

2ej No. 498



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES A TRAVES
DE SU EVOLUCION EN EL DERECHO MEXICANO
PROCESAL DEL TRABAJO.**

Tesis Profesional

**Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO**

p r e s e n t a

RAYMUNDO SOSA NARVAEZ

México, D. F.

1984



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 está 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.

CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES A TRAVES DE SU

EVOLUCION EN EL DERECHO MEXICANO PROCESAL DEL

TRABAJO.

INTRODUCCION

CAPITULO 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 Constitu
cional
- b) Análisis de la Fracción XXI del Artículo 123 Constitu
cional.

- c) Conclusiones Preliminares.

CAPITULO II

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

CAPITULO III

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.

CAPITULO IV

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) Análisis de las Innovaciones de la Ley Federal del Trabajo de 1970 Respecto de la Legislación de 1931 Relacionadas con el Procedimiento Individual.
- d) Estudio Comparativo entre las Legislaciones de 1970 y de 1931 Respecto a la Substanciación de los juicios Jurídicos Individuales.
- e) Conclusiones.

CAPITULO 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.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES A TRAVES DE SU EVOLUCION
EN EL DERECHO MEXICANO PROCESAL DEL TRABAJO.

INTRODUCCION

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, en una situación de mero adelanto, a partir de las reformas realizadas a la legislación laboral en el año de 1980.

Con relación al derecho de naturaleza procesal, cabe preguntarse si en verdad ¿el derecho procesal laboral, así como la sustantividad del derecho del trabajo podemos decir que han cumplido su cometido? Consideramos que no; pensamos que los juristas se han hundido en el derecho material del trabajo olvidando el correlativo proceso, tal parece que no se han percatado de que el derecho laboral en el fondo, así como en la práctica casi se reduce a un conjunto de meras declaraciones, difíciles de llevar a la objetividad por no contarse con un debido proceso laboral, por carecerse de un adecuado y eficaz derecho procesal del trabajo . Por lo tanto, es por ello el

legislador debe rectificar el rumbo en el proceso del trabajo; y en cuanto al procedimiento, no sólo está incompleto o mal estructurado en la ley, sino lo más grave, es que no propicia uniformidad en su comprensión o interpretación. Baste como simple ejemplo señalar que nuestra justicia laboral entre lo federal y local transita sobre una diversidad de criterios procedimentales que varían de una junta a otra. Esta realidad tiene convertido al proceso laboral en una peligrosa emboscada de la que difícilmente sale triunfante la parte más débil, como lo es el trabajador. Es así que por un lado, lo ganado por los asalariados como derecho sustantivo del trabajo, por otro se lo quitan o lo pierde en la vía procesal. Por lo tanto, sugerimos que los esfuerzos del legislador federal se efectúen para corregir nuestra justicia laboral, a través de las reformas que se hagan a la ley federal del trabajo en su aspecto procesal.

Sin embargo, reconocemos que las reformas a la ley federal del trabajo de 1980 constituyen, desde luego, un intento para subsanar algunas lagunas que contenían dicha ley en sus Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, hasta antes de su modificación; no obstante, cabe advertir que estas reformas no lograron sacar totalmente al proceso laboral del atraso en que se hallaba antes de la mencionada modificación.

Lo que se expresa del derecho procesal en el derecho del trabajo en general y por lo mismo, en el presente estudio, sería imposible que lo refirieramos aunque fuere de un modo muy genérico a la evolución de tales derechos en toda su magnitud, por lo que hemos seleccionado como tema el que exclusivamente versa sobre los conflictos de índole jurídico individual, y por tal motivo lo hemos intitulado CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES A TRAVES DE SU EVOLUCION EN EL DERECHO MEXICANO PROCESAL DEL TRABAJO, 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 temario siguiente:

Capítulo I, que comprenderá los antecedentes históricos del derecho procesal del trabajo en México, incluyendo el proceso laboral en la Constitución Política 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 1931 y lo rela--

cionamos 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, de demanda y excepciones, especialmente, nuevamente hacemos un análisis de la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, de los alegatos y de la resolución y ejecución 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 10. de abril de 1970, en donde estudiamos el Capítulo V del Título Catorce del citado ordenamiento y el Capítulo VI del mismo Título; analizamos las innovaciones de la ley federal del trabajo de 1970 respecto de la legislación de 1931, relacionadas con el procedimiento individual; asimismo, realizamos el estudio comparativo entre las legislaciones de 1970 y de 1931 respecto a la substanciación de los juicios jurídicos individuales, proponiendo por último las conclusiones que corresponden.

Capítulo V, que aborda el interesante tema de las re-

formas al derecho procesal del trabajo en materia de conflictos _
jurídicos individuales con vigencia a partir del 10. de mayo de
1980, efectuando para el caso una relación analítica respecto a
la deficiencia de la demanda laboral y un estudio acerca de su_
suplencia, y un análisis de la audiencia de conciliación, deman
da y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, de los
alegatos y del laudo y de su ejecución.

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

CAPITULO 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 Art. 123 Constitucional.
- c) Conclusiones Preliminares.

CAPITULO 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 prever eventos que contraríen el sistema de legalidad que priva en el estado mexicano, la legislación, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina, contemporáneas, de acuerdo con el artículo 17 constitucional, se prohíbe terminantemente la autodefensa, teniendo para ello que crearse de manera específica órganos que desempeñen funciones jurisdiccionales, los cuales, como es de suponer, deben cimentarse en normas jurídicas preestablecidas, según lo previene el artículo 14 del propio máximo ordenamiento legal del país.

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, Elementos 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 inconvencible del Estado y por lo mismo de la más alta jerarquía".

Consecuentemente con lo expuesto, en todo orden jurídico —indica el maestro Alberto 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 (Edic. 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 agraga esto que sigue: "La Constitución, Carta fundamental del Estado, es, a su vez, la 'fuente' u origen de la legislación laboral federal, tanto la de naturaleza material como

como la de naturaleza procesal.

"Pero los preceptos constitucionales pertinentes tienen no sólo el valor de normas jurídicas laborales 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 cumplimenten 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 en la anterior definición no implica una separación absoluta de los campos de acción entre los tres poderes, pues aún 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 para la vida de la colectividad humana, es el mantenimiento del orden jurídico. De nada servirían las leyes expedidas por el poder legis

lativo 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 Equerio Guerrero, en su obra en consulta, indica que el derecho procesal ha sufrido una evolución en su desarrollo histórico pues en inicio 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 lo que sucedió con el proceso laboral que se origina en la Constitución Política Social mexicana de 1917, indicando desde luego que para unos autores, dicho proceso laboral sigue siendo de naturaleza 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 constitucional, nació 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 en el proceso laboral dista 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 substitución 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, patronos o propietarios; constituyendo esta jurisdicción una actividad completamente distinta de otras jurisdicciones en las que tan sólo tienen por función fundamental reestablecer 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 tam-

bién 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 substituyen, 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 casi exclusivo de éstos y para su beneficio; 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 del artículo 123 el arbitraje de abogadro burgués contenido en la expresión 'a virtud de 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 ori-

ginal 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 patrones, y uno del Gobierno".

Transcrito el texto de la fracción XX del numeral 123, observamos aquí 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 integrado 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 "como y cuándo se integran los tribunales de conciliación y arbitraje", o sea si éstos "tienen 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, situa-

ciones 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 Botas, México, 1957, pp. 26-27— ha venido sosteniendo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que el arbitraje de las juntas es obligatorio y enteramente distinto al 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.

