupuesto -- cuando impone la ejecución forzosa en lo que se refiere a la -- reinstalación del trabajador en su empleo como se consigna en -- la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y reglamentada la misma en los términos de la fracción II del artículo 844 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

"En la ejecución de los laudos se observarán --

las normas siguientes:

Si el laudo ordena hacer alguna cosa y el deudor no cumple dentro del término que se le señale, se hará a su costa, en caso de ser posible, o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inexecución, a elección del acreedor."

4.- Laudos de condena de no hacer alguna cosa.- Si el laudo ordena no hacer alguna cosa y el deudor quebranta la prohibición, el acreedor podrá solicitar que se repongan las cosas al estado en que se hallaban, si fuera posible, a costa del deudor, o a que se le paguen los daños y perjuicios. Así lo establece el artículo 844 en su fracción III de la Ley laboral, en relación a esta clase de laudos.

Por otra parte, las autoridades encargadas de ejecutar los laudos, son aquellos funcionarios investidos de poder jurisdiccional que deben cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales; estos son los órganos de ejecución de los laudos. La regla respecto de la ejecución del laudo se encuentra claramente expuesta en los artículos 836 y 837 de la Ley Federal del Trabajo; siendo las autoridades ejecutoras de los laudos, las siguientes:

a).- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente.

b).- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Los Presidentes de las Juntas Especiales.

Si los laudos no se cumplen dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos su notificación, ante esta situación y a petición de parte, se entra al período o a la etapa de requerimiento y embargo. El embargo se puede definir como la inautación o aprehensión material de bienes del deudor, con objeto de asegurar de antemano el resultado de la ejecución; es el acto procesal por virtud del cual se ase

guran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento con la resolución dictada por la autoridad competente. En nuestra disciplina el embargo puede tener lugar en la vía preventiva (providencias cautelares) y en la vía conservativa (apremiativa), para satisfacer la responsabilidad pecuniaria que una persona ha contraído. En realidad, el embargo de bienes constituye una garantía dentro del procedimiento ejecutivo, pues sería inútil la ejecución en contra de un insolvente.

Teniendo en consideración la importancia de este acto procesal, vamos a analizarlo en sus tres principales facetas, que son las siguientes:

a).- El auto de embargo, llamado tradicionalmente auto de exequendo, que es la resolución que dicta la autoridad del trabajo a fin de que se lleve a cabo el embargo. Esta situación encuentra su fundamento legal en el artículo 848 de la ley procesal laboral.

b).- Diligencias de embargo. Esta se practicará aún cuando el condenado no se halle presente. Entonces la diligencia se llevará a cabo con la persona que se encuentre en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado para notificaciones, y si nadie hubiere, el Actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiese practicado, Si en dicha diligencia hay oposición violenta se usará de la fuerza pública.- En caso necesario el actuario podrá romper las cerraduras del local en que se debe de practicar la diligencia. El Actuario bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Esta es la propiamente diligencia a realizar en base al auto de exequendo pronunciado por la Junta.

Nótese que el procedimiento de ejecución de un laudo, rebasa el procedimiento respecto del derecho común, ya que en esta etapa laboral, el legislador consideró en conciencia la rápida tramitación de la ejecución correspondiente.

Esta etapa se inicia con la notificación del auto de ejecución, la cual consiste en hacer saber a la parte que perdió el juicio el motivo o contenido del auto de exequendo. - En seguida el actuario de la Junta empieza requiriendo al deudor a fin de que cumpla con la prestación a que fué condenado.

c).- Aseguramiento de los bienes embargados. Este acto de aseguramiento se inicia con la traba de ejecución y termina con el depósito de los bienes embargados. Consiste el aseguramiento y traba de ejecución en la serie de actos jurídicos por virtud de los cuales los bienes muebles e inmuebles, se desplazan del patrimonio del deudor entrando en un nuevo patrimonio en forma provisional en tanto no se pague la deuda, o --- bien se llegue al remate de los mismos. Es frecuente que el demandado se oponga a la constitución del depósito de los bienes embargados, entonces vemos que existen medios legales autorizados, o bien se cumple con este acto o de la constitución del depósito de los bienes por medio de la fuerza pública, que autoriza la autoridad competente o bien se dicta una serie de medidas de apremio con la misma finalidad. El depósito de bienes embargables es el acto en virtud del cual se perfecciona el embargo, es decir, se cumple con la obligación totalmente.

