

24/4/35



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

“PRINCIPALES ASPECTOS DEL NUEVO  
PROCESO LABORAL”.

**T E S I S**

Que para obtener el Título de:

**LICENCIADO EN DERECHO**

Presenta:

**JUAN CARLOS LORENZANA LICON**

**FALLA DE ORIGEN**



## **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.

## I N D I C E

	Página
<b>CAPITULO PRIMERO</b>	<b>1</b>
Evolución Histórica del proceso laboral en México.	
Epoca Colonial	
Epoca Independiente	
Epoca Preconstitucional	
<b>CAPITULO SEGUNDO</b>	<b>28</b>
Principales Leyes laborales en México	
Leyes de Veracruz	
Leyes de Yucatan	
Leyes de Coahuila	
Leyes de Alvarado	
El Art. 123 Constitucional	
<b>CAPITULO TERCERO</b>	<b>51</b>
Principales tipos de prueba en los juicios	
Prueba Confesional	
Prueba Documental	
Prueba Testimonial	
<b>CAPITULO CUARTO</b>	<b>71</b>
Aspectos de las Reformas procesales en 1980	

**Página**

**Aviso por escrito de la  
causa ó causas del despido  
del trabajador**

**Principios procesales y  
Publicidad**

**Gratuidad  
Inmediatez**

**Predominantemente oral**

**Debe iniciarse a instancia  
de parte  
Las Reformas Procesales del  
Trabajo en 1980.**

**Subsanación de la demanda  
ó suplencia de la queja**

**Proceso**

**La suplencia de la queja**

**La conciliación laboral**

**La personalidad**

**Cuando el demandado sea un  
patrón o un trabajador per  
sona física**

**Cuando el demandado sea un  
Sindicato**

**La prueba en el juicio  
laboral**

**La huelga**

**Conclusiones 137**

**Bibliografía 145**

## P R O L O G O

### TITULO DE LA TESIS:

PRINCIPALES ASPECTOS DEL NUEVO PROCESO LABORAL

**OBJETIVO PRINCIPAL:** La finalidad de realizar el presente trabajo es el análisis de la Ley Federal del Trabajo, respecto a las reformas procesales de 1980, con respecto a la libertad que tiene cada persona al derecho del trabajo.

Esta inquietud nació en mí, cuando cursaba la materia de Derecho Laboral, en dicha disciplina se expuso como tema "El Procedimiento Laboral", el cual me pareció importante, además de su trascendencia social, como por las formalidades legales que debe revestir y en particular

## CAPITULO PRIMERO

### EVOLUCION HISTORICA DEL PROCESO LABORAL EN MEXICO

"Aún cuando en los códigos más antiguos de la humanidad podemos contar algunos preceptos o vestigios del derecho social, sin embargo, no podemos afirmar que existía un cuerpo de normas procesales en estos pueblos primitivos, en los que la familia o la tribu fueron las encargadas entre sus miembros.

En un principio imperaba el sistema de la defensa individual, con el grave inconveniente de entañar venganzas injustas; más posteriormente esta función individual trocóse en atribución de la familia o tribu de una forma imperativa, quisiera o no las partes interesadas"(1)

En la breve historia que aportar en referencia a la secuencia que ha llevado el Derecho del trabajo principalmente en cuestión al proceso laboral ya que es muy importante ver desde sus raíces para saber si realmente ha presentado avance en sus diferentes etapas y regímenes posteriores de la evolución de la sociedad.

---

(1).- Hernández Pidal Juan: "Derecho Procesal Social", Gráficas González S.A., Madrid 1947. p. 13.

En la Edad media, fue importante la satisfacción de las necesidades humanas que se perfeccionan con la institución jurídica de la servidumbre y su empleo fue tan frecuente, como no lo ha existido en otra época.