Cuando el arbitraje y la conciliación no estaban prescritos como obligatorios, al negarse el patrón a someter el conflicto al arbitraje, podía acudir a los tribunales civiles a dirimir su controversia no obstante tenía la obligación de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario tal como lo establecía la ley. El maestro Mario de la Cueva dice y, como siempre, bien, "que durante el periodo 1917-1929, tuvo lugar otro de los episodios brillantes de la jurisprudencia y doctrinas mexicanas producto de la búsqueda científica de la naturaleza y funciones de las juntas de conciliación y arbitraje, que podemos dividir este periodo en dos: el criterio señalado por la Corte de 1917 a 1924, y el que va de esta última fecha a 1929 año en que se reformó el texto Constitucional. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, como ya lo mencionamos cambió su criterio para sorpresa de los abogados empresariales y juristas distinguidos en el año de 1924, por sentencia recaída al juicio de amparo conocido como el "Juicio de la Corona, S.A.", (Véase: Juan Francisco Rocha Bandala y José Fernando Franco, La Competencia en Materia Laboral, Editorial Brugada, México, 1976, pp. 89, 90 y 131).

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, votará 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, resu

miendo 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 multici - tado 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, Tom. I pp. 378-379)— como el órgano estatal al que correspondería la impar — tición 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 de lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que en - cuentren 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 primera, de 1917, ya 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 que dará 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 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 indemni-

zar 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 del contrato o la indemnización 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, 1975, p. 187).

Por su parte, Nestor de Buen L. considera al tratar acerca de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucio-

nal, 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 L., Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, p.328 del Tom. I). Profundizando un poco más dice: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello, si es por tiempo o por obras determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente".

De lo expuesto por los dos tratadistas que acabamos de mencionar, vemos que es imposible conciliar sus opiniones, estando nosotros en consecuencia con la del maestro 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, ésto y no más, sería suficiente para que la suso dicha 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, 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, Edit. 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 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 de 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 diferen

cias 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:

"XX Son obligaciones de los patronos 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 hemos 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 Alberto 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 reivindicatoria de los trabajadores. "Y finalmente, — dice el maestro—, la justicia de las juntas como tribunales sociales del trabajo, a diferencias 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. A. Trueba Urbina, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1973, t. I, p. 77).

Para dejar debidamente concluido el presente capítulo y, además, para sentar las bases de los subsecuentes, en cuanto al tema que estamos desarrollando, es preciso que se atienda a los criterios que sobre el particular establecieron los señores doctores en derecho Mario de la Cueva y Enrique Alvarez del Castillo, mismos que pueden resumirse así:

Cuando existe una causa justificada de disolución, bien de terminación, el trabajador o el patrono que la hace valer no incurre en responsabilidad. Al analizar el sistema nuestro se

observa que la forma de la rescisión y de la terminación es la misma: Un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que posteriormente se justifique.

La ley de 1931 estructuró un sistema, compuesto de varias proposiciones, que pasó a la legislación vigente cuya finalidad fundamental es la defensa del derecho del trabajador:

- a) La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrono, según sea el origen de la causa que la motive;
- b) La disolución se inicia con el despido, al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, o con la separación del trabajador, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente;
- c) Por lo tanto, el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje, actos unilaterales, realizados por cuenta y riesgo del trabajador o el patrono, de tal manera que cuando no pueda justificarse dan lugar a responsabilidad;
- d) Consumado el despido o la separación del trabajo, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las juntas de conciliación y arbitraje: si el

trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrono para decidir el despido, puede inconformarse y obtener, a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que deriven de la relación de trabajo, la consecuente reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir, o el pago de la indemnización de tres meses de salario. Y si es el trabajador quien se separa del trabajo por motivos imputables al patrono, puede reclamar la misma indemnización de tres meses de salario; e) Las tres oportunidades de defensa de los derechos, son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de la estabilidad en el trabajo, pues si no existieran y si, consecuentemente, se negare a los trabajadores el derecho de acudir ante las juntas, se negaría la existencia de los derechos, ya que si éstos no pudieron exigirse, sería una nada jurídica, con lo que, además, se destruiría el principio de estabilidad, pues la no exigibilidad de los derechos haría del patrono una nueva voluntad soberana dentro de la empresa; f) En los procesos ante las juntas, el patrono podrá oponer como excepciones, ya la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador, ya la existencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo. (Véase : Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho

Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, Sexta Edición, Tom. I. pp. 251 y 252).

Los fundamentos de este sistema jurídico están comprendidos en la fracción XXII del artículo 123 constitucional a los cuales ya se hizo referencia y, por lo mismo, resulta innecesario efectuar comentario al respecto. No obstante, como indica el maestro Mario de la Cueva, en su obra en cita, página 255, es preciso aclarar, y no está por demás hacerlo, que en la fracción XXII del numeral 123 constitucional, no se habla de dos acciones distintas, sino de una obligación del patrono, la que se cumplirá, a elección del trabajador, de una de dos maneras: la reinstalación en el trabajo también podemos decir el cumplimiento del contrato o el pago de la indemnización constitucional. "Por lo que no es lícito —concluye de la Cueva— crear un abismo entre dos supuestas acciones y declararlas no sólo distintas, sino contradictorias".

Todo lo anterior es posible llevarlo a cabo si se atiende a los principios e instituciones del moderno derecho procesal social, y en especial a los del nuevo derecho procesal del trabajo, que, dicho esto con palabras del maestro Alvarez del Castillo, originan una tendencia renovadora del proceso, que concluye con la igualdad formal de las partes contendientes

y restablece la igualdad material de las mismas, al tomar en cuenta su situación real y las desigualdades sociales, económicas y culturales que existen entre tales contendientes, lo cual se traduce en el reconocimiento de una garantía social, o sea: "Un verdadero derecho social que permita a los débiles _ obtener y usar los medios de defensa adecuada, con la mejor calidad, para restablecer un verdadero equilibrio en el proceso_ o juicio". (Cfr: Enrique Alvarez del Castillo, Reformas a la _ Ley Federal del Trabajo, U.N.A.M., México, 1980, pp.69-70).

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

CAPITULO II

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION FEDERAL DE 1931

A la ley federal del trabajo de 1931 le sirvieron de fundamento dos antecedentes: el primero conocido como "Proyecto Portes Gil" y el segundo al estudio proveniente de la convención obrero-patronal convocada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; ambos fueron aprobados para crear la ley federal del trabajo que en época del Presidente Pascual Ortíz Rubio, fue expedida por el Congreso de la Unión el 18 de agosto de 1931 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año.

La ley federal del trabajo, se integró con 685 artículos y 14 transitorios, distribuidos en 11 Títulos (Véase: Juan Francisco Rocha Bandalay y José Fernando Franco, La Competencia Laboral, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, S.A., México, 1975, p. 167). A continuación pasamos a exponer someramente el proceso histórico.

Desde los primeros tiempos de la convivencia social se ha comprobado la absoluta necesidad de auxiliar a los miembros más débiles de la sociedad. Es así como nacen instituciones imper-

perfectas en un principio, pero que van evolucionando. Para nuestro estudio partiremos de la federalización del derecho laboral a partir del año de 1931.

Anteriormente, de 1900 a 1917, apareció incipiente la legislación del trabajo, así como el desarrollo industrial; la elaboración de las normas del trabajo correspondía a las legislaturas de los estados y su aplicación a los órganos políticos, civiles y judiciales. Los constituyentes de Querétaro, consideraron pertinente dejar en libertad a los estados de la federación para que cada uno de ellos legislara en materia de trabajo, pensando tal vez que con esto no se les limitaba en su soberanía, lo que originó la creación de varias leyes, no existiendo, en consecuencia, uniformidad en la interpretación y aplicación del artículo 123 constitucional, lo cual hizo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se viera impotente ante el respectivo caos proveniente de tal diversidad legislativa.