Esta última fase del embargo, varía de acuerdo con la naturaleza de los bienes o derechos embargados. En efecto, si se embarga dinero o crédito realizables en el acto, se pagará de inmediato al acreedor. Tratándose de bienes muebles, el embargo se perfecciona mediante el depósito, previa designación del depositario en términos de ley. Si se trata de créditos o rentas, se notificará al deudor a fin de que no verifique el pago y entregue su importe al ejecutor apercibido de doble pago si desobedece. En caso de que el crédito fuese litigioso se notificará el embargo a la autoridad de los autos respectivos. Tratándose de bienes inmuebles se ordenará su inscripción en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio correspon

diente y si el embargo recayere en una finca urbana, empresa o establecimiento, se estará a lo que ordenan los artículos 860 y 861 de la Ley Federal del Trabajo, que al efecto nos indican:

"Si el embargo recae en finca urbana y sus rentas o sobre éstas solamente, el depositario tendrá el carácter de administrar con las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Contratar los arrendamientos sobre la base de que las rentas no sean menores de las que al tiempo de verificarse el embargo rendiera la finca o departamento de ésta que estuviese arrendado. A este fin si ignorase cual era en este tiempo la renta, lo pondrá en conocimiento del Presidente ejecutor para que recabe el dato de la oficina pública correspondiente. Para asegurar el arrendamiento, exigirá las garantías de estilo bajo su responsabilidad y si no quisiere aceptarla, recabará la autorización del Presidente ejecutor;

II.- Cobrar las rentas en sus términos y plazos procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la ley;

III.- Hacer sin previa autorización los gastos ordinarios de la finca, como el pago de contribuciones y los de mera conservación, servicio y aseo, no siendo excesivo su monto; y los incluirá en la cuenta mensual que debe presentar al Presidente ejecutor;

IV.- Presentar a la oficina correspondiente las manifestaciones que la ley de la materia previene y de no hacerlo así, serán de su responsabilidad los daños y perjuicios que su omisión originare;

V.- Presentar solicitud al Presidente ejecutor, acompañada de los presupuestos respectivos, para hacer los gastos de reparación o de construcción;

VI.- Pagar, previa autorización del Presidente ejecutor, los gravámenes reconocidos sobre la finca; y

VII.- Rendir cuentas mensuales de su gestión y depositar las cantidades de dinero que resulten sobrantes en el Banco de México o en la Institución bancaria que éste designe, a disposición del Presidente ejecutor."

"Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las siguientes normas:

I.- El depositario será interventor con cargo a la caja estando obligado a:

a).- Vigilar la contabilidad.

b).- Inspeccionar el manejo de la finca o empresa y las operaciones que en ella se practique, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible.

c).- Vigilar en las fincas rústicas la recolección de los frutos y su venta y recoger el producto de ésta.

d).- Vigilar las compras y ventas en las empresas mercantiles o industriales, recogiendo el producto de las segundas.

e).- Vigilar la compra de materia prima, su elaboración y la venta de los productos en las empresas industriales, recogiendo los ingresos en efectivo y los efectos de comercio para cobrarlos a su vencimiento.

f).- Ministrar los fondos para los gastos de la empresa o finca rústica, los que no deberán comprender los personales del deudor, a no ser los alimentos que judicialmente se le hayan otorgado.

g).- Cuidar de que la inversión de los fondos que ministre se haga cumplida y convenientemente.

II.- Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicarle los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente;

III.- El depositario otorgará fianza ante el Presidente ejecutor por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que determine el mismo Presidente;

IV.- Depositará las sumas de dinero que resul-

ten sobrantes, en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe; y

V.- El depositario rendirá cuenta mensual de su gestión.

Se concluye, que en la diligencia de requerimiento y embargo, intervienen en la misma el Actuario de la Junta, la parte actora o la que obtuvo el fallo favorable o su Representante legal, pudiendo estar asistida de Asesores, en igual forma, la parte demandada o la persona con quien se entienda la diligencia, y, finalmente, el depositario de los bienes que se embarguen.

Ahora bien, concluida que fuese la diligencia de embargo, se procederá al remate respecto de los bienes embargados.

El vocablo de remate, tiene varias acepciones: En sentido gramatical, es un sustantivo verbal del verbo rematar, finiquitar, concluir, terminar. Desde el punto de vista procesal la voz remate tiene dos significados: la adquisición de un bien como consecuencia de la adjudicación. También significa el remate, la diligencia misma de la almoneda, subasta pública o venta del martillo, por ello es frecuente oír: "Vamos al remate del Monte de Piedad." Legal y doctrinariamente el remate se integra de dos situaciones jurídicas que están íntimamente unidas, constituyendo la fase final del procedimiento de ejecución: la subasta pública o audiencia de remate y la adjudicación. Con estas ideas elementales analizemos lo que en relación con esta etapa final nos expresa la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 863 de la Ley Federal del Trabajo, afirma: Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes de conformidad con las normas contenidas en este capítulo.

Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el deudor en todo momento liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de --

las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.

Siendo la finalidad última de los remates la venta de los bienes o valores embargados, y a pagar al acreedor o acreedores, previamente debe precisarse el valor de los mismos que será fijado por un perito valuador designado por la Junta. Una vez fijado el valor que será la base del remate, se anunciará la diligencia en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o bien en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor.

