

24. 575



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR  
D. G. B. - UNAM**

*Evolución del Derecho Procesal del Trabajo.*

*en los Conflictos Juridicos Individuales.*

*T E S I S  
que para obtener el titulo de  
LICENCIADO EN DERECHO  
p r e s e n t a  
Raymundo Sosa Narváez*

1 9 8 1



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.

# C A P I T U L O I

## ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

El Proceso Laboral en la Constitución Político-Social  
Mexicana de 5 de Febrero de 1917

- a) Estudio de la Fracción XX del Artículo 123 Consti  
tucional
- b) Análisis de la Fracción XXI del Artículo 123 Cons  
titucional
- c) Conclusiones Preliminares

## C A P I T U L O    I I

### EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION FEDERAL DE 1931

- a) La Audiencia de Conciliación
- b) La Audiencia de Demanda y Excepciones
- c) La Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas
- d) La Audiencia de Desahogo de Pruebas
- e) Los Alegatos
- f) El Laudo
- g) La Ejecución de la Sentencia Laboral Definitiva

## C A P I T U L O    I I I

### REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

- a) Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones
- b) Audiencia de Ofrecimiento y Recepción de Pruebas
- c) Alegatos
- d) Resolución y Ejecución de la Sentencia Laboral en los Asuntos Jurídicos Individuales

## **C A P I T U L O    I V**

### **EL DERECHO PROCESAL LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1o. DE ABRIL DE 1970**

- a) Estudio del Capítulo V del Título Catorce**
- b) Análisis del Capítulo VI del Título Catorce**
- c) Conclusión**

## C A P I T U L O   V

LAS REFORMAS AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MATERIA  
DE CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES CON VIGENCIA A  
PARTIR DEL 1o. DE MAYO DE 1980

- a) Análisis Respecto a la Deficiencia de la Demanda Laboral y Estudio de su Suplencia
- b) La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas
- c) Los Alegatos
- d) El Laudo y su Ejecución

I N T R O D U C C I O N

EVOLUCION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LOS  
CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES

I N T R O D U C C I O N

Es indiscutible que el derecho procesal del trabajo ha evolucionado en casi todos los países del orbe y especialmente en México, a partir de la expedición de la Constitución Política de Querétaro que entró en vigor el 10. de mayo de 1917, y en una situación de verdadero adelanto, a partir de la reformas realizadas a la legislación laboral en este año de 1980.

Lo que se expresa es con relación al derecho de naturaleza procesal, dentro del extenso campo del derecho del trabajo, en general y, por lo mismo, en el presente estudio, sería imposible que nos refirieramos aunque fuera de un modo muy genérico a dicha evolución en toda su magnitud, por lo que hemos seleccionado como tema el que exclusivamente versa sobre los conflictos de índole jurídica individual, y por tal motivo lo hemos intitulado EVOLUCION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LOS CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES, en donde atenderemos de manera preferente a los antecedentes históricos de

la mencionada evolución del derecho procesal del trabajo y a las diversas legislaciones laborales que han existido a través de los años, en cuanto a la misma, presentando al respecto el capitulado siguiente:

Capítulo I, que comprenderá los antecedentes históricos del derecho procesal del trabajo en México, incluyendo el proceso laboral en la Constitución Político-Social Mexicana de 5 de febrero de 1917, seccionado en los incisos siguientes: a) Estudio de la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional; b) Análisis de la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, y c) Conclusiones Preliminares.

Capítulo II, que se contrae al estudio del derecho procesal del trabajo en la legislación federal de 31 y lo relacionamos con las audiencias de conciliación, de demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas, de desahogo de pruebas y además hacemos un análisis de los alegatos, del laudo y de su ejecución.

Capítulo III, que trata de las reformas procesales a la ley federal del trabajo de 1931, consistentes en la unificación de las audiencias de conciliación, demanda y excepciones, especialmente, y nuevamente hacemos un análisis de la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, de los alegatos y de la resolución y ejecu--

ción de la sentencia laboral, en los asuntos jurídicos \_  
individuales, enfocando las mismas sobre dichas reformas  
como ha quedado apuntado.

Capítulo IV, que se refiere al derecho procesal  
laboral en la ley federal del trabajo de lo. de abril de  
1970, en donde estudiamos el capítulo V del título Cator  
ce del citado ordenamiento y el capítulo VI del mismo tí  
tulo, proponiendo además una conclusión sobre el particu  
lar.

Capítulo V, que aborda el interesante tema de \_  
las reformas al derecho procesal del trabajo en materia\_  
de conflictos jurídicos individuales con vigencia a par  
tir del lo. de mayo de 1980, efectuando para el caso una  
relación analítica respecto a la deficiencia de la deman  
da laboral y un estudio acerca de su suplencia, y un aná  
lisis de la audiencia de conciliación, demanda y excep--  
ciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, de los ale  
gatos y del laudo y su ejecución.

Conclusiones, en donde resumimos nuestro punto\_  
de vista respecto de la evolución del derecho procesal \_  
del trabajo en los conflictos jurídicos individuales.

## C A P I T U L O I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

El Proceso Laboral en la Constitución Político-Social  
Mexicana de 5 de Febrero de 1917

- a) Estudio de la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional
- b) Análisis de la Fracción XXI del Artículo 123 Congtitucional
- c) Conclusiones Preliminares

## C A P I T U L O I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

Antes de iniciar nuestro tema, para su mejor inteligencia, es necesario y conveniente sentar una base que sirva de sostén al mismo, y ya que el estudio que en la actualidad nos proponemos desarrollar versa acerca de los antecedentes históricos del derecho procesal del trabajo en México, nos permitiremos precisar, en tesis general, que con el objeto de preveer eventos que contraríen el sistema de legalidad que priva en el estado mexicano, la legislación, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina, contemporáneas, prohíben terminantemente la auto-defensa, teniendo para ello que crear de manera específica órganos que desempeñan funciones jurisdiccionales, los cuales, como es de suponer, deben cimentarse en normas preestablecidas.

Dichas normas, que deben acatar los órganos jurisdiccionales, las conocemos con el nombre de normas procesales, y no tienen otra finalidad que la de encausar el procedimiento para una mejor y más expedita concretización de la justicia. (Cfr. Rubén Delgado Moya, Ele

mentos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Divulgación, México, 1964, pp. 57-58).

Tomando en cuenta el pensamiento del maestro Alberto Trueba Urbina, expuesto en La Constitución Reformada (Librería Herrero Editorial, México, 1963, pp. 21-23), sobre este particular, nos informamos que desde la antigüedad, Aristóteles distinguió dos clases de normas jurídicas: la que es fundamento del Estado y las leyes simples, siendo indudablemente la primera, la Constitución, "base incommovible del Estado y por lo mismo de la más alta jerarquía".

Consecuentemente con lo expuesto, en todo orden jurídico —indica el maestro Trueba Urbina—, la Constitución es la norma superior, la primera ley, mejor dicho, superley, norma de las normas.

Por las razones que se indican, sintetizando, y refiriéndonos al sistema jerárquico normativo de la legislación mexicana, siguiendo al maestro Trueba Urbina, concluimos que dentro del mismo, la norma superior es la citada Constitución, cuya supremacía se consigna en texto fundamental, artículo 133: Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con

aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

La consecuencia inmediata de la supremacía es el principio de la legalidad —afirma el maestro Trueba Urbina—, es decir, la existencia de un orden jurídico creado y organizado por la Constitución.

Y es que la Constitución es la expresión de la soberanía del pueblo, emana de la colectividad soberana de los ciudadanos; "es obra de la asamblea o congreso -- constituyente... En cambio, las demás leyes son dictadas por el 'Poder Legislativo' que organiza la propia Ley constitucional."

Abundando al respecto, porque la buena cimentación del tema lo requiere, el maestro Rafael de Pina indica en su Curso de Derecho Procesal del Trabajo (Ediciones Botas, México, 1952, p. 21), al tratar acerca de las fuentes del derecho procesal del trabajo, que el lugar preferente lo ocupan la Constitución (Art. 123) y la Ley (Federal del Trabajo). Y agrega esto que sigue:

"La Constitución, Carta fundamental del Estado, es, a su vez, la 'fuente' u origen de toda la legislación

laboral, tanto la de naturaleza material como la de naturaleza procesal.

"Pero los preceptos constitucionales pertinentes tienen no sólo el valor de normas jurídicas laborales positivas, sino, al mismo tiempo, el de criterios interpretativos de la Ley Federal del Trabajo y de las disposiciones complementarias que, a título de reglamentación de la misma, dicten."

Con lo expuesto, ya estamos en condiciones de abordar el tema sujeto a estudio en esta parte del presente trabajo de investigación científica jurídica, lo cual hacemos en seguida.

### El Proceso Laboral en la Constitución Político-Social Mexicana de 5 de Febrero de 1917

Hugo Alsina explicó que el Estado es la organización jurídica de un pueblo dentro de un territorio determinado, así como que le competen tres funciones principales: la determinación del orden jurídico o sea el establecimiento de las normas que van a regir la vida de la colectividad; el mantenimiento de ese orden jurídico o sea la forma de que se cumplan las normas para garantizar la paz social y, por último, la satisfacción de

necesidades de seguridad, cultura y bienestar general.

Ahora bien, para cumplir tales funciones, según la tradicional división formulada por Montesquieu, el poder para su ejercicio se divide en legislativo, judicial y ejecutivo, correspondiendo al poder legislativo la determinación de las normas que constituirán el orden jurídico del Estado, al poder judicial el mantenimiento del mencionado orden jurídico, y al poder ejecutivo velar por las necesidades de seguridad, cultura y bienestar general.

Sobre esta situación, el maestro Euquerio Guerrero en su Manual de Derecho del Trabajo (Editorial Porrúa, S.A., México 1973, pp. 393-394) dice que la anterior definición no implica una separación absoluta de los campos de acción entre los tres poderes, pues aun cuando su finalidad principal ha quedado establecida en las funciones a que nos referimos, es factible que en ciertos casos excepcionales respecto de la regla general, el poder ejecutivo actúe en esferas legislativas o jurisdiccionales y lo mismo ocurre con los otros dos poderes. Y para explicar mejor lo que expresa agrega que la enunciación de las funciones señaladas por Alsina revela la importancia tan grande que tiene el poder judicial ya que lo más importante para

la vida de la colectividad humana es el mantenimiento del orden jurídico. De nada servirían las leyes expedidas por el poder legislativo si no hubiera un órgano encargado de vigilar su cumplimiento. Las funciones de seguridad, cultura y bienestar general indudablemente que son muy importantes para cualquier conglomerado humano, pero entrando a fondo sobre la constitución de un Estado, dentro del orden jurídico, estas funciones pasan a un segundo plano ante el imperativo de mantener la estructura fundamental o sea la propia organización jurídica.