En la legislación federal de 18 de agosto de 1931, los conflictos jurídicos individuales, dentro de la evolución del derecho procesal del trabajo en México, se observa que siguieron el procedimiento que a continuación se indica: una diligencia de conciliación; una de demanda y excepciones; una de pruebas y alegatos, que por práctica reiterada ante los tribunales del trabajo se dividía en una audiencia de ofrecimiento de pruebas, en otra de admisión de las

mismas, y en una más de desahogo de éstas y de alegatos; una de resolución, que comprendía la sentencia laboral y en oportunidad la del engrose del laudo, y la ejecución.

Por las razones que hemos dejado expuestas, con el objeto de hacer más clara nuestra exposición en esta parte del presente trabajo, a fin de concretar debidamente la evolución del derecho procesal laboral 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 admisión 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 legal 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, como 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 Alberto 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 las 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 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

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 cualquiera 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, lo 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.

En el procedimiento del trabajo, en la conciliación ante las juntas municipales y federales, regulado por los artículos 500 a 512, según Felipe Santibañez (Legislación Sobre Trabajo, México, 1937, p. 459), notamos que las juntas no cumplían con el mandato jurídico, ya que su participación más que activa, era pasiva, no obstante lo dispuesto por el artículo 512, que establecía que si no había avenencia entre las partes, la junta procuraría avenirlas, como componedor amigable. Esta actividad pasiva

por la que optaban se debía a que la propia ley en su artículo 513 establecía que si las partes no podían encontrar ni aceptar una conciliación, la junta declararfa terminada esta fase del proceso. Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera comentaron que la función conciliadora implica una serie de actos prejurisdiccionales, por cuanto a que los tribunales de trabajo al ejercer esta función actúan como amigables compondores; sin embargo, sobre el particular es de decirse que cuando esta función se desarrolla ante las juntas de conciliación y arbitraje, éstas ejercen actos jurisdiccionales, y, portanto, sus resoluciones tienen los mismos efectos jurídicos de un laudo, o sea, de una resolución que pone fin al conflicto en toda forma legal, y por lo mismo, inobjetable desde ese punto de vista.

Lo que anotamos, es muy significativo en atención a que la ley laboral de 1970 no la 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 mismo año, 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; no obstante, por ahora, queremos 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 formulas adecuadas para dirimir sus diferencias, a fin de conciliar de la mejor manera posible sus intereses, evitando 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: S. Alarcón y Horcas. Código Trabajo, Tomo. 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

Empleado el sistema de la hermenéutica jurídica en esta parte del presente trabajo, respecto de la audiencia de demanda y excepciones que aquí nos proponemos estudiar, contemplada en la legislación laboral 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 inicial, lo cual equivalía a reproducir la demanda de que se trata, en forma oficiosa, y el segundo de tales dispositivos legales, 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 estudio 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

comúnmente como audiencia de arbitraje, denominación ésta que no fue muy feliz, según la opinión del maestro Trueba Urbina, "porque las juntas de conciliación y arbitraje en realidad no son tribunales arbitrales, sino 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. A. Trueba Urbina, Tratado Teórico—Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1965, p. 383).

Pero como quiera que haya sido, la verdad que en la indicada audiencia de demanda y excepciones, si el demandado no comparecía, que por lo regular era el patrón, 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 prosciones 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 ofrecimiento y admisión de pruebas, indicando desde luego que el maestro Alberto Trueba Urbina, en los comentarios que hiciera a la legislación laboral federal de 1931, consideró que en tres casos se habría 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, México, 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 sus sendas economías, ya que el trabajador por lo regular no podía subsistir después de una contienda de algunos meses y el patrón, cuando era condenado a pagar indemnización, salarios caídos y otras presta

ciones, se veía forzado a cerrar su negociación. Como apunte diremos que en la ley nueva, por virtud de la reforma que se le practicó en el año de 1980, la audiencia de que se habla, además de que es única e indivisible, a la misma se le _
adicionó 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 reglamentaba _
la ley del 31, las partes ofrecían por su orden las probanzas _
que pretendían fueran desahogadas por la junta, debiendo cir -
cunscribir las a los hechos fijados en la demanda y en su con_
testación, y que no fueran sido confesados llanamente por el_
litigante a quien perjudicaran, según la prescripción contenida_
en el numeral 522 del ordenamiento mencionado.

Una vez que se declaraba cerrado el periodo de_
ofrecimiento de pruebas, no se admitían más probanzas, a menos
que se relacionaran con hechos supervenientes, turnándose 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 influía 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 se le hicieron en el año de 1980.

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 si 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 per-

tos que estuvieran sujetos a exámen. Los miembros integrantes de la junta también estaban facultados por la ley para que formularan las preguntas que quisieran a los litigantes, a los _ testigos y a los peritos de que se trata con la finalidad de _ conocer la verdad legal en el negocio 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 podrían formular alegatos, única y exclusivamente, sobre las probanzas _ rendidas, así como externar sus juicios relacionados a los _ hechos acerca de los cuales no existiera conformidad con _ ellos.

Estos alegatos podrían ser orales, en el momento _ mismo de la audiencia de desahogo de pruebas, o también 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 respectiva, por conducto de su oficialía de partes.

Como simple ilustración diremos que los alegatos a que nos referimos en esta parte del presente estudio, poco

o nada importaron en la práctica tribunalicia 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 Alberto 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 constituyan "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.

e) 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 (artículo 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, 553 y 554, 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 litigiosos 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 establecería por lo menos las bases con arreglo a las cuales debía hacerse la liquidación; sólo en caso de que no fuere posible lo uno de 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, los 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 consi

deraran 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 culminación del proceso laboral. A esta se refería la legislación laboral federal de 1931 en el capítulo VIII del título noveno, específicamente en sus artículos 584 y siguientes.

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, 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 al 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 resolución 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 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.

CAPITULO III

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

CAPITULO III

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 de 1931, misma que quedó establecida en el artículo 511 de dicho ordenamiento, el que prescribía que presentada una demanda ante la junta central 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, la hora para la

celebración de un 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 apercibiendo 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 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 repre-

sentado 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 con la lentitud que en algunos casos entrañaba, ya que, concluida por ejemplo la diligencias 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 postponía para otra fecha, dando así lugar a otra audiencia de con-

ciliación, exclusivamente, por lo que hacía a la ampliación de la demanda que se menciona, y si era el demandado el que contrademandaba o reconvenía 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 el 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 mismas, 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 1931, simplificó estas diligencias a una sólo audiencia que se denominó de "pruebas y alegatos", por virtud de la reforma procesal correspondiente, pero la condicionó —como advierte Alberto Trueba Urbina—, "según se trate 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 que estoy citando, página 398: Ofrecimiento, b) Admisión, c) Recepción, y d) Alegatos.

Esta audiencia de pruebas y alegatos, puede manj

festarse, 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 dentro 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, a partir del año de 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 pronuncien o lleven a cabo respectivamente las autoridades del trabajo competentes en los asuntos jurídicos individuales que les son sometidos para su conocimiento, 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 objetar 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 y culmina con las reformas procesales que experimento en 1980.

CAPITULO IV

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

- a) Estudio del Capitulo V del Título Catorce
- b) Análisis del Capitulo VI del Título Catorce
- c) Análisis de las Innovaciones de la Ley Federal del Trabajo de 1970 Respecto de la Legislación de 1931 Relacionadas con el Procedimiento Individual.
- d) Estudio Comparativo entre las Legislaciones de 1970 y de 1931 Respecto a la Substanciación de los Juicios Jurídicos Individuales.
- e) Conclusiones.

CAPITULO IV

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 análisis de los capítulos V y VI de su título catorce, donde se trata lo relativo al derecho procesal del trabajo; así también haremos un breve análisis de las innovaciones de la ley federal del trabajo de 1970 respecto de la legislación de 1931 relacionadas con el procedimiento individual, y un estudio comparativo entre las legislaciones de 1970 y de 1931 respecto a la substanciación de los juicios jurídicos individuales, concretamente en lo que a nosotros nos interesa acorde con la temática que previamente nos hemos trazado para sustentar nuestro muy particular punto de vista, sobre 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 individuales 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, o sea el consignado en la ley o en los contratos 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 la boral; 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, circunscribiéndolas 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 de 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, señalarían 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 se reciban la demanda, y apercibirán al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

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 res-

pectivo que al efecto sancione la propia junta. Si no llegaren a un convenio, se dará por terminado el periodo conciliatorio y se pasara al de demanda y excepciones.