El avalúo puede variar según la naturaleza de los bienes embargados. En efecto, tratándose de los bienes muebles se estará a lo dispuesto por el artículo 865; si son bienes inmuebles se aplicará el artículo 866 y finalmente, para el caso de que lo embargado sea una empresa o establecimiento, se procederá como lo dispone el artículo 867.

El desarrollo de la diligencia de remate, debe realizarse siguiendo las siguientes normas:

I.- Se llevará a cabo en el local de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, el día señalado para ese efecto en los anuncios y publicaciones;

II.- Será presidido por el Presidente ejecutor;

III.- El Presidente concederá el término que juzgue conveniente, que no podrá ser mayor de una hora, para la presentación de posturas;

IV.- Postura legal es la que cubra las dos terceras partes del avalúo;

V.- Las posturas se presentarán por escrito y contendrán:

a).- Nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio del postor.

b).- La cantidad que se ofrezca por los bienes objeto del remate.

c).- La cantidad que se pague de contado, los términos en que se pagará el saldo y la garantía que se ofrezca.

d).- Cuando se trate de bienes muebles, su pre-

cio se pagará siempre de contado;

VI.- Con la postura se exhibirá el importe de la misma o el certificado de depósito efectuado en el Banco de México o en la institución que éste designe;

VII.- Cuando el ejecutante haga postura, exhibirá en efectivo la diferencia entre el monto de su crédito y el de la postura;

VIII.- Calificadas las posturas, el Presidente-ejecutor declarará abierto el remate;

IX.- Las mejoras que se hagan en el curso de la diligencia se ajustarán a lo dispuesto en las fracciones anteriores; y

X.- El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Pues bien, después de haberse adjudicado el remate de los bienes embargados, se procederá de las ventas, a realizarse el pago correspondiente al acreedor y este pago debe realizarse personalmente al acreedor.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1).- MARIO DE LA CUEVA.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo - II.- Editorial Porrúa, S.A.- México.- Página 435.-
- (2).- ARMANDO PORRAS Y LOPEZ.- Derecho Procesal del Trabajo.- - Textos Universitarios, S.A.- México.- 1977.- Página 212.-
- (3).- EDUARDO R. STAFFORINI.- Derecho Procesal del Trabajo.- E- ditorial La Ley.- Páginas 76 y 77.-
- (4).- EDUARDO R. STAFFORINI.- Derecho Procesal del Trabajo.- E- ditorial La Ley.- Página 53.-
- (5).- FRANCISCO RICCI.- Tratado de las Pruebas.- Editorial La - Hispano Moderna.- Página 13.-
- (6).- ARMANDO PORRAS Y LOPEZ.- Derecho Procesal del Trabajo.- - Textos Universitarios, S.A.- México.- 1977.- Página 350.-
- (7).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- Derecho Procesal del Trabajo.- E- ditorial Porrúa, S.A.- México.- 1975.- Página 392.-
- (8).- APENDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA - FEDERACION.- México, 1955.- Cuarta Sala de la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación.- Tesis 293.- Página 555.

C A P I T U L O C U A R T O

EL APERCIBIMIENTO EN EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL LABORAL

- A).- CONCEPTO
- B).- NATURALEZA
- C).- APLICACION EN LA ETAPA
PROBATORIA PROCESAL LABORAL

A).- CONCEPTO

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

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.

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 puede ser una multa, un arresto, -- una ejecución forzosa.

El apercibimiento en el lenguaje jurídico tiene dos acepciones principales:

a).- La que hace alusión a una corrección disciplinaria; y

b).- La que indica una prevención especial, -- porque se concreta en una advertencia conminatoria, respecto de una sanción también especial. Esta advertencia es intimada por la autoridad, con potestad para el acto preventivo.

Se habla en el lenguaje legislativo de apercibimiento y prevención, como dos conceptos equivalentes. En realidad, la idea de esta última ayuda a esclarecer el concepto jurídico del primero. Así, abarcando las dos acepciones, significa, en sentido lato, una medida preventiva, que tiene por finalidad corregir la incorrección de una conducta o la ilicitud y aun la inmoralidad de la misma, en la esfera del derecho. Acuyo efecto se hace uso de la conminación de una sanción en potencia, en el acto mismo del apercibimiento. Por otra parte, este acto presupone asimismo la actuación de una autoridad con potestad suficiente para exigir una conducta determinada y a--

plicar la pena correspondiente en caso de desobediencia o contumacia

En el sentido de una prevención especial, el apercibimiento se concreta en la conminación que hace el Juez, de acuerdo con una disposición legal y con un motivo de la conducta contumaz o negligente de la parte, para que ésta haga o deje de hacer algo, bajo la amenaza de una consecuencia jurídica en caso de desobediencia, en perjuicio de sus derechos procesales y aún de fondo.