Siguiendo sobre este mismo orden de ideas, el citado maestro Guerrero, en su obra en consulta, indica que el derecho procesal ha sufrido una evolución en su desarrollo histórico pues en los inicios de las relaciones sociales la acción directa del lesionado contra el agresor era el sistema imperante, lo cual ahora —consideramos nosotros— ya no existe en todos los países civilizados, debido principalmente a la creación de los órganos jurisdiccionales necesarios para hacer efectivas las normas jurídicas.

Así las cosas, veamos ahora lo que sucedió con el proceso laboral que se origina en la Constitución Políco-Social mexicana de 1917, indicando desde luego que para unos autores, dicho proceso laboral sigue siendo de na

turalaleza burguesa y para otros de índole social, eminentemente, apoyándose los primeros en la constitución política y en la teoría general del proceso burgués que se deriva de los numerales 14, 16, 17, 20 y 94 a 107 de la referida constitución, y los segundos exclusivamente, en cuanto a lo que aquí nos interesa, en la teoría general del proceso social que se desprende del artículo 123 de la -- Constitución Político-Social de los Estados Unidos Mexicanos, para lo cual a continuación transcribimos lo que sobre este interesante punto escribió el maestro Alberto Trueba Urbina, cuando manifiesta que la supresión del arbitraje burgués y el nacimiento de la jurisdicción social del trabajo en el artículo 123, la expone de la manera que sigue:

"Nuestra Teoría integral del Derecho del Trabajo ilumina nuestras recientes investigaciones en el campo procesal, como culminación de estudios al respecto y de cuanto hemos escrito, para estructurar definitivamente la teoría social del proceso del trabajo, ahondando de este modo la investigación de los conceptos 'conciliación' y 'arbitraje' en los textos del artículo 123 y de cuyo resultado presentaremos una teoría nueva de la función social de la conciliación y del arbitraje en los conflictos del trabajo, cuya actividad(actividad) en el proceso laboral dis-

ta mucho de ser burguesa, sin embargo, constituirá el punto de partida para expresarse a través de la jurisdicción social, que es la que se desprende de los principios y textos procesales del artículo 123; porque la conciliación y el arbitraje, al incorporarse a este precepto, determinando el objeto de las juntas, perdieron su esencia privada, en su evolución de institutos de derecho procesal social y de aquí pasar a la genuina jurisdicción social del trabajo, única que puede hacer efectiva la justicia social que emerge del ideario y normas del artículo 123.

"En la jurisdicción social del trabajo no es la voluntad de las partes la que somete el conflicto en sustitución de éstas para que sea decidido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que son los principios y las normas fundamentales tanto sustantivas como procesales del trabajo las que al margen de la voluntad de las partes imponen la decisión de la controversia para el ejercicio de la función protectora y tutelar y también reivindicatoria de los derechos de los trabajadores frente a los empresarios, patrones o propietarios; constituyendo esta jurisdicción una actividad completamente distinta de otras jurisdicciones en las que tan sólo tienen por función fundamental restablecer el orden jurídico originado por la

violación de la ley o de los contratos particulares celebrados entre las partes.

"La función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sólo tiene por objeto mantener el orden jurídico, sino también el orden económico, ejerciendo una actividad tutelar y reivindicatoria de los derechos de los trabajadores, pues en la jurisdicción social del trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sustituyen, como se ha dicho, la voluntad de las partes para la decisión del conflicto, como ocurre en los procesos de la jurisdicción burguesa, sino que en función de autoridad -- ejercen una actividad social que les impone el deber de aplicar los principios y las normas de trabajo protegiendo y tutelando, así como reivindicando los derechos de los trabajadores, ya que el derecho del trabajo es exclusivo de éstos y para su beneficio y no debe confundirse con el derecho que emerge de las relaciones laborales, que no tiene las mismas características del derecho del trabajo consignadas en los principios y textos del artículo 123 de la Constitución de 1917. Por ello se suprimió de la fracción XXI del proyecto de artículo 123 el arbitraje de abolengo burgués contenido en la expresión 'a virtud del escrito de compromiso', para el surgimiento esplendoroso en el precepto de la jurisdicción social del

trabajo." (Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1973, pp. 76-77).

A continuación estudiaremos el contenido de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional, desde su texto original o primigenio hasta el actual, indicando que desde luego hubiera sido más comprensible el haberlo hecho conjuntamente, pero, y esto lo decimos a manera de simple aclaración, por razones de método y de sistema, que es lo que se sigue en este tipo de trabajos, hemos considerado pertinente analizar las fracciones de que se trata, separadamente, para su óptima inteligencia, independientemente de que esto último nos dará mayor libertad de criterio en cuanto a la tarea que aquí nos proponemos desarrollar.

a) Estudio de la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional

Esta fracción desde su origen hasta nuestros días no ha sido modificada, siendo su texto, por lo tanto, el siguiente:

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de

una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".

Transcrito el texto de la fracción XX del numeral 123, observamos en primer lugar que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, y en segundo sitio, que ésta estará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

Sobre lo anterior, el diputado constituyente Carlos L. Gracidas, en relación directa respecto a la forma en que dichas juntas debían o deberían de funcionar, tuvo sus dudas, según él mismo nos lo hace saber en su Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional (Unión Linotipográfica de la República Mexicana, México, 1948, p. 94), al expresar "cómo y cuándo se integran los tribunales de conciliación y arbitraje", o sea si éstos "tienen un carácter permanente o solamente han de integrarse con motivo de algunas dificultades obreras", ya que en Yucatán estos tribunales son permanentes y en Veracruz se integran accidentalmente.

Esta duda de Gracidas, que planteó en el seno del congreso constituyente de Querétaro, se diluyó en el

sentido de considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como instituciones de carácter permanente, pero, en cuanto a la conciliación se dijo que ésta era potestativa o facultativa de las partes en conflicto, y respecto al arbitraje encomendado a las mismas, de 1917 a 1923 por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se estableció que aquél era también potestativo o voluntario, en cuanto a las partes en conflicto se refería, situaciones ambas que hacían nugatoria la labor encargada a las mencionadas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En efecto, la jurisprudencia de la Corte, en el lapso que se indica, concretándose al arbitraje, sostuvo que era potestativo y que las juntas de conciliación y arbitraje carecían de imperio y de autoridad para ejecutar sus laudos. "Que no eran tribunales, y que no podían obligar a nadie a someterse a sus decisiones (Ejecutorias de 2 de noviembre de 1917, de 23 de agosto de 1918, de 23 de enero de 1919, etc.)".

Sin embargo, a partir de 1924 se modificó la anterior jurisprudencia en sentido opuesto. "Desde entonces —refiere el maestro Alberto Trueba Urbina en su Diccionario de Derecho Obrero, publicado por Ediciones Bottas, México, 1957, pp. 26-27— ha venido sosteniendo la

Suprema Corte, que el arbitraje de la Juntas es obligatorio y enteramente distinto del arbitraje privado."

Lo consignado se corrobora con el texto de las ejecutorias de 14 de enero, de 24 de febrero, de 21 de agosto, de 23 de septiembre de 1924, etc., que consideran a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como "autoridades que ejercen funciones públicas teniendo facultades para hacer cumplir sus determinaciones".

Vista así la constitución y el funcionamiento de los tribunales del trabajo, no obstante, según Rubén Delgado Moya, tenemos que considerar la cuestión siguiente: ¿serán los tribunales laborales de aquellos que se denominan especiales? No, incuestionablemente, contesta, y en seguida explica que no, "porque la Constitución de 1917 abolió esta categoría de tribunales", estableciendo al respecto en la parte relativa del artículo 13 de la misma, que "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales..." (Cfr. Rubén Delgado Moya, Elementos de Derecho del Trabajo. Colección Jurídica, México, 1964, p. 21).

Todo lo anterior, dentro de este contexto de ideas y siguiendo para el caso a Euquerio Guerrero, nos lleva a la conclusión de que estos tribunales deberían ser verdaderos organismos jurisdiccionales en que los 3

representantes tuvieran la investidura propia del juzgador. Sin embargo, señala Guerrero, la facultad de revocación del cargo por lo que ve a los representantes del capital y del trabajo, mantendrá la práctica errónea consistente en "salvar el voto", o sea que en muchas ocasiones aunque el representante esté convencido de que el laudo es correcto, si es adverso al sector que representa, vota en contra. (Véase: Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1973, pp. 417-418).

No obstante, abundando sobre este particular, reuniendo lo que al respecto consigna la fracción XX del artículo 123 constitucional, diremos con Castorena que el "Arbitraje instituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo". (Cfr. J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero. México, 1973, p. 48).

Y estructurando mejor lo expuesto, porque así lo requiere este tópico, observamos que la fracción XX del multicitado numeral 123 creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje —al decir de Mario de la Cueva en su Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Editorial Porrúa, S.A. México, 1980, T. I. pp. 378-379)— como el órgano estatal al que correspondería la impartición de la justicia

del trabajo; que el nombre de la institución indica que en la solución de los conflictos, se desarrolla un procedimiento en dos etapas: de conciliación la primera y de arbitraje la segunda.

La conciliación, expresa De la Cueva, como etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

Es tan importante la conciliación en los conflictos obreropatronales, que en la actualidad ésta de hecho es obligatoria e imprescindible con la finalidad de prevenirlos, pero de esto ya habremos de encargarnos en su oportunidad, más adelante, en este mismo estudio.

b) Análisis de la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional

Esta fracción ha tenido dos versiones, la primitiva, de 1917, y la de su reforma, de 1962, por lo

que procede establecer su comparación, acorde con sus respectivos textos.

En el de 1917, su redacción fue la siguiente:

"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".

En el de 1962, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre del año que se indica, su redacción fue la que sigue:

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

Antes de seguir adelante, es conveniente por razones de método y sistema, transcribir el texto de la fracción XXII a que alude la citada fracción XXI copiada inmediatos renglones arriba, con la reforma que también se le hiciera por decreto publicado en el mismo Diario Oficial, cuyo texto es el siguiente:

"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. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad 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".

Como se aprecia a simple vista, la fracción XXI del numeral 123 constitucional, en su reforma, se adicionó de la siguiente forma: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente". Y esto, en opinión del maestro Alberto Trueba Urbina, rompió con la estabilidad obrera, que era absoluta conforme al texto primitivo, ya que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o la reinstalación en los casos de despido injustificado, y la reforma la hace relativa al encomendarle a la ley secundaria que determine los casos en que se exima al patrono de la obligación de reinstalar al obrero separado injustificadamente. (Cfr. Alberto Trueba Urbina, El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S.A., México, 1962, p. 184).