Podemos decir, con toda seguridad, que el derecho del trabajo no pudo existir en la Edad antigua, ni en la Edad Media. (2)

Por lo que de lo anteriormente mencionado, se puede decir que no hubo el derecho del trabajo en las épocas mencionadas por lo tanto no pudo haber existido el Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo es contenido por dos tratadistas de la materia, de muy alto prestigio.- Trueba Urbina: El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que norman la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales.- Armando Porras: -El Derecho Procesal del Trabajo es aquella Rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las

---

(2) Porras y López, Armando : "Derecho Procesal del Trabajo", México, 1971, p. 13.

normas que reglamentan las relaciones laborales desde el punto de vista jurídico y económico.

a).- EPOCA COLONIAL

En esta época fueron pocas las leyes que regularan a la Nueva España y mucho menos en referencia al trabajo. Por estas razones los conquistadores consideraban el hecho de que la conquista constituía para ellos un doble derecho: el de apoderarse de la tierra y el de apoderarse de los indios que en ella se encontraban.

De ahí que lo primero que hicieron fue proveerse de tierras en cuyo reparto que se incluían los naturales que la habitaban y estos tenían la obligación de servirles, se quiso, sin embargo dar a esta situación una forma jurídica imponiendo al conquistador ciertas obligaciones que no cumplió nunca.

La condición de que los habitantes de las tierras bajo su amparo y protección, a cambio de instruirlos en la religión católica, y de tenerlos bajo su guarda y un buen trato que corresponde dar a todos los hombres o naturales,

el conquistador podía elegir de los indios los servicios personales y tributo.

Claro está que el conquistador jamás cumplió con lo que se le marcaba y sin embargo exigió en forma desconsiderada que el natural, trabajara de sol a sol en toda clase de servicios, sin limitaciones. Esto vino a traer que en las provincias reales de los años 1518 y 1523 prohibieran el sistema de encomiendas o sea que los indios dependieran localmente sin ninguna protección a los conquistadores y dueños de grandes extensiones de tierras, como era imposible la destrucción de las encomiendas impuestas por la conquista, los reyes de España lo reglamentaron sancionando o limitando obligaciones de los naturales imponiendo deberes a los encomendados.(3)

"Las disposiciones del Derecho Español y del Derecho Indiano rigieron la vida jurídica de la Nueva España, pero particularmente los códigos; la recopilación de las Leyes de Indias, iniciada en el año de 1570 bajo el rey-

---

(3) Tapia Aranda Enrique y Carlos Gómez Mariscal : "Derecho Procesal del Trabajo." 6a. ed. Editorial Veluz S.A México, 1978. págs. . 20 y 21.

nado de Felipe II, concluida en los tiempos de Carlos II, sancionandola en 1680 la real ordenanza de Intendente por Carlos III en 1786".(4)

También en la época colonial, las ordenanzas regían la prestación de servicios personales por jornal y por obra tenían el carácter de arrendamiento de servicios. Esto se veía así por estar considerado del trabajo como "mercancia" o sea, la actividad humana se regulaba por el derecho de las obligaciones, la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación, esto lógicamente ponía al trabajador débil y desprotegido frente al patrón que está en posición ventajosa, éste imponía su voluntad, era aceptada respecto al monto de salarios y adelantos hechos al trabajador en el año que corre.

Todas estas injusticias con el paso del tiempo, en todos los sentidos era una desigualdad terrible: ya que el capitalista pretendía una esclavización total de su trabajador. En los tiempos de la Colonia no se le daba mayor importancia a los conflictos entre trabajadores y patrones: pues consideraba como derecho la explotación de

---

(4) Trueba Urbina, Alberto: "Derecho Procesal del Trabajo," Tomo I. México, 1941. Págs. 85 y 84.

los pueblos conquistados, a pesar de las disposiciones protectoras de las Leyes de Indias.

Las ordenanzas realmente no se llevaban a la práctica, su valor era puramente teórico.

No faltaba lógicamente la esclavitud y trabajos forzados ya que era el resultado de la Conquista como se mencionó anteriormente. todas estas injusticias sucedían por voluntad propia muchas veces otras por pobreza; el hombre y la mujer se podía ofrecer libremente por esclavos y dar también el padre a sus hijos; esto obedecía a la falta de recursos económicos de las personas.