En esta fase del proceso, como es lógico suponer, 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 pormenorizadamente 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 contrarrepliquen, y si se opone reconvencción, 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 1970, antes de que fuera reformada en el 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 debían 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, debían señalarse las personas que debían ser citadas para absolver posiciones; respecto de la testimonial, se indicaban los nombres de los testigos, y en cuanto a la pericial, se estaría en la obligación de manifestar sobre qué versaría el peritaje.

Si las dos partes contendientes comparecían a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la primera en ofrecerlas seña la actora y después la demandada, y si lo consideraban oportuno y pertinente, se objetaban en el mismo orden mutuamente las probanzas que hubieran propuesto al efecto; si ha 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 1970, antes de que se reformara en 1980, el numeral 771 de la misma ordenaba que de oficio el Auxiliar, declararía cerrada la instrucción, 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 el 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 _ fueren 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 votación.

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 engrosado por _ el auxiliar del presidente, tomando en cuenta las susodichas _ opiniones y observaciones que en su caso 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 líquido de la condena, por lo que de no contenerse en el laudo la base por la que se infera el monto de la liquidación, será necesario que previamente se tramite un incidente para ese efecto, pero una vez que éste ha concluido y que se conoce el "quantum"

del laudo, 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 permanente, a 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 modificarlos, 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 reformara en 1980, precisamente en su numeral 816, que a la letra expresa:

"Artículo 816. (artículo 848 según la reforma de 1980). Las 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.- Substanciación de las omisiones del reglamento interior, a que se refiere el artículo 424, fracción IV.

II.- 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 médico 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 alude el artículo 600, fracción IV.

En todos estos procedimientos por regla general la junta, al recibir la demanda o al concluir las investigaciones conducentes, citaría de inmediato a una audiencia, 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 juzgara conveniente, y ofrecería y rendiría las pruebas encaminadas a la defensa de sus intereses.

III.- Concluida la recepción de las probanzas admitidas 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 contienen 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) Análisis de las Innovaciones de la Ley Federal del Trabajo de 1970 Respecto de la Legislación Federal de 1931 Relacionadas con el Procedimiento Individual.

Someramente expuesto, y como punto de partida de nuestro tema, diremos que el proceso ante las juntas de concilia -

ción y arbitraje se modificó en los términos siguientes:

En la ley federal del trabajo de 1970, anteriormente a que se le practicara la reforma procesal del año de 1980, se estableció una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones desapareciendo el sistema de fijar dos audiencias el mismo día: una de conciliación y otra de demanda y excepciones, como lo preveía la ley anterior del 31. (Véase: Artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, con anterioridad a que la misma fuera reformada).

Se obligaba a que el auxiliar del presidente de la junta de conciliación y arbitraje y a que los demás representantes que la integraban exhortaran a las partes a llegar a un arreglo en la indicada audiencia, según lo ordenaba el numeral 753, fracción I, de la ley federal del trabajo de 1970, antes de que se reformara en el año de 1980.

Para el caso de que se demandara el pago de salarios o de indemnizaciones, acorde a lo que prescribía el artículo 753, fracción IV de la ley en cita, con anterioridad a que se reformara en 1980, el trabajador reclamante de tales conceptos estaba obligado a indicar el monto del salario diario o las bases para establecerlo. El actor podría ampliar su demanda ejercitando acciones nuevas o distintas, por una sola vez, ocasión en la cual la junta señalaría nueva fecha para la audiencia de conciliación, demanda

y excepciones, respecto de las nuevas acciones que se formularan en su caso, y en esta última audiencia, el actor ya no podría _ ejercer nuevas acciones, según lo establece el artículo 753, anteriormente a que fuera modificada la ley federal del trabajo de 1970, en el aspecto procedimental, precisamente en 1980.

No se podía únicamente negar el derecho, sino que era indispensable que el demandado se refiriera a cada uno de los hechos de la demanda, porque la negación simple y pura del derecho, implicaba la confesión de los referidos hechos, precisamente en su perjuicio. (Véase: Artículo 753 de la Ley del 70, en cita, con anterioridad a que fuera reformada). En consecuencia al contestarse la reclamación obrera, el patrón demandado debería referirse a todos y cada uno de los hechos, afirmándolos o negándolos o manifestando aquellos que ignorase o que no le fueren propios, por serle ajenos. (Idem: Artículo 753 fracción V).

Se agregó la posibilidad de que en la multitudada audiencia de conciliación, demanda y excepciones, tanto el trabajador como el patrón pudieren replicar y contrarreplicar, según lo prevenía el citado artículo 753, fracción VI.

En el caso de tener por contestada la demanda en _ sentido afirmativo, la correspondiente prueba en contrario sólo se podría circunscribir a lo siguiente:

a) A que el demandante no tenía la categoría o el carácter de trabajador, respecto del patrón demandado.

b) A que no había existido el despido alegado por el trabajador reclamante.

c) A que no habían sido ciertos los hechos aducidos oportunamente por el actor en su demanda. En este caso el patrón demandado debería referirse exclusivamente a los hechos constitutivos de la mencionada demanda, y no a excepciones que no hubiera opuesto con toda oportunidad. (Artículo 755).

En la hipótesis de que el actor no concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones el expediente respectivo a su reclamación, se archivaría hasta nueva promoción, de parte interesada, según prescripción contenida en el artículo 688, fracción IV, de la ley.

Concluida la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y dentro de los diez días siguientes, en el nuevo ordenamiento de 1970, la junta señalaría fecha para la celebración de una audiencia de ofrecimiento de pruebas, en la que las partes podrían proponer las que a su juicio fueran necesarias, relacionadas con los puntos controvertidos. En toda hipótesis era necesario acompañar los elementos para el desahogo y agregar copias, informes o en todo caso demostrar que a pesar de haberlas solicitado no se le proporcionaron.

a la oferente. (Véase: Artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de que fuera modificada con la reforma procesal de 1980).

Propuestas las pruebas y aceptadas éstas por la junta, según lo prescribía el antiguo numeral 761 de la ley laboral del 70, la misma señalaría día y hora para la celebración de una audiencia de recepción de tales probanzas, que debería de efectuarse dentro de los diez días siguientes.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 762 del ordenamiento legal en cita, eran admisibles todos los medios de prueba, y las partes estaban obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispusieran, siempre y cuando pudieran contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad. (Véase: Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, anteriormente de que fuera reformada en 1980).

Respecto de la prueba confesional en cuanto a su desahogo, puede decirse que la misma observó un sensible cambio entre ambas legislaciones federales del trabajo, ya que en la del 70 bastaría que a las personas morales se les citara para que estuvieran en la obligación de asistir al desahogo de dicha confesional, y en caso de no hacerlo sin justificación alguna se les declararían confesadas fictamente. Los absolventes para hechos propios en toda hipótesis deberían ser citados personalmente y podrían auxiliarse con no -

tas o apuntes para ayudar a su memoria.

Los testigos podrían ser citados cuando existieran motivos que le impidieran al oferente presentarlos debiendo proporcionar los domicilios.

En cuanto a las tachas a los testigos hubo también una notoria modificación, toda vez que en el código del trabajo de 1931 la antedicha institución se regía por lo dispuesto al respecto por el código federal de procedimientos civiles, admitiendo entonces que las tachas a los testigos podría hacerse en el momento de la diligencia o dentro de los tres días siguientes a la misma, en tanto que en la ley nueva de 1970 se ordenaba que las tachas debían formularse precisamente al concluir la recepción de la prueba y para tal efecto de proponer las pruebas de las tachas se señalaría nuevo día y hora. Por tanto, en la audiencia de desahogo de testigos deberían de llevarse preparados los motivos de tachas a los mismos. (Véase: Artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de que fuera modificado por la reforma procesal de 1980).