Por su parte, De Buen considera al tratar acerca de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, que las mismas se reformaron "con el objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo, salvo en los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente." (Véase: Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, p. 328 del tomo I).

De lo expuesto por los dos tratadistas que acabamos de mencionar, vemos que es imposible conciliar sus opiniones, estando nosotros en consecuencia con la de Alberto Trueba Urbina, en el sentido de que la estabilidad en el empleo, es relativa, por las razones que aduce y además porque si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo, como reza la fracción XXI del artículo 123 constitucional, esto y no más, sería suficiente para que la susodicha estabilidad en el empleo, se nulifique automáticamente, sin más trámite, y por tanto, se dará por terminado el contrato de trabajo, institución básica alrededor de la cual gira todo el derecho laboral, aunque el patrón quede obligado a indemnizar constitucionalmente al trabajador, situación ésta que, aunque es secundaria, lo perjudica en su economía, a la cual debe atender el derecho procesal del trabajo como tutelador de la parte débil de la relación laboral en esta clase de conflictos.

Por eso tiene razón el maestro Alberto Trueba Urbina cuando afirma que el proceso del trabajo, a la luz de la Teoría integral, es un instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, y que a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus derechos, 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 social procesal del artículo 123 constitucional. (Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, p. 250).

c) Conclusiones Preliminares

El derecho procesal del trabajo, en México, proviene del artículo 123 constitucional, en cuanto a lo que se relaciona con nuestro estudio, específicamente de sus fracciones XX y XXI, que crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo, y en un principio establecen la acción de reinstalación obligatoria en favor de los trabajadores despedidos injustificadamente.

Como dejamos dicho, al analizar las fracciones XX y XXI (relacionada ésta con la fracción XXII), la primera de ellas sin modificación y la segunda reformada, al haber hecho nugatoria la estabilidad en el empleo, proponemos que se regrese al texto primigenio de la fracción XXI, con la finalidad de restablecer la estabilidad de que se habla, a través de la reinstalación forzosa, o en

# TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

su caso que se establezca el arbitraje obligatorio, con la finalidad de dar debido cumplimiento al contrato de trabajo en favor de todos aquellos que se hallan amparados por la legislación laboral.

En cuanto a la primera hipótesis, su texto quedaría así:

"XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje, quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, y sólo en ese caso se dará por terminado el contrato o la relación de trabajo, además de que estará obligado a cubrirle todas las prestaciones que de modo irrenunciable le corresponda percibir por ley".

Respecto de la segunda hipótesis, su texto quedaría como sigue:

"XXI. Son obligaciones de los patrones someter al arbitraje las diferencias que tengan con sus trabajadores y acatar el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sólo cuando el laudo les sea favorable, el contrato o la relación de trabajo, se disolverá, sin responsabilidad para los mismos".

Ya para terminar este capítulo, a manera de explicación respecto de la conclusión preliminar a que he-

mos llegado, nos permitiremos expresar que la misma aparece un tanto drástica, en cuanto a que no deja libertad a la parte patronal para que opte por el no arbitraje, o para que no acate el resultado, sentencia o laudo que se pronuncie en el juicio respectivo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no es tal ya que de acuerdo con el pensamiento del maestro Trueba Urbina, en los conflictos laborales queda eliminada la teoría judicial, por virtud de la teoría de la jurisdicción social del trabajo que impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión de dichos conflictos en los términos de la fracción XX del artículo 123, para el cumplimiento de la función revolucionaria de la norma laboral, que es tuitiva y reivindicadora de los trabajadores."Y finalmente, dice el maestro, la justicia de las Juntas como tribunales sociales del trabajo, a diferencia del sistema jurídico burgués, se ejerce a verdad sabida y buena fe guardada, en cuyo apotegma se resume la función revolucionaria del derecho del trabajo en el campo procesal." (Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1973, tomo I, p. 77).

## C A P I T U L O    I I

### EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION FEDERAL DE 1931

- a) La Audiencia de Conciliación
- b) La Audiencia de Demanda y Excepciones
- c) La Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas
- d) La Audiencia de Desahogo de Pruebas
- e) Los Alegatos
- f) El Laudo
- g) La Ejecución de la Sentencia Laboral Definitiva

## C A P I T U L O    I I

### EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION FEDERAL DE 1931

En la legislación federal de 18 de agosto de 31, los conflictos jurídicos individuales, dentro de la evolución del derecho procesal del trabajo, en México, observaban el procedimiento siguiente que podemos resumir así: una diligencia de conciliación, una de demanda y excepciones, una de pruebas y alegatos, que por práctica reiterada ante los tribunales de trabajo se dividía en una audiencia de ofrecimiento de pruebas, de admisión de las mismas, de desahogo de éstas y de alegatos, y una de resolución, que comprendía la sentencia laboral, y en su caso, el engrose del laudo, y su ejecución.

Por las razones que hemos dejado expuestas, con el objetivo de hacer más clara nuestra exposición en esta parte del presente estudio, a fin de concretar debidamente la evolución del derecho procesal del trabajo en los conflictos jurídicos individuales, consideramos pertinente dividir este tema en los estudios, que haremos por separado, acerca de la audiencia de conciliación, de la de demanda y excepciones, de la de ofrecimiento y ad-

misión de pruebas y de la de desahogo de pruebas, de los alegatos, del laudo, y de la ejecución de la sentencia \_  
laboral, o sea de la que ya no admite recurso alguno.

#### a) La Audiencia de Conciliación

Antes de entrar en materia, diremos que la conciliación es una institución que proviene de hace muchos siglos, y que desde entonces se propone hallar, dentro \_  
del proceso, una solución amistosa, equitativa, más que "justa", de un conflicto de intereses.

La conciliación, como institución sui generis \_  
de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en un principio, se desarrollaba en un solo acto, independiente o independientemente de la audiencia de demanda y excepciones, co  
mo más tarde ya no fue, en razón de que ambas audiencias se llegaron a efectuar conjuntamente, por reforma legislativa habida oportunamente.

El acto de conciliación se celebra, en la legislación laboral federal de 1931, según indica el maestro Trueba Urbina en su Tratado Teórico-Práctico de Derecho \_  
Procesal del Trabajo (Editorial Porrúa, S.A., México, -  
1965, pp. 375-376), como previene el artículo 504, con \_  
la comparecencia personal de las partes ante la Junta de

Conciliación; pero cuando este acto se lleve a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la comparecencia de los interesados podrá ser personal o por medio de representante legalmente autorizado, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 512.

Respecto a la comparecencia de la partes en la audiencia de conciliación, podemos advertir que la misma Ley Federal del Trabajo, de manera específica, consignaba en su artículo 466 que durante el periodo de conciliación "no se admitirá en las audiencias (la de conciliación es una de ellas) la intervención de asesores de las partes", y que éstas "deberán comparecer personalmente", salvo los casos de excepción a que el propio numeral alude. Como puede verse, este precepto, es más específico y hace forzosa la comparecencia de las partes en conflicto, personal, y directa, sin intervención de terceros, lo que produce necesariamente que la naturaleza jurisdiccional del trabajo se distinga de cualesquiera otra u otras jurisdicciones, puesto que como ordena dicho precepto, se exige que los contendientes en el proceso laboral —actor y demandado— se apersonen sin que puedan ser asesorados por individuos ajenos al mencionado proceso, los que en la mayoría de los casos, por ignorar las causas que generaron el conflicto, lo que hacen con su asesoramiento es

alargar el procedimiento laboral correspondiente, situación que la legislación procesal del trabajo en todo momento y sin excepción procura simplificar al máximo con la finalidad de evitar a las partes constituidas legalmente como tales en el proceso, pérdidas de tiempo y de dinero, en su perjuicio.

Lo que anotamos, es muy significativo en atención a que la legislación laboral de 1970 no lo tuvo en cuenta, y ha sido hasta 1980, a virtud de las reformas procesales que se le hicieron a la misma, aparecidas en el decreto respectivo publicado en el Diario Oficial de la Federación de 4 de enero del año en curso, cuando aunque sea simbólicamente en la práctica ya se exige la comparecencia personal de las partes en conflicto. Pero de esto último nos encargaremos en su oportunidad, cuando nos refiramos a dichas reformas procedimentales en la parte correspondiente de este estudio; sin embargo, por ahora, que quede constancia de ello. Prosigamos.

De esta forma, desde la legislación laboral federal de 1931, el acto conciliatorio se hubiera simplificado al máximo, como ya dijimos. En el mismo, si comparecieran las partes litigiosas, la Junta buscaría las fórmulas adecuadas para dirimir sus diferencias, a fin de conciliar de la mejor manera posible sus intereses, evi-

tando a la parte pudiente, dispendio de tiempo, dinero y esfuerzo, y a la económicamente débil, incremento en su pobreza. Y es que la función conciliatoria de las Juntas en el proceso del trabajo, según Salvador Alarcón y Horcas, debe ser considerada "como uno de los pilares en que se apoya la moderna legislación laboral, para disminuir el número de pleitos, salvando el gran inconveniente del intrincado laberinto en las normas procesales, tan difícil de evitar a las clases pudientes e imposible para los pobres." (Véase: Salvador Alarcón y Horcas, Código del Trabajo. T. II, p. 620).

Por lo expuesto, pensamos que la conciliación obligatoria, con asistencia personal de las partes en conflicto, debió haberse implantado en nuestro país desde el código federal del trabajo de 1931, en la parte relativa a dicha instancia procedimental, para los efectos de este estudio, específicamente, en el capítulo IV del título Noveno, que versaba sobre el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b) La Audiencia de Demanda y Excepciones

Empleando el sistema de la hermenéutica jurídica en esta parte del presente trabajo, respecto de la audien

cia de demanda y excepciones que aquí nos proponemos estudiar, contemplada en la legislación laboral federal de 1931, vemos de inmediato que la misma estaba regulada principalmente por las disposiciones legales comprendidas en sus numerales 515 y 517, indicando el primero de ellos que si no concurría el actor a dicha audiencia, o resultaba mal representado, se tendría por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales, lo cual equivalía a reproducir la demanda de que se trata, en forma oficiosa, y el segundo de tales dispositivos jurídicos, en síntesis, sancionaba la contumacia del demandado (por falta de comparecencia personal o por su mala representación ante la Junta) con tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Lo anterior entrañaba el estadio típicamente - contencioso del proceso laboral, que se iniciaba cuando había fracasado la conciliación en las contiendas jurídicas individuales del trabajo.