La situación en que vivía el trabajador mexicano era deprimente ya que carecía de muchos derechos, que él mismo había renunciado, y además los empresarios se negaban a otorgárselas.

Como se mencionaba, las ordenanzas eran únicamente para ornamentar, pero no para usarlas ya que la misma incapacidad de los trabajadores les impedían tomar la determinación de su propia libertad y mejoramiento en sus tareas.

No existían tribunales y procedimientos específicos. Para resolver los conflictos entre aprendices, artesanos, maestros o patrones; sino que fue la Junta General de Comercio, creada y organizada por diversas cédulas de 1685, 1707, 1767 y otras más, la que tuvo conocimiento económico y gubernativo en "asuntos de comercio, fábricas y ordenanzas de manufacturas, previniéndose que la junta conociése privativamente en segunda instancia, y un teniente de villa en primera, como subdelegado suyo que era la persona encargada de coadyuvar en todos los asuntos de carácter penal y causas civiles. Después, se procedía substanciando y sentenciando las causas al estilo de comercio por la verdad sabida y buena fé guardada". (5)

Consiguientemente, dicha Junta conocía de las cuestiones entre obreros y patrones, aún cuando fuere en una forma que lo conociere sin dar explicación, y mediante procedimientos comunes, claro está que debe tenerse presente que existieron innumerables fueron privilegios para las corporaciones y particulares, trayendo esto consigo una serie de conflictos y confusiones que no permitieron la superación y mejoramiento de este nuevo procesal. (6)

---

(5) Trueta Urbina, Alberto. op. cit. (4), p. 86.

(6) *Ibid.*

Las corporaciones que se suponían que eran una entidad de defensa para los trabajadores débiles, carecían de medios para contratar los servicios de un Procurador de sus intereses, se deformó éste proceso defendiendo los intereses patronales.

Dentro de la misma Epoca Colonial, persiste la misma naturaleza de la conquista y sus consecuencias, se hacían menoscabar ante los conflictos entre trabajadores y patronos, ya que se consideraba como un derecho la explotación de los pueblos conquistados a pesar de las Leyes de Indias que los protegían en diversas disposiciones.

Para un trabajador, era realmente imposible tratar de lograr la justicia a través del Estado, en caso de que se suscitara un conflicto con su patrón. No solamente el trabajador se encontraba en desigualdad frente al patrón, sino el campesino frente al hombre.

#### b) EPOCA INDEPENDIENTE

En el México independiente, período que abarca desde la Independencia de México hasta la Constitución de 1917. (7)

---

(7) Tapia Aranda y Hariscal Bover, op. cit. p. 25.

Avanzado en la Historia, en México el Derecho Procesal del trabajo, encontramos que a mediados del siglo pasado, no existía el Derecho Procesal Civil como ciencia autónoma. Por no tener de denominación que usamos actualmente, se llamaba de otra manera: "Procedimientos y Prácticas de Forense".

Destacados juristas de aquella época lograron, mediante estudios la creación de una nueva ciencia, o sea, una nueva rama del Derecho. Así nació, en la Doctrina, el Derecho Procesal Civil conjuntamente con las ramas procesales de otras materias y entre ellas, el Derecho Procesal del Trabajo.

En un principio, el Derecho Procesal del Trabajo fue regulado por el Derecho Civil, pero por necesidad se careo el aspecto adjetivo o procedimental, conjuntamente con el sustantivo, en materia de trabajo.

Se inicia el Derecho Procesal del Trabajo al nacer el Derecho del Trabajo, precisamente por la incompetencia del Derecho Procesal Civil para la solución de conflictos de

naturaleza laboral, y por la necesidad de solucionar justa y expeditamente los conflictos de esta naturaleza en forma separada de la materia civil. (8)

El Código Civil pretendió, a través del principio fundamental de Derecho de igualdad de partes, que se lograra la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad.

Pero este principio de igualdad de partes, no funcionaba en los procesos, precisamente por prevalecer, en contraposición, los principios de libertad e individualidad.

Esta crisis del Derecho Procesal Individualista se presenta por la desigualdad existente entre el obrero y el patron.