En la legislación federal de 1931, anteriormente a que se formulara el dictamen, se preguntaba a los representantes si requerían de alguna probanza más para mejor proveer, lo que ya no ocurrió en la ley federal del trabajo de 1970, puesto que ésta en su artículo 774, fracción II, prescribía que tal cosa se haría, llegado el caso, una

vez que estuviera dictaminado el asunto correspondiente, en el momento de su discusión a petición de cualquiera de los miembros de la junta, la cual "podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes".

Las anteriores razones, son a nuestro juicio las más notorias modificaciones existentes entre los ordenamientos federales del trabajo que se suscitaron entre la de 1931 y la de 1970, anteriormente a que fuera reformada en 1980, respecto del procedimiento de los asuntos jurídicos individuales, de que estamos tratando finalmente. Consideramos que con lo expuesto es suficiente para darnos cuenta de que el derecho no puede permanecer estático, sino, todo lo contrario, es decir, dinámico.

d) Estudio Comparativo Entre las Legislaciones de 1970 y de 1931 Respecto a la Substanciación de los Juicios Jurídicos Individuales.

En esta parte del presente trabajo, procuraremos hacer el estudio comparativo entre las legislaciones federales de 1970 y de 1931, relacionadas directamente con la substanciación de los juicios jurídicos individuales, únicamente, ya que si nos extendiera-

mos a todas las materias que tratan ambos ordenamientos legales, más que una tesis profesional como es este trabajo, lo que en realidad haríamos sería un tratado de derecho laboral, pretensión que está completamente fuera de nuestro alcance intelectual. Sin embargo, tendremos en cuenta lo que sobre este particular, en el Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, Sexta Edición, tomo I, p. 128, ha dicho el maestro Mario de la Cueva, que es lo siguiente:

"El sistema de confrontación y comparación de las normas forma parte de la ciencia del derecho comparado, 'para que sus diversidades aparezcan y puedan ser discernidas'; así como para identificar los principios entre dos textos. Entonces podrá determinarse la influencia o identidad de una regla en otra con fines de universalización. Este método lo usamos en comprobación de nuestra tesis, como se vera en los renglones que siguen".

Los puntos de coincidencia y de discrepancia existentes entre ambos cuerpos de leyes, procuraremos sistematizarlos lo más que se pueda, y si en razón de este método que emplearemos, no pudieramos lograrlo plenamente, desde luego, solicitamos que se nos disculpe por la correspondiente lamentable falla, ya que es el primer intento que hacemos al respecto. Valga pues, esta petición que formulamos antes de iniciar nuestra labor.

Uno de los aspectos en que coinciden las leyes federales del trabajo de 1970 y de 1931, es aquel en que ambas continuaron involucrando en un tomo cuestiones relativas a los derechos sustantivo y adjetivo de trabajo, incluso, hasta entremetidos unos dentro de otros (y perdónese la redundancia), como sucede en el caso de la reglamentación procedimental de la huelga, que está o estaba comprendida en la parte material del derecho laboral de ambos mencionados ordenamientos jurídicos. Esto a nuestro juicio era un error, mismo que ahora, a partir de la reforma procesal de 1980, ha quedado subsanado al haber remitido el procedimiento huelguístico a la parte del derecho procesal del trabajo, que es a donde le corresponde estar.

Pero entrando un poco más a nuestro tema, diremos que en lo relacionado a los conflictos jurídicos individuales, éstos dejaron de ser tratados por el capítulo IV del título noveno, como sucedía en la ley federal del trabajo de 1931, para ser previstos y sancionados en el título catorce de la nueva ley de 1970, con mayor amplitud.

Como una de las innovaciones que trajo la legislación federal del 70, es de señalarse la consistente en que ya no es necesario que los trabajadores en su demanda expresen con exactitud el nombre jurídico de la empresa en donde prestaron sus

sus servicios, en contra de la cual promuevan su reclamación, por despido o por incumplimiento del contrato laboral, o cualesquiera otros casos análogos o similares, bastando que precisen la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde se prestó el trabajo, de conformidad con lo que prescribía el numeral 686 de la ley federal del trabajo de 1970.

En cuanto a las notificaciones, la ley nueva fue más explícita que su antecesora, a fin de evitar innecesarias injusticias, por lo que en su artículo 688 estableció como personales, las que siguen:

- a) Cuando la Junta reciba una sentencia de amparo.
- b) Cuando se reanude el procedimiento después de haber sido interrumpido por cualquier causa legal.
- c) Cuando se tratara de la cita para absolver posiciones.
- d) Cuando se tratara de la notificación del auto por el cual se le tuviera por desistido al actor.

A estas notificaciones personales se adicionan otros, ya existentes en la legislación del 31 o sean, la del emplazamiento a juicio o primera notificación y de la primera resolución que dictaran las juntas de conciliación y arbitraje en los expedientes que les remitieran "las juntas de conciliación o la en que se hubiese

declarado incompetente", comprendidas en los numerales 444 y 445, respectivamente, de la legislación federal de 1931.

Referente también a las notificaciones, hay una notoria modificación, ya que mientras en la ley del 31 se hablaba lisa y llanamente de que las mismas deberían hacerse cuando menos con una anticipación "del día anterior", la ley federal del trabajo de 1970, en su artículo 693, estableció que esa anticipación sería "de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba tener lugar la diligencia" correspondiente.

En la hipótesis de que las notificaciones no sean realizadas conforme lo establece la ley, de conformidad también a lo establecido por el numeral 695, es dable promover la correspondiente nulidad, y para decretarla la junta deberá oír a las partes en una audiencia, recibiendo para tal efecto las pruebas que necesariamente tendrán que versar sobre dicha nulidad.

Respecto a los exhortos, la ley federal del trabajo, en su artículo 698, estableció con toda claridad que el despacho de los mismos correspondía exclusivamente al presidente de las juntas de conciliación y arbitraje, y no a éstas, con la finalidad de evitar inútiles demoras, en perjuicio de las partes litigantes, y en especial de la obrera.

En cuanto a la personalidad, la regla general siguió

siendo la misma en ambas legislaciones laborales, debiéndose continuar acreditando conforme a las leyes que la rigen, o sean las del derecho común, salvo la modificación a que se refiere el artículo 709 de la ley del 70, anteriormente a que fuera reformado por virtud de la que sufrió en 1980.

Acerca del desistimiento de la acción, el artículo 479 de la ley del 31, disponía que ésta tendría lugar en el caso de que la parte actora no promoviera durante el término de "tres meses", siendo la misma necesaria para la prosecución del procedimiento, en tanto que la ley federal del trabajo de 1970, en sus numerales 726 y 727, amplió dicho lapso a "seis meses", además de que para tenerse por desistida a la actora estableció una audiencia en donde se planteara el susodicho desistimiento, con pruebas sobre su procedencia o improcedencia.

Respecto de las competencias, en la legislación federal del 31, o mejor dicho, de las incompetencias, éstas podían ser planteadas mediante los sistemas de declinatoria o de inhibitoria, previstas por la legislación vigente de entonces. En la ley de 70, por mandato expreso establecido en su artículo 733, desapareció de un plumazo esta posibilidad y sólo podría hacerse valer la incompetencia respectiva por medio de la declinatoria, la cual se solicitaría al contestar la demanda.

Sin embargo, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 735 de la ley federal de 1970, la junta en cualquier estado del proceso podía declararse incompetente, con la condición de que existieran datos suficientes para ello, debiéndose celebrar al efecto una audiencia de pruebas y alegatos dentro del término de cinco días.