Cabe advertir que en la práctica de entonces, a esta audiencia de demanda y excepciones se le llegó a conocer más comúnmente como audiencia de arbitraje, denominación ésta que no fue muy feliz, según la opinión de Alberto Trueba Urbina, "porque las Juntas de Conciliación

y Arbitraje en realidad no son tribunales arbitrales, si no órganos públicos de jurisdicción, y porque en la audiencia de arbitraje no se arbitra sino que se juzga, que no es lo mismo en un sentido rigurosamente técnico". (Cfr. Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1965, p. 383).

Pero como quiera que haya sido, la verdad es que en la indicada audiencia de demanda y excepciones, si el demandado no comparecía, que por lo regular era el patrono, aunque se le tuviera por contestada la demanda en sentido afirmativo, como ya se dejó precisado, por mandato de la misma ley, de todas maneras podía rendir prueba en contrario, que en algunos casos, servía para desvirtuar la demanda misma hecha valer por el actor, que también por lo regular era el trabajador, resultando en consecuencia una denegación de justicia para éste.

En fin, como no podemos detenernos por más tiempo en este tópico, a lo dicho sólo agregaremos que es en esta audiencia en donde se fijan los puntos cuestionados o controvertidos de las partes litigiosas, a lo cual se le conoció en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como establecimiento de la litis o lite. Esta, sin mayores explicaciones, es el objeto del pleito, las proposiciones

de controversias de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretensiones, esto es, lo que se reclama en la demanda y se refuta en la contestación, en el conflicto jurídico.

Como se sabe, existen dos clases de litis, conforme a la doctrina más difundida: abierta y cerrada, así como que en la ley laboral federal de 1931, dentro del proceso del trabajo, se estableció la litis cerrada, que no admite modificaciones posteriores a la audiencia de demanda y excepciones, por lo que dicha litis se constituyó con las pretensiones aducidas por el actor y con su refutación por parte del demandado. Así, en el procedimiento laboral sancionado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, cerrada la audiencia de demanda y excepciones las partes no tenían derecho para modificar sus pretensiones, ni para presentar excepciones o defensas supervenientes.

c) La Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

La Ley Federal del Trabajo pretendió regular el periodo probatorio y de alegatos en una sola audiencia, pero la práctica desvirtuó tal intención, por lo que nosotros estudiaremos en este inciso lo relativo al ofreci

miento y admisión de pruebas, indicando desde luego que el maestro Trueba Urbina, en los comentarios que hiciera a la legislación laboral federal de 1931, consideró que en tres casos se abría a prueba el proceso del trabajo: 1o. cuando hay inconformidad entre las partes sobre hechos materia de la controversia; 2o. cuando se da por contestada la demanda en sentido afirmativo, y 3o. cuando lo solicita alguna de las partes. "En estos casos —concluye el maestro— forzosamente, tiene lugar la audiencia de pruebas." (Cfr. Alberto Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo Reformada, 1957, 27a. Ed. p. 269; Idem. Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, 1964, 39a. Ed. esta última en colaboración con Jorge Trueba Barrera, publicadas ambas por Editorial Porrúa, S.A., México, y la última p. 265).

Esto al parecer no tiene gran importancia, teóricamente hablando, pero en la práctica sí representó un marcado menoscabo en los intereses de las partes litigantes de entonces, puesto que por principio los juicios se alargaban hay veces por muchos años, perjudicándolas en sustensas economías, ya que el trabajador por lo regular no podía subsistir después de (de) una contienda de algunos meses y el patrón, cuando era condenado a pagar indemnización, salarios caídos y otras prestaciones, se veía presado a cerrar su negociación. Como apunte diremos que en

la ley nueva, por virtud de la reforma que se le practi-  
có en este año de 1980, la audiencia de que se habla, ade-  
más de que es única e indivisible, a la misma se le adi-  
cionó las audiencias de conciliación y de demanda y excep-  
ciones, con que el proceso laboral se hace más expedito.

Pues bien, en esa audiencia, la cual reglamenta-  
ba la Ley del 31, las partes ofrecían por su orden las \_  
probanzas que pretendían fueran desahogadas por la Junta,  
debiendo circunscribirlas a los hechos fijados en la de-  
manda y en su contestación, y que no hubieran sido confe-  
sados llanamente por el litigante a quien perjudicaran,  
según la prescripción contenida en el número 522 del men-  
cionado ordenamiento.

Una vez que se declaraba cerrado el periodo de  
ofrecimiento de pruebas, no se admitían más pruebas, a  
menos que se relacionaran con hechos supervenientes, tur-  
nándose el asunto a la siguiente instancia que era la de  
admisión y/o desechamiento de pruebas.

Transcurrido este periodo se fijaba nueva fecha\_  
para el desahogo de pruebas, lo cual también contribuía\_  
a hacer más largo el juicio en cuestión.

d) La Audiencia de Desahogo de Pruebas

Pasado y por lo tanto cerrado el periodo de pruebas, la Junta declaraba por mayoría de votos cuáles pruebas se admitían y cuáles no.

Había pruebas que se desahogaban por su propia naturaleza, tales como los documentos exhibidos, pero había probanzas que aunque también eran documentales, como no estaban en poder de las partes, las mismas tenían que prepararse debidamente, y esto como es de suponer también influye en la dilación del juicio, lo que ya no ocurre en la nueva ley laboral federal, por virtud de las reformas que en lo conducente acaban de hacerse en el presente año.

En la audiencia de desahogo de pruebas, que regulaba la Ley Federal del Trabajo de 1931, cada parte estaba en obligación de presentar a sus testigos, salvo causa que la imposibilitara, y además estaba obligada a desahogar su prueba confesional, por sí o por representante legalmente autorizado. En este último caso, dicha ley establecía que las partes podrían hacerse mutuamente las preguntas que desearan, con la única condición de que se relacionaran con la litis, e igualmente las autorizaba para que preguntaran y repreguntaran a los testigos y a los peritos que estuvieran sujetos a examen. Los miembros integrantes de la Junta también estaban facultados por la ley

para que formularan las preguntas que quisieran a los ligantes, a los testigos y a los peritos de que se trata con la finalidad de conocer la verdad legal en el nego--cio del cual estuvieran conociendo.

e) Los Alegatos

El artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo \_ de 1931, establecía que las partes o sus defensores po--drían formular alegatos, única y exclusivamente, sobre \_ las probanzas rendidas, así como externar sus juicios re--lacionados a los hechosacerca de los cuales no existiera conformidad con ellos.

Estos alegatos podrían ser orales, en el momen--to mismo de la audiencia de desahogo de pruebas, o tam--bién podrían formularse por escrito, dentro del término\_ de 48 horas seguidas a la conclusión de tal audiencia, y entonces tendrían que ser presentados ante la Junta, por conducto de su Oficialía de Partes.

Como simple ilustración diremos que los alega--tos a que nos referimos en esta parte del presente estu--dio, poco o nada importaron en la práctica tribunalcia del pasado, cuando estuvo vigente la legislación laboral federal de 1931, y ello se debió, con toda seguridad, a

que las partes contendientes en muy pocas ocasiones recurrieron a ellos, cuando que como expresa el maestro Trueba Urbina, los alegatos debieron ser "verdaderas piezas jurídicas para ilustrar al tribunal". (Cfr. Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1965, p.405).

Sin embargo, se llegó a considerar que los alegatos constituirían otra "audiencia", dentro de la de por sí ya muy dividida o seccionada audiencia de "pruebas y alegatos", al grado de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una tesis que cita el propio maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra que se acaba de mencionar y en la misma página, indicó lo siguiente: "La Junta de Conciliación y Arbitraje no puede omitir la celebración de la audiencia de alegatos, ya que ello entraña la privación de un derecho que a las partes concede el artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo."

Pero no es el caso extendernos más sobre este particular, pasando por lo tanto al siguiente inciso, en el que trataremos del laudo, fase preculminatoria del proceso laboral en la legislación del pasado que estamos estudiando en esta parte del presente trabajo.

#### f) El Laudo

Previamente a la emisión del laudo, el representante del gobierno, que integra la Junta conjuntamente con los representantes del capital y del trabajo, según lo ordenaba la Ley Federal del Trabajo, específicamente en su numeral 535, tenía la obligación de formular un dictamen, que haría por triplicado, a fin de que se entregaran "tantos de él a los representantes del capital y del trabajo, glosándose al expediente el último de ellos", como también lo ordenaba la ley de que se habla, en su siguiente artículo, el 536.

Cumplido este requisito, el dictamen ya engrosado (art. 539), constituía el laudo o resolución, propiamente hablando.

De acuerdo con lo prescrito por la Ley Federal del Trabajo de 1931, en sus numerales 550, 551, 552 y 553, principalmente, los laudos se dictarían a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo 'crean' debido en conciencia; los laudos debían ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio, debiéndose hacer en los mismos las declaraciones que dichas pretensiones exigieran, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo sobre todos los puntos liti

giosos que hubieren sido objeto del debate; cuando hubiere condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, etc., se fijaría su importe en cantidad líquida o se establecerían por lo menos las bases con arreglo a las cuales debía hacerse la liquidación; sólo en el caso de que no fuera posible lo uno ni lo otro, se haría la condena a reserva de fijar su importe para hacerla efectiva en la ejecución del laudo, y finalmente, que en dichos laudos se expresaría: el lugar, fecha y Junta que los pronunciara, los nombres, domicilios y ocupaciones de las partes contendientes y el carácter con el que litigaran, los nombres de sus abogados y procuradores y el objeto del pleito, "consignándose con claridad y con la concisión posible las pretensiones de las partes"; en párrafos separados se apreciarían los puntos de derecho fijados por las partes, dándose las razones y fundamentos legales o de equidad que se estimaran procedentes para el laudo y se citarían las leyes y doctrinas que se considerarían aplicables al caso, y se pronunciarían, por último, los puntos resolutivos del susodicho laudo.

g) La Ejecución de la Sentencia Laboral Definitiva

La ejecución de la sentencia laboral definitiva, o propiamente hablando, la ejecución del laudo, es la cul

minación del proceso laboral. A ésta se refería la legislación laboral federal de 1931 en el capítulo VIII del título Noveno, específicamente en sus artículos 584-648.

Sobre este particular Rafael de Pina indica que la ejecución de los laudos no precisa, según el sistema de la Ley Federal del Trabajo de 1931, requerimiento de parte, y por lo tanto, los presidentes de las Juntas tienen la obligación legal de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, debiendo dictar al efecto todas las medidas necesarias en la forma y término que a su juicio sean procedentes, sin contrariar, sin embargo, a las normas preestablecidas por el legislador.