Es por estas razones por las que aparecen necesariamente disposiciones y preceptos de caracter procesal con el objeto de eliminar las desigualdades existentes.

---

(8) Porras y López, op. cit. págs. 23 y 24.

Esto significaba que si existían diferencias entre trabajador y empresario se le aplicaba por contrato de obra, en la que se resolvía bien del libro tercero título XIII. Por lo que respecta al proceso se regían por el Código de Procedimientos Civiles de 1872 y 1884, y por lo tanto, las controversias del trabajador patrón se ventilaban ante los tribunales judiciales civiles". (10)

Existe una corriente de socialización del derecho, en la que parte de la existencia de la igualdad entre los sujetos ante la Ley, pero debido a diversos factores, principalmente el económico o bien la misma situación del sometimiento a que debe estar sujeto el más débil, tal como sucede entre el obrero y el patrón, la mujer y el varón, el individuo y el Estado.

Esta nueva corriente pretende establecer, a través de leyes, los preceptos suficientemente eficaces para favorecer al débil frente al fuerte en el proceso y así lograr, la igualdad entre las partes pero no solo ante la Ley y el proceso sino en la práctica.

---

(10) Trueba Urbina, Alberto. op. cit. p.87.

México como país independiente se libera del régimen jurídico que por más de 300 años había sido implantado por España, desde la Conquista.

Al comenzar a establecer la legislación mexicana, se incurre en influencia de la española

Posteriormente es la iglesia la que a partir de la Independencia regula todos los actos relacionados con la vida civil y en general con los actos que por naturaleza corresponden a cualquier estado independiente.

Como ya hemos señalado, era obvio que la misma tenía la regulación de lo relacionado con la materia laboral, la actividad jurídico canónica realizada por la iglesia.

Una vez separada la Iglesia y el Estado, con las leyes de Reforma, el estado comienza a tomar la regulación de los actos civiles de los cuales se desprenden los actos jurídicos de las demás materias.

El Derecho del Trabajo en su aspecto procesal surge del Derecho Civil, con lo cual en el México Independiente el Estado empieza a utilizar los Códigos de 1870 y 1884, donde regula de manera tácita los conflictos laborales entre el trabajador y patrón.

En el régimen del presidente Porfirio Díaz, se expedieron Leyes sobre cuestiones de accidentes de trabajo, que manifiestan el intento de resumir y acortar los trámites, términos para las demandas que se promuevan para el cobro de indemnizaciones por riesgos profesionales. (11).

La Ley del Estado de México se denominó Ley de Villada, por la iniciativa del General José Vicente Villada, Gobernador de esta entidad, voto el 30 de abril de 1904 por el decreto sobre accidentes de trabajo, en el cual se viene abajo la teoría de la culpabilidad del trabajador en caso de que sufra un accidente, y adopte la del riesgo profesional: esto quiere decir que automáticamente el trabajador se lesione, siempre y cuando no exista dolo de parte, algo que será muy difícil de comprobar por parte del dueño de la máquina donde sufrió el accidente; una vez sucedido esto,

---

(11) Trueba Urbina, Alberto. op. cit. p. 88.

pagará de inmediato la indemnización, de momento en que la autoridad tome carta en el asunto y sancione al respecto, fijando el monto total.

El artículo sobre el cual rige este caso será el octavo en el que menciona las acciones derivadas de accidentes del trabajador que se ventilaran en juicio sumario. (12)

Esta regla procesal tenía por objeto beneficiar a los obreros con una solución breve con respecto a su conflicto.

Las Leyes de 1904 y 1096, aborden el problema relativo a la autoridad que habría de aplicar estas leyes ya creadas con anterioridad respecto a los conflictos que surgieran entre obreros y patronos.

La Ley de 1904 enfrenta esta situación aunque no es una forma directa y prestándole poca importancia, pero crea estas leyes con la finalidad de que las autoridades las llevaran a cabo a la practica y no sirvieron nada más para

---

(12) *Idea.*

que se plasmaran teóricamente como venía sucediendo en tiempos anteriores.