Las anteriores son algunas de las notas que más se asemejan o distinguen en los ordenamientos jurídicos sujetos a estudio en esta parte del presente trabajo.

d) 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 del año de 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, celebradas en una sola audiencia, 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 alude.

CAPITULO 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 1o. DE MAYO DE 1980.

Con fecha 18 de diciembre de 1979, el titular del poder ejecutivo federal, en ejercicio de la facultad que le confiere la fracción I del artículo 71 constitucional, presentó a la consideración de la Camara de Diputados del Congreso de la Unión, el proyecto de Decreto que modificara los Títulos XIV, XV y XVI y derogara los artículos 452 al 458, 460 al 468, 470 y 471, de la ley federal del trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de abril de 1970. Para quienes no están al corriente en las actividades del mundo laboral, puede parecer sorprendente que en materia procesal la mencionada ley haya tenido una duración tan efímera: exactamente, diez años. Sin embargo, no es así, ya que salvo modificaciones leves esa ley conservó en su integridad las disposiciones del ordenamiento de 1931.

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 1o. de mayo de 1980, incluye entre otras innovaciones la que consiste en concentrar en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral, a saber: la de conciliación, a la que se le da un énfasis especial; la etapa de demanda y excepciones y, por último, la de ofrecimiento y recepción de pruebas.

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

Los grandes acontecimientos sociales traen siempre consigo importantes consecuencias tal como sucedió con la reforma laboral de 1o. de mayo de 1980. Nos hace recordar a la revolución francesa, que a través de su corriente reivindicatoria y pregonando la igualdad de los hombres ante la ley, lo que propicio en forma paradójica fue una profunda desigualdad. Al respecto, el ilustre maestro Mario de la Cueva dice:

"Estudiando la historia de los pueblos contemporáneos se descubre que el estado individualista y liberal burgués se integró con cuatro principios fundamentales: dos de naturaleza preponderantemente política, las ideas de soberanía y representación, y dos de índole especialmente jurídica, la idea de los derechos del hombre,

y la teoría de separación de poderes. Pues bien, en la asamblea Constituyente de Querétaro de 1917, se produjo una transformación colosal, porque al lado de los derechos individuales del hombre y de como la organización del Estado, que venían de la revolución francesa se colocaron los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores; y de aquí que el derecho del trabajo es un estatuto esencialmente diverso del derecho privado, pues en tanto rige éste las relaciones patrimoniales, los derechos del trabajo y de la previsión social se propone asegurar una existencia decorosa al trabajador y a su familia". (Véase: Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Edición 1979, p. 29). Es la realidad del país la que condujo a los constituyentes de 1917 a incluir en el proyecto de ley fundamental varias disposiciones declarativas de los derechos sociales, en particular los artículos 3o, 27 y 123, los más llenos de contenido transformador. O sea, como asienta el maestro Jesús Reyes Heróles, "que a la conservadora familia del derecho le nació un hijo revolucionario: el derecho del trabajo".

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 consecuen

cia, "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. Efectivamente, no puede existir paridad procesal entre ricos y pobres, desde el momento en que un hombre acotó un biende la vida y dijo "esto es mío", excluyendo de su aprovechamiento y uso a los demás, perdióse, aquí, la hipótetica libertad e igualdad supuestamente asignada a los restantes. Nació con ello la lucha de clases; la lucha de los poseedores de la riqueza y medios de producción con los que no tenían otra cosa más que sus fuerzas para trabajar. La opinión de Rousseau en el sentido de que se debía de encontrar una forma de sociedad en la cual, el hombre, entregándose a todos no se entregara en realidad a nadie, y permaneciera tan libre como antes, tan libre como lo es de acuerdo con su naturaleza, no dejó de ser otra cosa que mero deseo bien intencionado que nunca llegó a realizarse. Por lo mismo, tal declaración de igualdad no tanto era falsa, cuanto verdadera manipulación de los ricos para explotar y sojuzgar a los pobres.

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 con sentido proteccionista y tutelar consignado en la norma sustantiva laboral; pero la influencia del poder capitalista del cual es producto llega a establecer la teoría contrarrevolucionaria de "paridad procesal" o igualdad del obrero y del patrón en el juicio laboral; olvidando que el artículo 123 constitucional está integrado por normas sustanciales y procesales, que tiene por objeto redimir a los trabajadores, y por que si los tribunales federales de amparo están obligados a suplir la queja deficiente de los campesinos y de los trabajadores, también se debió haber establecido como 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; éstos tienen medios suficientes para sobornar a los jueces, en tanto que los obreros no pueden hacerlo, por lo tanto, no puede haber paridad, porque al trabajador despedido se le lanza a la miseria y a una lucha por vivir en que no puede disponer de recursos económicos para que le hagan justicia; es decir, la nueva ley es producto del régimen democrático capitalista y las prerrogativas y beneficios que contienen no cumplen 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 Alberto Trueba Urbina, expresado hace aproximadamente catorce años, de simple sueño que parecía se hizo realidad en 1980 y lo llevó a cabo su hijo Jorge Trueba Barrera, al encabezar las labores relacionadas con las reformas procesales de que estamos tratando, ya que en su carácter de asesor jurídico de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, presentó a la consideración del titular del ejecutivo federal el proyecto correspondiente para que luego fuera y publicado conforme a derecho, adicionándose un segundo párrafo al artículo 685 de la ley de la materia, mismo que quedó de la siguiente manera :

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Sobre la deficiencia de la demanda del trabajador, _

existen comentarios muy importantes de varios autores, de los _
cuales exponemos lo siguiente : El Doctor Néstor de Buen L., en _
su libro La Reforma del Proceso Laboral (Editorial Porrúa, S.A., _
México, 1980, pp. 29 y 30), al comentar el citado segundo párrafo
del artículo 685 de la ley federal del trabajo, dice : "Que la nueva
ley viola el inciso XX del apartado "A" del artículo 123 constitu-
cional (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), que faculta a las juntas de
conciliación y arbitraje 'para decidir los conflictos', pero en modo
alguno para ayudar a alguna de las partes específicamente a la _
clase trabajadora".

Para evitar tal violación de carácter constitucional, _
propone el establecimiento de una especie de ministerio público _
dependiente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que _
tenga como finalidad la supervisión de la función jurisdiccional bas
tando para ello con adicionar una fracción en ese sentido al ar -
tículo 530 de la ley federal del trabajo, que señala sus facultades.

Con esto se lograría el mismo propósito, argumenta _
de Buen, por distinto camino; en otras palabras, concluye el autor _
citado, se puede ayudar a los trabajadores precariamente defendi -

dos; sin comprometer la función de quienes "sólo deben de juzgar".

Efectivamente, en este aspecto, al maestro Néstor de Buen L., le asiste la razón, toda vez que la adición del segundo párrafo que se le hizo a la ley federal del trabajo, en cuanto a la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, es anti constitucional, puesto que rompe con el principio de legalidad que debe prevalecer en un estado de derecho como es el nuestro. Por tanto, la ley reglamentaria del artículo 123, apartado A, de la carta magna, como lo es la ley federal del trabajo, debe acatar el mandato constitucional contenido en la fracción XX del artículo y apartado mencionados, en todo caso, y no estar en contra y hasta por arriba del mismo, como sucede en la especial, de acuerdo con la muy atinada observación que sobre el particular hace de Buen.

Otro autor, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, en sus Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo (Editorial, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1980, pp. 13 y 14), respecto al párrafo segundo del artículo 685, que está sujeto a estudio, expone que dicho párrafo involucra dos situaciones diferentes: en primer término, la hipótesis de una demanda incompleta, y como segundo, la de una demanda oscura y vaga.