Como corrección disciplinaria, es materia que corresponde a los tres Poderes del Estado y se acostumbra a considerar el apercibimiento como la segunda de las sanciones de ese carácter, después de la amonestación y conjuntamente con la prevención. Sin embargo, éste es más leve en su aplicación general, y puede darse el caso de una prevención bajo apercibimiento de una sanción.

En las tres esferas jurídicas indicadas de la organización del Estado se practica disciplinariamente el apercibimiento como medida consecutiva a la amonestación simple, para los casos en que el funcionario sea reincidente en una falta o incorrección que no llegue a constituir un delito.

En el orden judicial se habla de la potestad del poder jurisdiccional para imponer correcciones disciplinarias a los Litigantes, Abogados y Funcionarios con la finalidad de mantener el decoro y buen orden en los juicios.

Escriche define al apercibimiento de la siguiente manera: "es el requerimiento que hace el Juez a alguna persona para que ejecute lo que le manda o tiene mandado o para que proceda como debe, conminándola con multa, pena o castigo si lo hiciera". (1).- Agrega que el apercibimiento es, algunas veces, una simple excitación para que la persona a quien va dirigido, haga o deje de hacer algo, y otras veces una pena

o castigo.

Caravantes lo define como "la prevención que consiste en la amonestación más o menos fuerte que hace el Juez a alguno, para que sea más cauto en adelante y cuide de no volver a caer en la misma falta, si bien se llama la advertencia, la amonestación hecha por palabras templadas y que solo se dirige a dar aviso; prevención la que tiene el tono de reprobación directa, y, el apercibimiento la que reprueba con más fuerza y aun envuelve a veces conminación de multa o corrección."

Tal como se entiende en los Tribunales y lo practican los Jueces, el apercibimiento es la advertencia que hace la autoridad judicial a una persona, sea parte o tercero en el juicio, de que haga o deje de hacer determinada cosa, en el concepto de que si no obedece, sufrirá una sanción o se llevará adelante la determinación judicial por medios coactivos. Así el artículo 62 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, considera el apercibimiento como una corrección disciplinaria, pero no siempre tiene ese caracter. En efecto, las correcciones disciplinarias tienen por objeto mantener el orden y la disciplina en la administración de justicia, y el apercibimiento apunta en muchos casos a hacer efectivas las resoluciones judiciales sobre todo en los procedimientos de ejecución.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 715 nos expresa: "Los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, tienen el deber de mantener el buen orden y de exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos. A este fin, podrán imponer correcciones disciplinarias a las Partes, a sus representantes y a cualquier persona que interrumpa el orden o falte al respeto o consideración debidos a la Junta."

Inmediatamente después, en el artículo 716, la Ley Federal del Trabajo nos refiere: "Las correcciones disciplinarias que pueden imponerse en los casos del artículo anterior son:

I.- Amonestación;

II.- Multa que no podrá exceder de mil pesos.- Si se trata de un trabajador, la multa no excederá del importe señalado en el último párrafo del artículo 21 constitucional; y

III.- Expulsión del local de la Junta. La persona que se resista a cumplir la orden será expulsada del local con la ayuda de la fuerza pública y se le impondrá una multa, de conformidad con lo dispuesto en la fracción anterior."

En igual forma, en el artículo 720 de la Ley invocada, nos afirma: "El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear indistintamente cualesquiera de los medios de apremio que enseguida se enumeran, para que las personas cuya presencia estimen necesaria, concurren oportunamente a las audiencias y para asegurar el cumplimiento de las resoluciones:

I.- Auxilio de la fuerza pública;

II.- Multa hasta de mil pesos, o en su defecto, arresto hasta por quince días. Si se trata de un trabajador la multa no excederá del importe señalado en el último párrafo del artículo 21 constitucional; y

III.- Arresto por treinta y seis horas."

Como podrá notarse, en el articulado mencionado, no incluye la Ley Federal del Trabajo la palabra apercibimiento, sin embargo en textos posteriores de la propia ley, - hace alusión directa al apercibimiento, aunque desde el punto de vista gramatical, amonestación es el requerimiento o apercibimiento, la prevención que se hace a una persona para que se abstenga de hacer algo.

De todo ello se infiere, que en el procedimiento laboral, el apercibimiento es el acto mediante el cual

las autoridades del trabajo conminan a los trabajadores, patrones, a los representantes de los mismos, o a las demás personas que intervengan en el proceso, para que cumplan lo ordenado por las mismas, con la advertencia de que si no acatan sus disposiciones, se harán acreedores a determinadas sanciones o a la ejecución forzosa en el procedimiento.

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 al patrón o a sus respectivos representantes en el conflicto, para que cumplan con determinada disposición, en el concepto de que de no obedecer o hacer caso omiso de lo ordenado, se harán acreedores de determinada sanción o se llevará adelante el procedimiento en detrimento de sus intereses.