La ejecución del laudo no constituye un proceso (ni un procedimiento) especial, sino que es una fase o periodo del proceso en que ha recaído.

Todo lo que en el capítulo VIII del título Noveno de la Ley Federal del Trabajo se dispone respecto a la ejecución de los laudos, comprende las transacciones relativas al trabajo, siempre que se celebren en autos ante las Juntas o en convenios ratificados ante las mismas por los interesados, de acuerdo con lo prescrito por el numeral 98 de la citada ley.

En todos los casos, la Ley Federal del Trabajo que estamos comentando, autorizaba al presidente de la Junta para que fijara las bases que sirvieran a la reso-

lución de la ejecución de que se trata, dándole amplísimas facultades en tal sentido, las cuales en la legislación actual se hallan algo restringidas, siendo necesario rectificar esto al respecto.

Y finalmente diremos que en la legislación laboral federal de 1931, la verdadera fase ejecutiva del laudo se iniciaba con el requerimiento de pago que hacía el vencedor al vencido, por conducto de la Junta competente, y que cuando fracasaba aquél, de hecho y de derecho era cuando procedía la susodicha ejecución, con todas sus -- consecuencias legales.

## C A P I T U L O    I I I

### REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

- a) Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones
- b) Audiencia de Ofrecimiento y Recepción de Pruebas
- c) Alegatos
- d) Resolución y Ejecución de la Sentencia Laboral en los Asuntos Jurídicos Individuales

### C A P I T U L O    I I I

#### REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Dijimos en el inciso a) del capítulo anterior, cuando nos referimos a la audiencia de conciliación, que ésta se llevaba a cabo en forma exclusiva de acuerdo con lo que al respecto disponía la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que la audiencia de demanda y excepciones, se celebraba en otro acto, el cual, ahora lo manifestamos, debía tener lugar dentro de tercero día, si fracasaba la conciliación.

#### a) Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones

Lo anterior implicó una reforma procesal a la legislación laboral federal del 31, misma que quedó establecida en el artículo 511 de dicho ordenamiento, el que prescribía que presentada una demanda ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje, el Presidente de la que debía conocer de tal reclamación, la turnaría al Grupo Especial que correspondiera, el que señalaría para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más

tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda fuera turnada al Grupo que se indica, "y apereciéndose al demandado —decía dicho numeral— de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones".

El numeral de que se trata hablaba de dos audiencias, pero en la realidad y por práctica reiterada, siempre se realizaron ambas diligencias en una sola audiencia, denominada audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en la cual si no comparecía el demandado se le tenía a éste por inconforme con todo arreglo conciliatorio, primeramente, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en última instancia.

La reforma procesal a que se alude agilizó bastante el procedimiento laboral de entonces, ya que por lo regular las diligencias de conciliación y de demanda y excepciones, que se llevaban a cabo en un mismo día, entre una y otra tenían un lapso de quince minutos, cuando más, por lo que si el demandado no comparecía o resultaba mal representado en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se le aplicaba la sanción que se

consigna, quedándole únicamente como remedio, rendir prueba en contrario, consistente en negar la relación laboral o que los hechos aducidos en la reclamación, eran falsos.

Acerca de la primera de las diligencias, o sea la de conciliación, se referían los artículos 512 a 516 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se planteaban las diversas hipótesis del acto conciliatorio, propiamente dicho, y en cuanto a la audiencia de demanda y excepciones, los numerales 517 a 520 se encargaban de regularla, planteando también las distintas hipótesis en que podría consistir dicha diligencia.

La unificación de las audiencias de conciliación y de demanda y excepciones, separadas sólo por un pequeño lapso, en la reforma procesal que se le practicara a la legislación laboral federal de 1931, representó un adelanto para la celeridad del procedimiento, pero no fue lo suficiente para acabar la lentitud que en algunos casos entrañaba, ya que, concluida por ejemplo la diligencia de conciliación, si en la audiencia de demanda y excepciones el actor ampliaba su demanda, la diligencia de que se trata, se suspendía y se posponía para otra fecha, dando así lugar a otra audiencia de conciliación, exclusivamente, por lo que hacía a la ampliación de la demanda que se menciona, y si era el demandado el que contrademandaba o re-

convenía al actor, en la misma audiencia de demanda y excepciones, sucedía igualmente, implicando todo esto que el juicio en lo principal, se suspendiera hasta en tanto no se celebrara la citada audiencia de conciliación, para que así, una vez nivelado el procedimiento —como se expresaba entonces— en cuanto a las acciones y excepciones hechas valer tanto en la primera oportunidad como en la segunda, se pudiera continuar a una audiencia general de demanda y excepciones, lo cual obviamente, como ya dijimos, hacía lentos y tortuosos los procedimientos laborales de antaño.

La situación que se reseña no fue combatida por la Ley Federal del Trabajo de 1970, efectivamente, sino hasta las reformas procesales que aparecieron en este año de 1980, mismas a las que habremos de referirnos cuando las estudiemos en el capítulo V del presente trabajo.

#### b) Audiencia de Ofrecimiento y Recepción de Pruebas

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y en un principio, la audiencia de pruebas y alegatos se componía, o mejor dicho, se descomponía, puesto que se seccionaba o dividía, en las diligencias siguientes: de ofrecimiento de pruebas, de recepción de las mis-

mas, o en su caso reserva acerca de éstas, para su admisión o desechamiento, de desahogo, por lo que hacía a la probanza en condiciones de serlo, y de preparación de la prueba, cuando la misma no lo estaba, como era el caso de los exhortos y de las pruebas para mejor proveer.

Más tarde, la legislación laboral federal de 31 simplificó estas diligencias a una sola audiencia que denominó de "pruebas y alegatos", por virtud de la reforma procesal correspondiente, pero la condicionó —como advierte Trueba Urbina—, "según se trate de negocios que provengan de las Juntas de Conciliación o de negocios que directamente se tramiten ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje." (Cfr. Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1965, p. 393). Y de esto resultó que en la práctica, la referida audiencia comprendiera 4 fases, como advierte el propio maestro Trueba Urbina en su obra en cita, página 398: a) Ofrecimiento, b) Admisión, c) Recepción, y d) Alegatos.

Esta audiencia de pruebas y alegatos, puede manifestarse, aparecía regulada en los numerales 521 a 532 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que, como ya dijimos, en la práctica fue desvirtuada, convirtiéndola en un verdadero problema para las partes en conflicto de

tro del proceso laboral del pasado, ya que tal división alargaba inútilmente los juicios del trabajo en detrimento de las mencionadas partes contendientes, lo que en cierta forma propiciaba un modo de denegación de justicia, toda vez que justicia hecha a desatiempo o es injusticia o no es justicia.

Pero como el derecho laboral evoluciona constantemente, ahora, en 1980, se ha superado esta deficiencia con las reformas procesales habidas en la parte respectiva de la Ley Federal del Trabajo de 1970, a las cuales nos referiremos en el capítulo V de este estudio, cuando tratemos acerca de las mismas.

### c) Alegatos

Después de concluida la audiencia de desahogo de pruebas, por mandato expreso contenido en el artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se facultaba a las partes contendientes para que formularan alegatos, los cuales podían hacerse oralmente o por escrito, esto último, dentro de un término que no podía exceder de cuarenta y ocho horas, después de haberse declarado cerrada la audiencia de que se está hablando.

Ahora bien, como se ve, el lapso de cuarenta y

ocho horas a que alude el citado numeral 531, que concedía a los litigantes para que formularan sus alegatos, en realidad servía para alargar aunque sea por dos días más el proceso laboral, y no era para nada práctico puesto que las partes contendientes por lo regular no hacían uso de ese derecho, y en el caso de que lo hicieran valer, de todos modos de nada servía, ya que los alegatos generalmente en la práctica tribunalicia del trabajo, eran desatendidos por la autoridad laboral al momento de dictar la resolución correspondiente.

d) Resolución y Ejecución de la Sentencia Laboral en los Asuntos Jurídicos Individuales

El derecho del trabajo, más que cualquiera otro derecho, incluyendo el civil, que es en gran medida patrimonial, o el mercantil, que es bursátil o comercial por excelencia, es un derecho de proporciones y consecuencias económicas, preponderantemente, y en tal virtud, desde la legislación laboral federal de 1931, en el artículo 555 de la misma, tanto las resoluciones como la ejecución de aquéllas que promuncien o lleven a cabo respectivamente las autoridades del trabajo competentes en los asuntos jurídicos individuales que les son sometidos para su co-

nocimiento, no admiten recurso alguno más que la responsabilidad que en su caso proceda, y sólo las mismas pueden ser combatidas por medio del amparo, en los términos y condiciones que la constitución y la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales disponen para el efecto consiguiente.

Respecto a la sentencia propiamente dicha, la Ley Federal del Trabajo de 1931 la contempla en sus numerales 551 a 555, en lo que aquí nos interesa, y en cuanto a la ejecución de la misma, ésta se hallaba debidamente encuadrada en los artículos 584 a 648, a fin de hacer efectivas tanto la resolución laboral como su ejecutoriedad, en los asuntos jurídicos individuales.

Poco o casi nada podemos agregar a lo anterior, pero deseamos dejar constancia de que en la ley que hasta esta parte del presente trabajo comentamos, mediante el estudio y el análisis que procedió de acuerdo con nuestro tema, los procedimientos que se establecieron en dicho ordenamiento jurídico, en cuanto a la resolución y ejecución de la sentencia laboral en los asuntos jurídicos individuales, en casi todos los casos fueron efectivos para dar validez a las mismas, lo que representó una eficacia muy considerable en la materia laboral del pasado. Por lo tanto, al respecto no tenemos nada que obje--

tar a la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, restando decir que ésta, con sus limitaciones, cumplió ampliamente por el espacio de los treinta y nueve años que duró su vigencia en todo el territorio mexicano, ya que  fue de observancia federal.

A continuación, entrando un poco más a fondo, veremos la legislación nueva, la que se inicia en 1970, con las reformas procesales que experimentó en este año 1980.