Es incompleta, dice en cuanto a que no comprende todas las prestaciones a que tenga derecho conforme a la ley; es obscura y vaga, concluye, cuando la junta señalará al trabajador sus defectos u omisiones, considerando como parte complementaria la fracción segunda del artículo 873 de la ley de la materia, que establece: "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 los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

De lo expuesto, notamos que existe cierta contradicción entre ambos artículos ya que el primero indica que la "junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta", en cuanto al segundo "...al admitir la demanda le señalará los defectos....y lo prevendrá para que los subsane...".

Las observaciones que hace el mencionado autor, no nos sacan de dudas, puesto que no establece si la intervención de la junta para subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador es en forma "oficiosa o no", ya que el artículo 685, párrafo segundo, impone como obligación a la junta su intervención para que subsane las omisiones que llegare a

a encontrar en su demanda de la parte obrera, más adelante se la libera de ella mediante la carga procesal que impone al trabajador o a sus beneficiarios, como lo establece el artículo 873 párrafo segundo.

Por su parte, el doctor Baltasar Cavazos Flores, en la obra intitulada Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, S.A., de C.V., 15a. Edición, México, 1983, pp.433 a 449; manifiesta: "Que la suplencia de la deficiencia de la demanda por parte del trabajador consignada en los artículos 685, párrafo segundo y 873 también párrafo segundo, en ambos existe contradicción, en el primer artículo la junta subsanará la indicada deficiencia, en tanto que en el segundo numeral para subsanar la deficiencia es a cargo del trabajador o de sus familiares con derecho a ejercitar acciones. Ahora bien, ¿que se entiende por irregularidades en la demanda, de acuerdo con el artículo 685 párrafo segundo?, el mencionado autor estima, que si el trabajador no reclama algo a lo que tiene derecho incurre en irregularidad.

El problema a resolver será si el trabajador no reclama algo a lo que tiene derecho en su presentación o demanda inicial como casos específicos serían: I. no señala el monto de su salario, II. no reclama salarios caídos y, III. cuan

do el trabajador ejercita acciones contradictorias, si el trabajador se le previene conforme a lo dispuesto por el artículo 873, párrafo segundo, para que subsane su demanda deficiente; a pesar de ello, el trabajador no lo hace, entonces, con fundamento en el artículo 879 se tendrá por reproducida la misma, en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, sin enmiendas de ninguna clase.

De lo expuesto por el doctor Cavazos, en el aspecto procesal del trabajo de acuerdo con las reformas llevadas a cabo en el año de 1980. Considero que, legalmente y conforme a derecho, la junta sólo está facultada para su intervención en cuanto a la deficiencia de la demanda por parte del trabajador, hasta la etapa de demanda y excepciones como lo establece el artículo 878 fracción II del ordenamiento laboral, ya que ir más allá, la junta se convertiría en juez y parte dentro del mismo proceso lo cual le está prohibido legalmente, por lo tanto la junta no debe subsanar sino prevenir al trabajador, para que éste sea el que subsane la deficiencia de su demanda en el plazo legal de tres días que la ley establece en el artículo 873 del mismo ordenamiento. En cuanto a la observación de que no obstante se le ha prevenido al trabajador para que subsane su demanda incompleta y éste no lo hace la junta no

incurre en responsabilidad, conforme a derecho es correcta la aplicación del artículo 879 de la ley laboral. Esto es correcto jurídicamente hablando, y se refuerza con la jurisprudencia que sentó la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice:

"ACCIONES, EXTINCIÓN DE LAS, POR NO EJERCITARSE CONJUNTAMENTE". El artículo 722 dispone que cuando haya varias acciones contra una misma persona respecto de un mismo asunto, deberán intentarse en una sola demanda, y que por el ejercicio de una o más quedan extinguidas las otras. Esta disposición permite concluir que en un conflicto derivado de la contratación de un trabajador indebidamente propuesto por el Sindicato, el perjudicado debe ejercitar en su demanda todas las acciones derivadas de un hecho, tales como la proposición para ocupar el puesto, contratación, pago de daños y perjuicios, el reconocimiento de su antigüedad de empresa del tiempo que dure en el puesto, vacaciones, y demás para el trabajador afectado, etc., si ejercita sólo algunas, las otras quedan extinguidas". A.D. 3040/73 Eduardo de la Fuente López. 17 Enero. 1974. Boletín Semanario Judicial de la Federación. Año 1. Enero. Número 1. 1974. pág. 73.

Por último, pasamos a la exposición que hizo el maestro José Dávalos Morales en cuanto a la deficiencia de la demanda del trabajador, misma que desde el punto de vista de la responsabilidad en que pudiera incurrir la junta, respecto a la omisión que tuviere para subsanar la demanda, así como también de los recursos legales de que puede valerse el trabajador, contemplados en la ley de amparo en los artículos 114 y 159; exponiendo para el caso lo siguiente: Es un error entender que esta suplencia implica llevar a la defensa del trabajador ante los tribunales, o ejercitar sus acciones en un juicio, la deficiencia de la demanda significa la obligación de la junta de atender al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis. Una vez observado lo que establece la ley laboral en cuanto a la deficiencia de la queja no hay problema. El problema surge cuando la junta no suple la deficiencia de la demanda del trabajador hasta llegar al laudo. El actor en principio no se dio cuenta de la omisión de la junta sino hasta que recibió el laudo en su contra. Acude por medio del amparo directo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante el Tribunal Colegiado, ambos tribunales resolverán que la violación que invoca no encuadra en ninguno de los supuestos contemplados en las fracciones del artículo 159

de la ley de amparo ni en alguna análoga. Por tanto se negarán a conocer de ese negocio. El trabajador habrá sido perjudicado por aquel laudo dictado en contra de sus intereses.

Más bien el trabajador debió haber acudido, por medio del amparo indirecto, ante el juez de distrito, por tratarse de una violación procesal de "imposible reparación", como lo señala la fracción IV del artículo 114 de la ley de amparo. Pero ese recurso debió haberlo interpuesto dentro de los 15 días siguientes, contados a partir de la notificación del primer acuerdo de la junta en que le dio entrada a la demanda y citó a las partes a la primera audiencia. A ese término de 15 días hace referencia el artículo 21 de la ley de amparo.

Esto último es muy difícil que pueda darse. El trabajador presentó incompleta su demanda, lo más posible es que esto se debió a su desconocimiento del derecho. Por esto es muy difícil suponer que tenga preparación para conocer el término de 15 días contados a partir de la fecha en que la junta notificó su primera resolución, y para percatarse de que lo hizo sin suplir la deficiencia de la demanda del trabajador.

Es decir, cuando la junta no cumple su obligación de suplir la deficiencia de la demanda en el supuesto a que se refiere el segundo párrafo del artículo 685 de la ley, no

existe prácticamente un recurso que hacer valer. Ya hemos visto que conforme el artículo 159 de la ley de amparo no procede el amparo directo y es casi imposible que se interponga oportunamente el amparo indirecto, precisamente por la imprecisión del actor trabajador.

De lo expuesto por los cuatro autores, podemos concluir que las reformas a la ley federal del trabajo del año de 1980, de acuerdo con la exposición de motivos, de la correspondiente iniciativa presidencial, tal parece que el legislador trató de cumplir con la característica fundamental del derecho del trabajo, como lo es la de su protección, entendiendo por ésta, el supuesto que reconoce la desigualdad entre los sujetos de la relación procesal y, por tanto, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente; en este caso, el derecho del trabajo, es derecho social, puesto que no se inspira en la idea de igualdad de las personas, sino en la de la nivelación de las desigualdades que entre ellos existen, esto tiene sus raíces en el estallido social conocido como la revolución mexicana que el constituyente de Querétaro produjo lo que se conoce como la primera declaración de derechos sociales, estableciendo un sistema tutelar de los trabajadores plas-

mado en el artículo 123 constitucional que rige las relaciones entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, aun dentro de esta hipótesis, es de considerarse que el estado, al impartir justicia, debe de hacerlo dentro del marco jurídico que establece nuestra constitución, respetando, bajo cualquier circunstancia, el principio de legalidad, en que de manera fundamental se apoya el estado mexicano, razón por la cual estamos de acuerdo con el maestro Néstor de Buen L. cuando indica que la adición del párrafo segundo del artículo 685 de la ley federal del trabajo "es anticonstitucional", en virtud de que atenta en contra de lo previsto por la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la carta magna, sin que ello pueda justificarse de manera alguna.