B). - NATURALEZA

Los procedimientos laborales deben caracterizarse por su mayor rapidéz, sencilléz, fácil comprensión y sentido protector del obrero. Para justificar la naturaleza excepcional de las leyes de procedimientos laborales, es menester referirnos a las desigualdades que presenta la vida entre el litigante pobre (trabajador) y el económicamente fuerte (patrón). Estas desigualdades se manifiestan claramente entre el obrero indefenso que lucha con el empresario poderoso.

Nuestro derecho procedimental del trabajo ha tratado de reducir al mínimo las formas procesales, con la tendencia de tutelar a los trabajadores; el proceso es fundamental, dinámico y, en opinión personal, implica siempre un avance, una marcha hacia adelante, hacia la realización del punto culminante del proceso: el laudo. Es por ello, tal como quedó asentado con anterioridad en el capítulo correspondiente, el principio de concentración rige al proceso laboral en-

virtud de que, de acuerdo con la naturaleza de esta rama del derecho social, los juicios laborales deben ser muy breves en su tramitación.

Es por ello, que surge el apercibimiento en el proceso laboral, para que las Juntas conminen a las personas que en el proceso intervienen para que cumplan con el mandamiento ordenado por ellas, haciendo o dejando de hacer algo, con la advertencia correspondiente de que en caso contrario, incurre en determinada sanción o se llevará a cabo el procedimiento en detrimento de sus intereses.

El objeto del apercibimiento es de carácter preventivo y su finalidad concreta es mantener el decoro de los actos judiciales, el orden en la marcha del proceso, su pronta y más expedita tramitación, y, el respeto a la administración de justicia, llevando en sí el propósito de "hacer comprender al litigante, Abogado o persona a quien se dirige, que ha faltado al cumplimiento de su deber, haciéndose acreedor a una sanción."

Muchas veces el apercibimiento y sus consecuencias jurídicas de carácter sancionatorio se hacen efectivos al dictarse la resolución definitiva o se dejan para decidir en esa oportunidad procesal la aplicación de la sanción conminada.

En nuestra materia laboral el hecho de no acatar un mandato ordenado por las Juntas con el apercibimiento debido, puede acarrear la continuación del procedimiento mismo en detrimento de los intereses de las partes o la aplicación de una sanción; sanción que puede ser la ejecución forzosa, una medida de apremio o una corrección disciplinaria.

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

Así, el apercibimiento implica primeramente la

existencia de la autoridad que lo pronuncia, la existencia de la norma en que se apoya, la ordenación del mismo, la notificación que se realiza, la persona al que se le indica y finalmente, como una consecuencia y en caso de no acatarse el mismo, la sanción que se aplica.

La naturaleza misma del apercibimiento trae consigo la advertencia, que en nuestra materia laboral es acatar una disposición o mandato ordenado por la Junta, con la consecuencia lógica ante su incumplimiento de poder hacerse merecedor a una sanción; pudiendo existir el apercibimiento sin la aplicación de la sanción, esto es, cuando se obedece el mandato mismo, ya que la sanción es la consecuencia jurídica que se produce por la violación de la norma y que tiene por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo, pudiendo variar la sanción de acuerdo al mandamiento incumplido.

Para asegurar el cumplimiento de las resoluciones, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 720 nos señala, que el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear cualquiera de los medios de apremio que en dicho precepto indica. Cabe por ello analizar que el apremio es el acto judicial por medio del cual el Tribunal constriñe u obliga a alguna de las partes para que ejecute algo o se abstenga de hacerlo. Según Caravantes, la palabra apremio procede del verbo latino "premer", oprimir, apretar, y significa tanto como compeler al litigante a practicar algún acto. Y al respecto la Jurisprudencia de la Suprema Corte ha establecido los siguientes principios relativos a los medios de apremio:

a).- Proceden no solo en contra de las partes litigantes, sino también contra terceros a quienes afecte la resolución judicial que se trate de cumplir (Tomo XXV, página 2252);

b).- Los Tribunales están obligados a usar de los medios de apremio para hacer cumplir sus determinaciones. El arbitrio de que gozan con respecto de ellos, únicamente ---

concierno a la elección del medio de apremio (Tomo XXXII, página 491);

c).- Los medios de apremio no constituyen una pena, y, por lo tanto, no implica la necesidad de una acusación ni la apertura de un proceso penal (Tomo XXXIX, página 2075);

d).- No se debe de proceder por el delito de desobediencia al mandato de una autoridad legítima, sin agotar antes los medios de apremio para hacer cumplir la determinación judicial respectiva (Tomo XLVII, página 5453); y

e).- El arresto como medio de apremio, no constituye una pena, sino un medio de hacer cumplir las determinaciones judiciales (Tomo LVIII, página 1875).