## C A P I T U L O   I V

EL DERECHO PROCESAL LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO DE 10. DE ABRIL DE 1970

- a) Estudio del Capítulo V del Título Catorce
- b) Análisis del Capítulo VI del Título Catorce
- c) Conclusión

## C A P I T U L O    I V

### EL DERECHO PROCESAL LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 10. DE ABRIL DE 1970

De la Ley Federal del Trabajo de 10. de abril \_  
de 1970, en vigencia para los efectos de su aplicación \_  
en la mayor parte de su articulado a partir del 10. de \_  
mayo del mismo año, por así exigirlo nuestra tesis, sólo  
nos circunscribiremos, en esta parte, al estudio y al aná  
lisis de los capítulos V y VI de su título Catorce, en \_  
donde se trata lo relativo al derecho procesal del traba  
jo, concretamente en lo que a nosotros nos interesa acor  
de con la temática que previamente nos hemos trazado pa  
ra sustentar nuestro muy particular punto de vista, so--  
bre la evolución del derecho procesal del trabajo en los  
conflictos jurídicos individuales. Así pues, hecha esta\_  
advertencia, continuemos la tarea.

#### a) Estudio del Capítulo V del Título Catorce

En este capítulo se halla el procedimiento para  
la tramitación y resolución de los conflictos individua  
les y de los colectivos de naturaleza jurídica. Nosotros

trataremos únicamente los conflictos individuales de naturaleza jurídica, que de acuerdo con la ley se dan o pueden darse dentro del procedimiento laboral correspondiente que ella misma establece en dicho capítulo.

Los asuntos individuales de índole jurídica, como su denominación lo indica, más que de naturaleza económica, son jurídicos, aunque como ya lo dijimos en otra parte de este estudio, ellos también implican lo económico, por ser esta una de las características del derecho laboral.

Previamente a que entremos en materia, hemos estimado conveniente dar alguna idea acerca de lo que consideramos debe entenderse por conflicto jurídico, que no es otra cosa que aquel que versa sobre la interpretación y aplicación del derecho sustantivo o material, sea el consignado en la ley o en los contrato de trabajo.

Como simple ejemplo diremos: en ocasiones, de una relación jurídica el trabajador sostiene determinada interpretación y aplicación de un precepto legal, o bien que el patrón —según dicho trabajador— ha dejado de cumplir el contrato laboral; pues bien, con este motivo, surge una controversia que habrá de resolverse con un criterio exclusivamente jurídico, mediante un acto jurisdiccional, y de ahí que a tales controversias se les designe jurídicas, que es a las que nos concretaremos, circuns-

cribiéndolas a lo individual de las relaciones laborales con la finalidad de diferenciarlas de las colectivas, que también pueden ser jurídicas, y a las cuales obviamente se refiere en el mencionado capítulo V del título Catorce la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Así las cosas, tratándose de asuntos jurídicos individuales, la ley dispone en el numeral 752 que las autoridades del trabajo competentes, señalarán día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, la cual deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciban la demanda, y apercibirán al demandado de tenerlo por inoforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

En esta audiencia, la Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio, y si llegaren al mismo, se dará por terminado el conflicto, mediante el convenio respectivo que al efecto sancione la propia Junta.

Si no llegan a un convenio, se dará por terminado el periodo conciliatorio y se pasará al de demanda y excepciones.

En esta fase del proceso, como es lógico supo---

ner, la ley en su artículo 753, establece que el actor expondrá su demanda, se entiende también que lo más claramente posible, y el demandado contestará la misma, refiriéndose pormenorazadamente a cada uno de los puntos cuestionados.

Asimismo, en esta audiencia de demanda y excepciones, la mencionada ley concede a las partes en conflicto que repliquen y contrarreplicuen, y si se opone reconvención, al respecto se abrirá un periodo conciliatorio, y terminado el mismo, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla.

Si no concurre el actor a esta audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, según lo prescribía el artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo.

La prueba en contrario a que se refiere el numeral 754, por prescripción contenida en el siguiente artículo, se circunscribe a la demostración de que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Queremos advertir que la ley de 1980, antes de que fuera reformada en este año de 1980, establecía que si ninguna de las partes concurría a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se archivaría el expediente hasta nueva promoción, lo cual ahora ya es casi imposible como lo veremos en su oportunidad, en el capítulo siguiente, cuando analicemos estas reformas.

Si en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, las partes no habían llegado a un arreglo conciliatorio o si no estaban de acuerdo con los puntos cuestionados, el negocio se recibía a prueba, por mandato contenido en el numeral 759 de la ley que se está estudiando.

Al respecto se exigía por la fracción II del artículo 760 que las pruebas deberían referirse precisamente a los hechos contenidos en la demanda y su contestación, que no hubieran sido confesados por las partes. Además, después de concluida esta etapa del procedimiento, no se admitirían nuevas pruebas, a menos que se refirieran a hechos supervenientes o que tuvieran por objeto probar tachas en contra de los testigos, desahogados en la audiencia correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, antes que fuera reformada en 1980, prescribía que tratándose de

documentos, éstos deberían ser exhibidos desde luego en la diligencia respectiva, salvo que la oferente manifestara y comprobara estar imposibilitada para ello; en el caso de la confesional, deberían señalarse las personas que debían ser citadas para absolver posiciones; respecto de la testimonial, se indicarían los nombres de los testigos, y en cuanto a la pericial, se estaría en la obligación de manifestar sobre qué materia versaría el peritaje.

Si las dos partes contendientes comparecían a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la primera en ofrecerlas sería la actora y después la demandada, y si lo consideraban oportuno y pertinente, se objetarían en es mismo orden mutuamente las probanzas que hubieran \_ propuesto al efecto; si a dicho acto sólo se presentaba una de las partes, ella tendría el derecho de ofrecer \_ sus pruebas y a la otra se le declaraba perdido el mismo, pero si ninguna de las dos concurrían, la Junta les declaraba a ambas perdido el derecho para ofrecer pruebas y señalaba un término de 48 horas para que presentaran \_ alegatos por escrito, a fin de continuar el procedimiento.

Una vez concluido el periodo de alegatos, o sea el término de 48 horas a que se refiere el artículo 770

de la legislación laboral federal de 1980, antes de que se reformara en 1980, el numeral 771 de la misma ordenaba que de oficio el Auxiliar, declararía cerrada la ing-trucción, para que dentro de los diez días siguientes formulara un dictamen que debería 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 deban considerarse probados;

"IV. Un extracto de los alegatos; y

"V. Las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado."

El dictamen de que se trata se agregaría al expediente y se entregaría copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, asentando la razón correspondiente el secretario, acerca de la hora y del día en que se hiciera dicha entrega.

Más adelante, la Ley en estudio prescribía que el Presidente citaría para la audiencia de discusión y votación, que debería efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que fueran entregadas las copias del \_

dictamen a los representantes.

En esta audiencia, primeramente se daría lectura al dictamen y a continuación el Presidente pondría el negocio a discusión para proceder, por último, a su vota  
ción.

Una vez votado el dictamen, con las opiniones y observaciones que le hubieren hecho los representantes \_ del gobierno, del trabajo y del capital, el mismo era en grosado por el auxiliar del Presidente, tomando en cuenta las susodichas opiniones y observaciones que en su ca  
so se le hicieren.

El laudo debía ser claro, preciso y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas \_ oportunamente en el negocio y cuando la condena se refiriera a los pagos que debían hacerse con base en el salario, debería precisarse en el propio laudo cuál era el \_  
que se tomaría en cuenta.

Lo anterior es muy importante porque para poder despachar una ejecución se requiere saber el importe li  
quido de la condena, por lo que de no contenerse en el \_  
laudo la base por la que se infiera el monto de la liqui  
dación, será necesario que previamente se tramite un in  
cidente para ese efecto, pero una vez que éste ha conclui  
do y que se conoce el "quantum" del adeudo, la ejecución

ya podrá llevarse a cabo válidamente.

En esta fase de ejecución del laudo, La Ley Federal del Trabajo de 1970, anteriormente a que fuera reformada en 1980, en su artículo 837 encomendaba a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales la ejecución del mismo, a cuyo efecto dictarían las medidas necesarias para que su ejecución fuera pronta y expedita. Asimismo, la citada Ley en el artículo 842, en el sistema conciliatorio insistía una vez más, ya que facultaba a las partes para que convinieran en las modalidades del cumplimiento del laudo, lo cual debería lograrse para que dentro de las 72 horas siguientes quedaran ejecutados.

Si el litigante que fuera condenado a dar o a hacer algo se allanaba al cumplimiento del laudo, no había mayor problema; pero si había renuencia o rebeldía de su parte, la autoridad tenía a su alcance medios para hacer que se ejecutara el fallo dictado, en contra del cual no existía en dicha Ley más recurso que el que se contiene en sus artículos 614 fracción III y 616 fracción IV, o sea el de revisión de actos del ejecutor por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la que de acuerdo con los mismos está facultada para revocarlos o modi-

ficarlos, situación ésta que atentaba en contra del principio de irrevocabilidad de las decisiones de las autoridades laborales, contenido también en la propia Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de que se la reformara en 1980, precisamente en su numeral 816, que a la letra expresa:

"Artículo 816. La resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

"Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta."

Sin embargo nosotros consideramos que, en lo relacionado con la revisión de los actos del ejecutor por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el legislador reglamentario ha de haber tenido sus razones para proceder como lo hizo, ya que de otra manera no nos podemos explicar la manifiesta contradicción existente entre ambas disposiciones jurídicas, respecto a una misma cuestión.

#### b) Análisis del Capítulo VI del Título Catorce

En este capítulo se atiende a los procedimientos especiales, que son los siguientes:

1.- Otorgamiento de fianzas, a que se refiere \_

el artículo 28, fracción III.

2.- Mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones que los trabajadores obtengan de sus patrones, a que alude el artículo 151.

3.- Determinación de la antigüedad del trabajador, a que se contrae el artículo 158.

4.- Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques, a que se refiere el artículo 204, fracción IX.

5.- Repatriación de los trabajadores de los buques, a que se contrae el artículo 209, fracción V.

6.- Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque, a que alude el artículo 210.

7.- Repatriación al lugar de contratación, a que se refiere el artículo 236, fracción III.

8.- Determinación de pérdida de mayoría de trabajadores, a que alude el artículo 389.

9.- Administración del Contrato-Ley, a que se contrae el artículo 418.

10.- Subsanación de las omisiones del reglamento interior, a que se refiere el artículo 424, fracción IV.

11.- Suspensión temporal de las relaciones de trabajo, a que alude el artículo 427, fracciones I, II y VI.

12.- Terminación de las relaciones de trabajo en

los casos de fuerza mayor, y otros similares, a que se \_  
contrae el artículo 434, fracciones I, III y V.

13.- Autorización para obtener la implantación \_  
de maquinaria, a que se refiere el artículo 439.

14.- Indemnización en los casos de muerte por --  
riesgos de trabajo, a que alude el artículo 503.

15.- Resolución acerca de la designación de médi  
co en caso de operación del trabajador, a que se contrae  
el artículo 505.