Por otra parte, es de advertirse que en cuanto a la suplenia de la deficiencia de la demanda de que se trata, a cargo de las juntas de conciliación y arbitraje, cuando haya omisión de éstas al respecto, la ley federal del trabajo, en el título dieciséis, que versa sobre las responsabilidades y sanciones, no establece sanción alguna para los funcionarios integrantes de la junta que incurran en la mencionada omisión, lo que hace hasta cierto punto nugatoria la disposición contenida en

el indicado párrafo segundo del susodicho numeral 685 del código laboral, en perjuicio, precisamente, de la parte trabajadora a la que se procuró beneficiar con tal reforma.

- 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 anterior - mente a que fuera reformada en 1980, hicimos incapié 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 y alegatos; y que en la segunda, la de 1970, anteriormente a que se le 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 reproducirá 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 pro

curen 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 llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

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 persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se 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 de declara competente, se _
tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar
y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus _
alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste pro
cederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del _
mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, _
señalando para su continuación una fecha dentro de los _
cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepcio-
nes, 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 esta
blece que la misma se llevará a cabo aún cuando no concurren _
las partes. Si el actor no comparece se le tendrá por reproducida
en la vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el deman
dado 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 misma 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...".

Al respecto, el maestro Euquerio Guerrero dice: "se sigue nuevamente el procedimiento que establecía la ley de 1931 y que no dió resultado, pues las partes desean que queden por escrito los argumentos que formulan para que se tenga en cuenta al dictar el laudo; esta fase del juicio tiene importancia pues permite redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso. Algunas veces las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, siendo esta la ocasión de hacerlo". (Véase: Euquerio Guerrero, Manual de Derecho Obrero, Editorial

Porrúa, México, México, 1981, p. 477).

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 estos pueden formularse en forma oral o por escrito, y si en el primer caso, cuando se formulen oralmente, constarán en 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 la audiencia" 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.

Efectivamente, en las juntas existe un grupo de dictaminadores a quienes se turnan los asuntos ya concluidos para que formulen su dictamen. Esta práctica tiene ventajas y desventajas: por una parte, convierte al proceso laboral más rígido, como en materia civil; por otra, que el dictaminador para formular su proyecto de laudo no puede tener en consideración más los hechos que aparecen por escrito en los autos.

Asimismo, es de señalarse que el dictaminador, no obstante que no presencia la recepción de pruebas en virtud de que no interviene en el proceso, tiene, en cambio, la ventaja de dar mayor celeridad al procedimiento, independientemente de que la relación personal y directa del auxiliar (dictaminador) con las partes puede llegar a producir sentimientos de simpatía o de antipatía que inclinen su opinión hacia cualquiera de ellas, beneficiándolas o perjudicándolas por tal motivo.

d) El Laudo y su Ejecución

Ambos conceptos, por razones de método, los estudiaremos simultáneamente, expresando desde luego que, representan del proceso y del procedimiento, entendiendo el primero como la declaración que hace el estado sobre la legitimidad o ilegiti-

dad de la pretensión de alguna de las partes, y la ejecución como la materialización de la norma jurídica aplicada a un caso concreto; al respecto cabe agregar que también se trata de un procedimiento de tipo administrativo, que, de acuerdo con los artículos 837,950 y siguientes del código laboral, establece las modalidades que deben observarse para el cumplimiento del laudo.

Para tal efecto, 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, deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarreplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma.

II. El señalamiento de los hechos controvertidos.

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación 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 del laudo formulado por el auxiliar se entregará una copia a cada uno de los representantes de la junta. (gobierno, obrero y del capital).

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a 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.

Trascurrido 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 o desahogo de las diligencias respectivas. (Artículo 887).

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 declarara 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 o 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 ordenara al _ 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, una vez recabadas, se turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las _

a las partes. (artículo 890).

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

Lo anterior significa un aceleramiento en los trámites del procedimiento en general y redundará en beneficio tanto de las partes como de las autoridades del trabajo, en cuanto que 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 y arbitraje, juntas de conciliación permanente 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 por ésta, la
cuantificación en el mismo.

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al
arbitraje o 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 trabaja-
dor con el importe de tres meses de salario.

III. La mencionada autoridad procederá a fijar la
responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de con-
formidad 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 se 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 expresa 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 los 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 laboral federal de 1970, en el año de 1980, quedan
do palpable así la evolución del derecho procesal del trabajo _
en los conflictos jurídicos individuales, como lo hemos consta-
tado 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 apar-
tado 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 profesionales, pensando constan-
tamente 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 las 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 patronos 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 laboral, se disolverá, sin responsabilidad para los mismos".

QUINTA.- El proceso del trabajo en la legislación 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 las que hay veces, al declararse cerrado el periodo respectivo, se proveía sobre su admisión o desahogo, 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 practicaron 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 articulado correspondiente que las diligencias se concretaran a una audiencia: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y de una más para el 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.
- De Buen Lozano Néstor DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A., México,
1974, Tomo I.
- De Buen Lozano Néstor LA REFORMA DEL PROCESO
LABORAL.
Editorial Porrúa, S.A., México,
1980.
- De la Cueva Mario EL NUEVO DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A., México,
1980, Tomo I.
- Delgado Moya Rubén ELEMENTOS DE DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO.
Editorial Divulgación, México,
1964.
- Delgado Moya Rubén ELEMENTOS DE DERECHO
DEL TRABAJO.
Colección Jurídica, México,
1964.
- Díaz de León Marco Antonio LAS PRUEBAS EN EL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A., Primera
Edición, México, 1981.
- Gracidas Carlos L. ESENCIA IMPERATIVA DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
Unión Linotipográfica de la
República Mexicana, 1948.

- Guerrero Euquerio
MANUAL DE DERECHO DEL
TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1973.
- Guerrero Euquerio
MANUAL DE DERECHO DEL
TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1982.
- De Pina Rafael
CURSO DE DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO.
Ediciones Botas, México, 1952.
- Rocha Banda J. Francisco
LA COMPETENCIA EN MATERIA
LABORAL.
Editorial, Cárdenas Editor y
Distribuidor, S.A., México,
1975.
- Trueba Urbina Alberto
DICCIONARIO DE DERECHO
OBRERO.
Ediciones Botas, México, 1957.
- Trueba Urbina Alberto
TRATADO TEORICO - PRACTICO
DE DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A., México,
1965.
- Trueba Urbina Alberto
NUEVO DERECHO ADMINISTRA-
TIVO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A., México,
1973.

FUENTES LEGISLATIVAS COMENTADAS

- | | |
|---------------------------|---|
| Cavazos Flores Baltasar | NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA.
Editorial Jus, S.A., México, 1975. |
| Cavazos Flores Baltasar | MUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.
Editorial Trillas, S.A., 15a Edición, México, 1983. |
| Ramirez Fonseca Francisco | COMENTARIOS A LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1980. |

LEGISLACION

- 1.- Constitución General de la República.
- 2.- Legislación Sobre Trabajo Felipe Santibañez.
México, 1937.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1973, 22a Edic.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, 50a Edic.

R E V I S T A S

Secretaría del Trabajo y Previsión Social Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.

CRITERIOS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, 1981.

"Uno más Uno".

De la Cueva Mario.
"Derecho Procesal y Justicia Social" 13 de Mayo de 1980, p. 6.