Las medidas de apremio no deben de confundirse con las correcciones disciplinarias. Aquellos proceden del imperio anejo a la jurisdicción, y su fin es que tenga su debido cumplimiento lo resuelto por la autoridad. Las correcciones disciplinarias derivan del poder disciplinario anejo a la jurisdicción, y tienen por objeto mantener el orden en los Tribunales.

Es imperativo que la aplicación de una sanción en el proceso laboral, implica el previo apercibimiento en relación con la misma, para su legalidad correspondiente; la sanción jurídica es el señalamiento de las consecuencias que derivan de la inobservancia del precepto; el apercibimiento es la advertencia a la inobservancia del precepto, apunta en muchos casos a hacer efectivas las resoluciones judiciales en caso de desobediencia, pero no siempre implica la sanción, tal es el caso cuando la persona acata el mandato ordenado.

De todo ello se infiere la importancia que tiene este precepto en el procedimiento en general y no digamos en el procedimiento laboral que debe de caracterizarse por su mayor rapidéz, de tendencia a reducir al mínimo las formas pro

cesales, debiendo ser breves en su tramitación y tutelador de los trabajadores.

El apercibimiento en el proceso laboral ha ido adquiriendo gran relevancia por su naturaleza misma, ya que -- con esta figura jurídica las partes pueden perder derechos o -- en su defecto continuarse un juicio en detrimento de sus respectivos intereses, como acontece cuando se le notifica la demanda al demandado con el apercibimiento correspondiente de -- tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, tal y como nos lo señala el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, notándose la advertencia que hace la Junta de continuarse el procedimiento -- en detrimento de sus intereses e inclusive de declarársele con feso fctamente. Se concluye pues, que el apercibimiento en el proceso laboral, surge para que las Juntas conminen a las personas que en el proceso intervienen o deben de intervenir, para que cumplan con el mandamiento ordenado por ellas, haciendo o dejando de hacer algo, con la advertencia correspondiente, -- ya que el objeto del apercibimiento es de caracter preventivo -- y su finalidad concreta es mantener el decoro de los actos judiciales, el orden en la marcha del proceso, su pronta y más -- expedita tramitación y el respeto a la administración de la -- justicia.

C).- APLICACION EN LA ETAPA PROBATORIA PROCESAL LABORAL

El derecho probatorio se encuentra consignado -- en la Ley Federal del Trabajo, aunque ésta ha fijado de una ma -- nera general a las declaraciones de las partes y todos los medios de prueba que legalmente puedan aportar, es decir, las pe -- culiaridades del derecho probatorio del trabajo se consignan -- en las disposiciones contenidas en el artículo 760, de modo --

que las partes en el proceso laboral deben sujetarse a dicho precepto, en la inteligencia de que al ofrecerse las pruebas deben aportarse los elementos para la preparación y desahogo de las mismas, sin perjuicio de que las partes puedan ofrecer todas las que estén a su alcance, así como objetos y cuanto medio científico exista para la justificación de un hecho. Asimismo, el derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende de todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean concebidos por la ciencia moderna. En general, dentro del régimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio de prueba que pueda servir para comprobar un hecho, ya que el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo señala que son admisibles todos los medios de prueba, no precisando dicho precepto los medios de prueba sino tan solo enunciándolos. Generalmente se utilizan como medios de prueba para conocer la verdad sabida: las declaraciones de las partes (prueba confesional), testimonios de otras personas (prueba testimonial), documentos (prueba documental), inspecciones (prueba de inspección judicial), peritajes (prueba pericial) e inclusive presunciones legales y humanas (prueba presuncional).

El capítulo de la prueba es, dentro del derecho procesal, el fundamental, ya que quien prueba los hechos de la demanda o los de las excepciones, según se trate, de antemano, tienen ganado el juicio, porque la prueba es la demostración legal de la verdad sabida de los hechos controvertidos en el proceso. En esa forma, el derecho probatorio laboral consigna en los artículos 759 a 769 de la Ley Federal del Trabajo, regulando las pruebas. En dichos preceptos se regulan los casos en que el negocio debe recibirse a prueba y admite los convenios procesales entre las partes, para que los juicios se fallen sin necesidad de prueba.

La prueba laboral puede comprenderse en cada -

una de las que se mencionan con anterioridad, si más que la -- prueba laboral, en cada uno de los medios de prueba menciona-- dos, tiene su característica propia y su forma de desahogo tam-- bién especial y congruente con la naturaleza social de los pro-- cesos de trabajo.

Todos los medios de prueba laboral que puedan-- aportar las partes en el proceso, deben ofrecerse en la audien-- cia de pruebas correspondiendo a los Tribunales del trabajo ad-- mitirlas o desecharlas y ordenar el desahogo de las mismas, -- conforme a la teoría jurídico-social del proceso del trabajo.

Por ser la prueba el medio más eficaz para ha-- cer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una a-- firmación, en el proceso laboral, de ahí también su importan-- cia del apercibimiento respecto de su aplicación en la face -- probatoria procesal laboral.