16.- Conflictos que tengan por objeto el cobro \_  
de prestaciones que no excedan de tres meses, a que alu-  
de el artículo 600, fracción IV.

En todos estos procedimientos por regla general  
la Junta, al recibir la demanda o al concluir las inves-  
tigaciones conducentes, citaría de inmediato a una audien  
cia, que tendría verificativo dentro de los cinco días \_  
siguientes.

Dicha diligencia se celebraría de conformidad a  
las normas siguientes:

I.- La Junta procuraría avenir a las partes.

II.- Cada una de las partes expondría lo que juz  
gara conveniente, y ofrecería y rendiría las pruebas en-  
caminadas a la defensa de sus intereses.

III.- Concluida la recepción de las probanzas ad-

mitidas por la Junta, ésta oíría los alegatos de las partes y dictaría resolución.

Como se aprecia a simple vista, estos procedimientos especiales, más que otra cosa, son sumarísimos y tienen como objetivo decidir las contiendas en el menor tiempo posible, evitando de paso la mínima erogación de gastos a los litigantes. Los artículos que reglamentaron a los mismos fueron del 782 al 788, inclusive de la legislación laboral federal anteriormente a que fuera reformada.

c) Conclusión

Observando conjuntamente los capítulos V y VI, y atendiendo de manera especial a las disposiciones legales contenidas en los artículos que comentamos, nos es dable concluir en el sentido de que la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de que sufriera las reformas de este año 1980, en el aspecto procesal, en relación con la legislación laboral federal de 1931, en poco la aventajó, ya que las audiencias de conciliación, demanda y excepciones, se siguieron tramitando idénticamente, sin modificación alguna, y por lo que hace a la audiencia de pruebas y alegatos, ésta continuó verificándose igual en

ambos cuerpos de leyes, lo cual no sucede ahora, después de que comenzaron a regir las disposiciones del procedimiento laboral nuevo, precisamente a partir del primero de mayo de 1980, como habremos de constatarlo en el capítulo que sigue, en donde de manera especial nos concretaremos a analizar la deficiencia de la demanda laboral y su suplencia correspondiente; así como también estudiaremos la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, a que se refiere el proceso moderno del trabajo en México, tratando -- desde luego los alegatos y el laudo y su ejecución, en el mencionado nuevo proceso laboral, a fin de dejar debidamente establecidas sus diferencias y lo práctico de la reforma procesal a que se alude.

## C A P I T U L O   V

LAS REFORMAS AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MATERIA  
DE CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES CON VIGENCIA A  
PARTIR DEL 1o. DE MAYO DE 1980

- a) Análisis Respecto a la Deficiencia de la Demanda Laboral y Estudio de su Suplencia
- b) La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas
- c) Los Alegatos
- d) El Laudo y su Ejecución

## C A P I T U L O   V

### LAS REFORMAS AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES CON VIGENCIA A PARTIR DEL 10. DE MAYO DE 1980

La reforma procesal del trabajo de 1980, contenida en el decreto respectivo publicado en el Diario Oficial de la Federación de 4 de enero del mismo año, vigente a partir del 10. de mayo de 1980, incluye entre otras innovaciones, el que por primera vez en la reglamentación secundaria laboral, aunque sea dentro del mismo ordenamiento, queden debidamente delimitados los aspectos sustantivo y procesal de la disciplina del trabajo, lo cual ya era indispensable que se hiciera en beneficio de la práctica tribunalcia correspondiente, observando que de los títulos Catorce, Quince y Dieciséis, nuevos, por lo que hace a los dos primeros, que tratan sobre el proceso y la ejecución, los mismos han sido modificados sustancialmente, tanto en el fondo como en la forma, según lo haremos haciendo saber a medida que avance nuestra investigación, concretamente en relación al tema que estamos tocando en esta tesis profesional, principalmente respecto de la deficiencia de la demanda laboral y de su suplencia, de la audiencia de conciliación, demanda y excepcio

nes y ofrecimiento y admisión de pruebas, de los alegatos y del laudo y su ejecución, donde en realidad el proceso del trabajo ha mejorado mucho, de acuerdo con nuestro personal punto de vista. Así pues, continuemos, comenzando desde el principio.

a) Análisis Respecto a la Deficiencia de la Demanda Laboral y Estudio de su Suplencia

En los conflictos jurídicos individuales, por lo regular quien demanda es el trabajador o sus beneficiarios y por lo tanto, es muy probable que el escrito de queja correspondiente contenga deficiencias, explicables éstas ya que el trabajador no es perito en la materia y tampoco en la mayoría de los casos puede pagar a un buen abogado para que lo defienda satisfactoriamente; en consecuencia, es imposible que exista la paridad procesal entre el actor o trabajador demandante y el patrón demandado, debiéndose suplir la deficiencia de la demanda cuando ésta entrañe o contenga, por ejemplo, acciones contradictorias.

Sobre este particular, el maestro Alberto Trueba Urbina, desde 1970, en su Nuevo Derecho del Trabajo (Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, pp. 200-201); al referirse a la Ley Federal del Trabajo de 1970, muy claramente indicó lo que sigue: "La nueva ley, en varios de sus

preceptos, se refiere a la justicia social con sentido \_  
proteccionista y tutelar consignado en la norma sustanti\_  
va laboral; pero la influencia del poder capitalista del  
cual es producto llega a establecer la teoría contrarre-  
volucionaria de 'paridad procesal' o igualdad del obrero  
y del patrón en el juicio laboral; olvidando que el artí-  
culo 123 está integrado por normas substanciales y proce-  
sales que tienen por objeto redimir a los trabajadores, y  
porque si los tribunales federales de amparo están obli-  
gados a suplir la queja deficiente de los campesinos y de  
los trabajadores, también se debió haber establecido co-  
mo norma básica del proceso laboral, que las Juntas de \_  
Conciliación y Arbitraje suplieran la deficiencia de los  
trabajadores en el proceso, haciendo efectiva la tutela\_  
a que tienen derecho por las desigualdades que existen \_  
entre éstos y los patrones en la vida misma; estos tie-  
nen medios suficientes para sobornar a los jueces, en --  
tanto que los obreros no pueden hacerlo, 'no hay paridad'  
porque al trabajador despedido se le lanza a la miseria  
y a una lucha por vivir en que no puede disponer de recur-  
sos económicos para que le hagan justicia; es decir, la\_  
nueva ley es producto del régimen democrático capitalis-  
ta y las prerrogativas y beneficios que contienen no cum-  
plen en todas sus partes con la justicia social, que no

sólo es tutelar del trabajador, pues su función principal no es el justo medio aristotélico, sino reivindicar los derechos del proletariado en sus relaciones laborales y en el proceso."

Este pensamiento del maestro Trueba Urbina, expresado hace diez años, de simple sueño que parecía, se ha hecho realidad en 1980, y quien lo hizo fue su hijo Jorge Trueba Barrera, al encabezar las labores relacionadas con la reforma procesal de que estamos tratando, en su carácter de asesor jurídico del secretario de Trabajo y Previsión Social, quien presentó a la consideración del titular del Ejecutivo Federal el proyecto correspondiente, para que luego fuera aprobado y publicado en términos de ley, de la siguiente manera:

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará sus defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

El texto anterior se encuentra en el segundo párrafo del nuevo artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y con toda claridad se refiere a la defi-

ciencia del escrito de demanda y a la obligación de la autoridad laboral para que el interesado corrija sus defectos u omisiones, a instancia de la Junta competente, en forma oficiosa, contribuyendo con esto a igualar las desigualdades existentes entre al actor demandante y el patrón demandado, dentro del proceso laboral, lo cual consideramos equitativo por las razones que expresamos y por los motivos que en su oportunidad expuso el maestro Trueba Urbina, a los que acabamos de concretarnos en este mismo inoiso.

b) La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Estudiando la evolución del derecho procesal del trabajo en los conflictos jurídicos individuales, específicamente en las legislaciones laborales federales de 1931 y de 1970, ésta anteriormente a que fuera reformada en 1980, hicimos hincapié en el hecho de que en la primera de tales legislaciones, en un principio, las audiencias se dividían en de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo, alegatos, y que en la segunda, la de 1970, anteriormente a que se la reformara en el último de los --

años que se indica, tales audiencias se seccionaban en de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas, de desahogo y término para formular alegatos, oralmente o por escrito.

Bien, ahora corresponde que realicemos un estudio respecto a la reforma procesal habida en 1980, señalando desde luego que tales audiencias se han modificado radicalmente, en la siguiente forma:

Por mandato expreso del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, reformada en 1980, las autoridades laborales señalarán día y hora "para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas", lo que implica que en una sola diligencia se dará oportunidad a las partes en conflicto para que concilien sus diferencias y en caso de que esto no ocurra, el asunto se turnará de inmediato al arbitraje, en donde el actor producirá su escrito inicial de demanda y el demandado la contestación correspondiente al mismo, y acto seguido, en el mismo orden, los litigantes ofrecerán sus respectivas pruebas, las cuales, de inmediato también, serán admitidas o desechadas por la Junta que conozca del conflicto.

Esto que hemos resumido, se halla debidamente

especificado en los siguientes numerales de la ley, que prescriben lo que sigue:

La audiencia a que se refiere el artículo 873, constará de tres etapas: de conciliación, de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 875).

La audiencia de conciliación, se desarrollará así:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

V. Si las partes no llega a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. (artículo 876).

La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último

caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos -- aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en agtas sus alegaciones si lo hicieren.

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a soli-

cidad del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción. (artículo 878).

Respecto a esta misma audiencia, el artículo 879 establece que la misma se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento de pruebas, demuestre que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará así:

I. El actor y el demandado ofrecerán por su orden sus probanzas y hacerse mutuamente las objeciones que estimen pertinentes.

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. etc.

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del Capítulo XII del Título Catorce.

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. (artículo 880).

Como se ve, el proceso laboral ha cambiado radicalmente en beneficio de la brevedad, toda vez que las etapas de que se compone la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, así lo exige, como lo hemos constatado en la sumarisima exposición que acabamos de efectuar líneas arriba, citando para el caso los numerales relacionados con dicha audiencia.

c) Los Alegatos

El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, reformado en 1980, en su fracción IV, establece que desahogadas las pruebas, "las partes, en la mis

ma audiencia, podrán formular sus alegatos." Y el numeral que sigue, el 885, prescribe que al concluir el desahogo de las pruebas, "formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción..."

Pues bien, en relación a los alegatos, que es lo que estamos tratando en esta parte del presente estudio, se aprecia con toda claridad que acerca de ellos la ley no indica si éstos pueden formularse en forma oral o por escrito, y si en el primer caso, cuando se formulan oralmente, constará en el acta respectiva, un resumen de los alegatos, cuando menos, o si ni siquiera eso quedará asentado en el acta de que se habla.