El apercibimiento en la fase probatoria labo-- ral tiene sus peculiaridades y aplicación variando de conformi-- dad a la prueba misma; así, si una de las partes en conflicto-- ofrece la prueba confesional, la Junta si admite la misma, or-- denará se cite al absolvente, apercibiéndolo de tenerlo por -- confeso en las posiciones (preguntas) que se le articulen si -- no concurre el día y hora que para el desahogo de tal probanza se señale, encontrando ello su fundamento en lo que dispone el artículo 760 en su fracción VI inciso d) de la Ley Federal del Trabajo. De ello se infiere, que en esta prueba, el apercibi-- miento viene a ser la advertencia que hace la Junta a la perso-- na que deberá absolver posiciones para que cumpla con su manda-- to, con la peculiaridad de declarársele confeso fictamente en-- caso de desobediencia. Esa advertencia que hace la Junta, pue-- de traer como consecuencia en el incumplimiento, una sanción;-- sanción que en el caso que nos ocupa, será el declarársele con-- feso fictamente de las posiciones que no estén en contradic--- ción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que cons-- te en autos. Aquí el apercibimiento es con el fin de que el ab-- solvente comparezca ante la Junta en la fecha que se haya seña

lado, luego entoces, si en dicha fecha el absolvente no comparece o la que concurre en representación de una persona moral no tiene poder bastante, en este momento es cuando la Junta podrá hacer efectivo el apercibimiento que hubiese ordenado, que en la especie, es el de declarar confeso fictamente al absolvente ausente o mal representado, encontrando ello su fundamento en lo que dispone la fracción VIII del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo. En igual forma, y ya en el desahogo mismo de la prueba confesional, tiene aplicación nuestra figura jurídica en estudio, toda vez que cuando el absolvente se niega a responder o si las respuestas a las posiciones que se le hagan son evasivas, en estos casos y tal como lo disponen las fracciones V y VI del artículo 766 de la Ley invocada, la Junta apercibirá al absolvente, en el acto mismo, de tenerlo por confeso si persiste en dicha conducta. De todo lo anterior se concluye que el apercibimiento tiene aplicación en el desenvolvimiento de la prueba confesional cuando una de las partes en conflicto la ofrece, consistiendo el mismo en la advertencia que hace la Junta para que el absolvente cumpla con el mandato que se le ordena, advertencia que ante su inobservancia acarrea una sanción que respecto de esta probanza consiste en tenerlo por confeso fictamente, que al decir del Jurista Armando Porras y López, "la confesión ficta es una sanción para el rebelde que no se presenta al tribunal, o bien que elude contestar en forma clara y precisa o que presentándose, ni siquiera abre la boca." (2)

Otra de las peculiaridades del apercibimiento en la fase probatoria laboral la encontramos en la consistencia misma de la prueba testimonial. Pues bien, el artículo 767 en su fracción I nos refiere: "Las partes presentarán sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas, salvo lo dispuesto en el artículo 760 fracción VII;" y en dicha fracción del precepto que se invoca, nos señala: "La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente." De ello

se infiere, que cuando las partes en conflicto ofrezcan la --- prueba testimonial, si están impedidas a presentar directamente a los testigos que refieran, podrán solicitar que la Junta los cite, y tal como es usual en los tribunales de trabajo y con base en las atribuciones que les confiere el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas por lo general acostumbran ordenar se mande citar a los testigos que las partes no pueden presentar directamente, para que dichas personas comparezcan el día y hora que para el efecto se señale para que rindan su testimonio respecto del interrogatorio que realicen las partes, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo se les impondrá una medida de apremio de las señaladas en el artículo 720. Las medidas de apremio que generalmente practican las Juntas primeramente es la multa y posteriormente en forma usual y en caso de desobediencia al mandato, solicitan las Juntas el auxilio de la fuerza pública para los efectos de que esta Autoridad presente en forma forzosa a los testigos el día que se señala para su desahogo de tal probanza. Por lo anteriormente especificado, podemos afirmar que nuestra figura jurídica tiene también aplicación práctica que se determina del contexto mismo de los preceptos aunque no se invoque en forma expresa, sino que por su significado mismo de advertencia, las Juntas han considerado su aplicación como una advertencia a quien va dirigido para asegurar el cumplimiento de las resoluciones que dicten, que en caso de desobediencia imperará la consecuencia, que es la aplicación del medio de apremio. Así, el apercibimiento tiene aplicación en la prueba testimonial cuando una de las partes en conflicto la ofrece y se encuentra impedido presentar sus testigos, procediendo en este caso las Juntas a ordenar se cite a dichas personas con el apercibimiento correspondiente para que comparezcan a cumplir con el mandato que se les ordena, notándose aquí que la inobservancia al apercibimiento hecho por el mandato también acarrea una sanción, pero en este caso no a ninguna de las partes en conflicto sino al testigo mismo.

La fracción VIII del artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, invoca: "Si se ofrece prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente..." Aquí notamos también la aplicación del apercibimiento, aunque la inobservancia de tal advertencia trae una consecuencia que puede afectar a las partes, como en el caso del oferente de la misma de tenerlo por desistido de dicha prueba, naturalmente en perjuicio de sus intereses.

Se concluye, que la aplicación del apercibimiento en el proceso probatorio laboral tiene su importancia, como su importancia tiene la prueba por ser el medio eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación.-

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1).- EDUARDO PALLARES.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Editorial Porrúa, S.A.- México.- 1977.- Página -- 97.-
- (2).- ARMANDO PORRAS Y LOPEZ.- Derecho Procesal del Trabajo.- Textos Universitarios, S.A.- México.- 1977.- Página --- 272.-

CONCLUSIONES

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

I.- En términos generales, el apercibimiento es el acto de advertir el Juez a alguna persona, conminándola, para que cumple con lo dispuesto por él mismo.

II.- En el procedimiento laboral, el apercibimiento es el acto mediante el cual las Autoridades del Trabajo conminan a los trabajadores, patronos, a los representantes de los mismos, o a las demás personas que intervengan en el proceso, para que cumplan lo ordenado por las mismas, con la advertencia de que si no acatan sus disposiciones, se harán acreedores a determinadas sanciones o a la ejecución forzosa en el procedimiento, en perjuicio de sus respectivos intereses.

III.- De acuerdo se interpreta y se realiza en los Tribunales del Trabajo, el apercibimiento es la advertencia que hacen las autoridades respectivas a las partes en conflicto - sean actor o demandado -, o a los representantes del capital y del trabajo, para que cumplan acatando las disposiciones o mandatos de dichas autoridades. En caso de no cumplir con lo ordenado, se llevará a cabo el procedimiento en perjuicio de sus respectivos intereses.-

IV.- Las correcciones de carácter disciplinario tienen por objeto mantener el orden y la disciplina en la administración de justicia. De tal suerte que los apercibimientos apuntan generalmente - a hacer efectivas las resoluciones de carácter laboral.-

V.- El procedimiento es la parte dinámica del proceso, constituido por exigencias formales a las que deban someterse tanto las Juntas como las partes.-

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

sa juzgada.-

VII.- El artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, debería decir: "Las partes podrán aportar todos los elementos probatorios de que dispongan..." y no el de "están obligadas", porque se considera al periodo probatorio como un derecho, más no como una obligación.

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

IX.- El procedimiento laboral debe apegarse estrictamente al espíritu del Legislador Constituyente y a la actual Ley Federal del Trabajo, llevando a cabo dicho procedimiento con la celeridad que ordene la Ley, logrando así los fines que el Derecho Social y, en general, la esfera total que el Derecho persigue.-

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- BECERRA BAUTISTA, JOSE.- El Proceso Civil en México.- Editorial Porrúa, S.A.- México.- 1968.-
- CASTORENA, JOSE DE JESUS.- Proceso del Derecho Obrero.- México. 1970.-
- COUTURE, EDUARDO.- Fundamentos del Derecho Procesal Civil.- Editorial Palma.- Buenos Aires.- 1962.-
- DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial - Porrúa, S.A.- México.- 1977.-
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA.- Editorial Bibliográfica Argentina, S. de R. L.- 1968.-
- ESTRELLA CAMPOS, JUAN.- Apuntes del Derecho del Trabajo.- Facultad de Derecho, U.N.A.M.- 1970.-
- PALLARES, EDUARDO.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Editorial Porrúa, S.A.- México.- 1977.-
- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO.- Derecho Procesal del Trabajo.- Textos Universitarios, S.A.- México.- 1977.-
- RICCI, FRANCISCO.- Tratado de las Pruebas.- Editorial La Hispano Moderna.-
- ROCCO, ALFREDO.- La Sentencia Civil e Interpretación de las Leyes Procesales.- Editorial Stylo.- 1944.-

STAFFORINI, EDUARDO R.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial La Ley.-

TAPIA ARANDA, E.- Derecho Procesal del Trabajo.- México.- -- 1965.-

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial-Porrúa, S.A.- México.- 1977.-

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México.- 1975.-

TRUEBA URBINA, ALBERTO y TRUEBA BARRERA, JORGE.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada (Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía).- Editorial Porrúa, S.A.- México.- 1977.-

VALENZUELA, ARTURO.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial-Cajica.- Puebla, Pue., México.- 1970.-

LEGISLACION: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.-

Ley Federal del Trabajo.-

Semanario Judicial de la Federación.-

TESIS CRUZ

Perú No. 115 Acc. 1

México 1, D. F.

Tel. 5-26-89-23