Lo anterior, pensamos nosotros, debe reglamentarse adecuadamente en dichos numerales, ya que por regla general, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, el auxiliar del C. Presidente de las Juntas o de las Especiales, que "lleva las audiencias" y que por lo mismo está en contacto personal y directo con las partes en conflicto, no formula el proyecto de laudo, sino que éste lo elabora otro auxiliar, o sea el proyectista, que en lo más mínimo tiene contacto de ninguna especie con los litigantes, y por

tanto es imposible que se entere si las partes formularon los alegatos en cuestión, y aun en la hipótesis de que lo supiera, es imposible de que siquiera tenga idea de cuáles hayan sido las alegaciones, en el caso de que éstas se produzcan oralmente, como ya dijimos. Y esto para nosotros sí es muy importante porque hay veces, de un alegato bien planteado depende en gran medida el éxito de un negocio.

d) El Laudo y su Ejecución

El proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá formular por escrito el auxiliar del Presidente de la Junta de que se trate, a que se refiere el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo reformada, deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.

II. El señalamiento de los hechos controvertidos.

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su pareciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado.

V. Los puntos resolutivos

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Transcurrido el término a que se refiere el artículo 886, que es el que menciona todo lo anteriormente indicado, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto del laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes.

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.

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

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo, reformada, si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si el proyecto sufriera modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes. (artículo 890).

Como se ha visto, el proceso para elaborar y notificar el laudo, es sumárisimo a virtud de la reforma correspondiente que se hiciera a la legislación laboral federal de 1970, en este año 1980.

Lo anterior significa un aceleramiento en los trámites del procedimiento en general y redundando en beneficio tanto de las partes como de las autoridades del trabajo, en cuanto a que a aquéllas se les imparte justicia pronta y expedita, y por lo que hace a las últimas porque al desahogar rápidamente los asuntos que les son encomendados para su resolución, se hallan despejadas de trabajo, y están en aptitud de despacharlo mejor y más pronto, bajo este nuevo sistema de tramitación de los procedimientos jurídicos individuales.

El nuevo título Quince de la Ley Federal del Trabajo, por su parte, trata de la ejecución de los laudos, la cual corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, de acuerdo con lo prescrito por el artículo 940 de dicho ordenamiento.

Por mandato expreso contenido en el numeral 945 de la ley en cita, los laudos deberán cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta

efectos la notificación, pudiendo las partes convenir en las modalidades de su cumplimiento.

En todo caso, la ejecución deberá despacharse \_ para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose se por ésta, la cuantificación en el mismo.

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, sucederá lo siguiente:

I. Dicha autoridad dará por terminada la relación de trabajo.

II. La Junta condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

III. La mencionada autoridad procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo \_ 50, fracciones I y II.

IV. Además, la Junta, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de \_ pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en el numeral 947, que son las que acaban de ser consignadas, por orden ex-

presa del propio artículo, no son aplicables en los casos de las acciones comprendidas en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Además de lo que se ha expresado con anterioridad y con el objeto de que la ejecución de los laudos no quede sin cumplimentarse, la Ley Federal del Trabajo, reformada, en su título Quince, establece en las secciones Segunda y Tercera, respectivamente, el procedimiento de embargo y de remate en bienes del deudor para beneficio del trabajador que obtuvo un laudo favorable, pronunciado por la autoridad laboral competente, empleando un sistema realmente efectivo al respecto, a fin de evitar burlas a sus resoluciones en detrimento de la clase trabajadora en general y de los obreros, empleados, etc., en particular, cuando éstos se han visto en la necesidad de entablar una demanda laboral en contra de sus patrones, por haber sido violados algunos de sus derechos que la propia ley consigna en su favor.

De esta manera, las prerrogativas que la Ley Federal del Trabajo establece exclusivamente en beneficio de las personas que viven de su trabajo, han quedado protegidas y tuteladas por dicho ordenamiento legal, hasta donde es posible, en el campo procesal, debido principalmente a las reformas que experimentó la legislación labo-

ral federal de 1970, en este año 1980, quedando palpable así la evolución del derecho procesal del trabajo en los conflictos jurídicos individuales, como lo hemos constatado a través de este estudio, en los diversos capítulos que integran la presente monografía, que proponemos a la atenta y distinguida consideración del honorable sínodo, a fin de que resumida en las conclusiones que integran el siguiente apartado de esta tesis, la vea con ojos colmados de bondad y apruebe nuestro personal punto de apreciación respecto al tema que tratamos, pensando desde un principio que dicho trabajo es nuestro último esfuerzo que hacemos como estudiantes y el primero que realizamos como profesionistas, pensando constantemente en la defensa del Derecho.

CONCLUSIONES

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

PRIMERA.- El derecho procesal del trabajo, en México, proviene del artículo 123 constitucional, respecto exclusivamente con nuestro estudio, específicamente de sus fracciones XX y XXI, que crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo, y en un principio establecen la acción de reinstalación obligatoria en favor de los trabajadores despedidos injustificadamente.

SEGUNDA.- Como dejamos dicho, al analizar las fracciones XX y XXI (ésta relacionada con la fracción XXII), la primera de ellas sin modificación y la segunda reformada, al haber hecho nugatoria la estabilidad en el trabajo, proponemos que se regrese al texto primigenio de la fracción XXI, con la finalidad de restablecer la estabilidad en el empleo, a través de la reinstalación forzosa, o en su caso que se establezca el arbitraje obligatorio, con la finalidad de dar debido cumplimiento al contrato de trabajo en favor de todos aquellos que se hallan amparados por la legislación laboral.

TERCERA.- En cuanto a la primera hipótesis, su texto quedaría así:

"XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje, quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, y sólo en ese caso se dará por terminado el contrato de trabajo o la relación de trabajo, además de que estará obligado a cubrirle todas las prestaciones que de modo irrenunciable le corresponda percibir por ley".

CUARTA.- Respecto de la segunda hipótesis, su texto quedaría como sigue:

"XXI. Son obligaciones de los patrones someter al arbitraje las diferencias que tengan con sus trabajadores y acatar el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sólo cuando el laudo les sea favorable, el contrato o la relación de trabajo, se disolverá, sin responsabilidad para los mismos".

QUINTA.- El proceso del trabajo en la legisla-

ción laboral federal de 1931, era lento, tanto en la teoría como en la práctica tribunalicia, ya que en un principio, las diligencias del procedimiento respectivo, se constituían en una audiencia de conciliación, en una de demanda y excepciones, en una de ofrecimiento de pruebas (en la que hay voces, al declararse cerrado el periodo respectivo, se proveía sobre su admisión o desechamiento, pero no siempre sucedía esto), en una de desahogo y, ya para terminar, además de lo anterior, por ley y por práctica forense, se establecía un periodo para formular alegatos, oralmente o por escrito, caso este último en el que se concedía un término de cuarenta y ocho horas.

SEXTA.- A virtud de las reformas procesales correspondientes que se le practicaran a dicha legislación laboral del 31, el proceso del trabajo se abrevió a las audiencias de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas, de desahogo y un lapso para formular alegaciones, pero aún así, el mencionado proceso continuaba siendo lento, contrariamente a lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto a todo tipo de impartición de la justicia.

SEPTIMA.- Por su parte, la nueva legislación federal del trabajo de 1970, incurrió en los mismos defectos que su antecesora, y por lo mismo no adelantó mucho respecto a la celeridad con que debe manejarse el procedimiento laboral, en los conflictos jurídicos individuales, lo que seguramente motivó que se le hicieran algunas reformas procedimentales.

OCTAVA.- Las reformas de 1980, que se practicaron a la Ley Federal del Trabajo, esencialmente fueron de carácter procesal, y consistieron en hacer más rápido el procedimiento laboral, prescribiendo mediante el artículo correspondiente que las diligencias se concretaran a las audiencias de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, y de desahogo de pruebas ( dos audiencias nada más ), con una simple enunciación para formular alegatos.

Esta última reforma procesal, demuestra palpablemente y sin lugar a dudas, la evolución del derecho procesal del trabajo en los conflictos jurídicos individuales.

BIBLIOGRAFIA

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

- Castorena J. Jesús                      MANUAL DE DERECHO OBRERO  
México, 1973
- Cavazos Flores Baltasar                NUEVA LEY FEDERAL DEL TRA  
BAJO, TEMATIZADA  
Editorial Jus, S.A., Méxi  
co, 1975
- De Buen Lozano Néstor                DERECHO DEL TRABAJO  
Editorial Porrúa, S.A. Mé  
xico, 1974, T. I
- De la Cueva Mario                      EL NUEVO DERECHO MEXICANO  
DEL TRABAJO  
Editorial Porrúa, S.A. Mé  
xico, 1980, T. I
- Delgado Moya Rubén                    ELEMENTOS DE DERECHO PRO-  
CESAL DEL TRABAJO  
Editorial Divulgación, Mé  
xico, 1964
- Delgado Moya Rubén                    ELEMENTOS DE DERECHO DEL  
TRABAJO  
Colección Jurídica, Méxi-  
co, 1964
- De Pina Rafael                         CURSO DE DERECHO PROCESAL  
DEL TRABAJO  
Ediciones Botas, México,  
1952
- Gracidias Carlos L.                    ESENCIA IMPERATIVA DEL AR  
TICULO 123 CONSTITUCIONAL  
Unión Linotipográfica de  
la Rep. Mexicana, 1948

Guerrero Euquerio

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1973

Trueba Urbina Alberto

LA CONSTITUCION REFORMADA  
Librería Herrero Editorial  
México, 1953

Trueba Urbina Alberto

DICCIONARIO DE DERECHO  
OBRERO  
Ediciones Botas, México,  
1957

Trueba Urbina Alberto

LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
REFORMADA  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1957, 27 Ed.

Trueba Urbina Alberto

EL NUEVO ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1962

Trueba Urbina Alberto

TRATADO TEORICO-PRACTICO  
DE DERECHO PROCESAL DEL  
DEL TRABAJO  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1965

Trueba Urbina Alberto

NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1973

Trueba Urbina Alberto

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA  
Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, 32 Ed.

Trueba Urbina Alberto

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE  
1970, Parte Administrativa  
y Sustantiva en Vigor, con  
la Reforma Procesal del  
Trabajo de 1980  
Editorial Porrúa, S.A. Mé-  
xico, 1980, 43 y 44 Eds.

CONSTITUCION POLITICA DE  
LOS ESTADOS UNIDOS MEXI-  
CANOS