La Ley de Reyes, decreta a solicitud del General Bernardo Reyes el 9 de Noviembre de 1906, entonces gobernador de la Entidad Federativa de Nuevo León creo una Ley sobre accidentes de trabajo que imponía a los Propietarios de Empresas la obligación de indemnizar a sus operarios o empleados por los accidentes que sufrieran dentro de su jornada de trabajo o desempeño de sus labores; en esta ley se fija un procedimiento judicial rápido para exigir el pago de las indemnizaciones que tuvieran derecho.

A continuación mencionaremos brevemente los artículos importantes de esta Ley: "El Artículo Séptimo establecía como competencia al Juez de Letras, de la fracción judicial, para que se presente al lugar de los hechos donde el empleado sufrió el accidente, para conocer tanto las demandas de indemnización, como los papeles del trabajador.

"Artículo Octavo.- Menciona que la demanda, una vez que se conozca se ventilará en juicio verbal, sujetándose, en caso de duda a disposiciones relativas al Código de Procedimientos Civiles.

"Artículo Noveno.- Hace referencia a las excepciones dilatorias y perentorias. Se proponían a la vez y se decidían con el negocio principal.

"Artículo Décimo.- No admitía la compensación ni la reconvenion.

"Artículo Décimo Primero.- Establece el término de las pruebas que no podía exceder de más de quince días, y dentro de este plazo se rendían las pruebas de tachas.

"Artículo Décimo Segundo.- Concedía tres días a cada parte para alegar y dentro de las seis siguientes, se pronunciaba el fallo.

"Artículo Décimo Tercero.- Como parte final de esta Ley, establecía que si el condenado en definitiva, el demandado interpusiera apelación de la resolución, mientras

"Artículo Décimo Tercero.- Como parte final de esta Ley, establecía que si el condenado en definitiva, el demandado interpusiera apelación de la resolución, mientras se resolviera esta ejecutoriamente, se administrara el actor aunque este no otorgue fianza el 50% de las cantidades fijadas en la sentencia". (13)

Como podemos observar, en esta segunda ley sobre accidentes, se manejan ya en una forma más explícita sus artículos, detallando en una forma clara, para su aplicación en la vida diaria.

Ambas leyes otorgaban al Poder Judicial las atribuciones necesarias para conocer el juicio sumario: La primera, en oral con ciertas modalidades, la segunda, de todos los problemas que podrían surgir o plantearse con motivo de su aplicación.

#### c).- EPOCA PRECONSTITUCIONAL

El pueblo mexicano en su afán de procurar su mejoramiento progreso inicio nuestra Revolución en el año de

---

(13) Trueta Urbina, Alberto. op. cit. págs. 88 y 89.

1910 con un movimiento de liberación Política que combatió a la dictadura de Don Porfirio Díaz, que encadenó a la Ciudadanía por más de 30 años. Es a partir de ese movimiento cuando toma gran incremento la Asociación Obrera, los Gobernantes de esta época tolera el derecho de coalición, dictan leyes que obedecen al propósito bien definido de la transformación social

El Gobierno Maderista interviene en los conflictos entre trabajadores y patrones. Con el acto relevante de crear un Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento Colonización e Industria, a través del cual el Congreso de la Unión decreto el 13 de Diciembre de 1911 la creación de dicha oficina. (14)

Con la muerte de Francisco I. Madero se inicia un movimiento armado contra el asesino Victoriano Huerta, encabezado por Don Venustiano Carranza, Gobernador de Coahuila en aquel entonces, quien asume la jefatura de la Revolución constitucionalista al triunfo de ésta tienen plena positividad jurídica las adiciones al plan de Guadalupe el 12 de Diciembre de 1914.

---

(14) Tapia Aranda, Mariscal Gómez. op. cit. págs. 26 y 28.

Dichas adiciones establecen, lo que posiblemente puedan consistir como antecedentes legislativo del actual artículo 123 constitucional ya que el artículo según lo establece la expedición y vigencia de "Todas las Leyes" necesarias para satisfacer las necesidades sociales, Políticas garantizando la igualdad de los mexicanos entre sí.

En seguida, señalan las leyes necesarias en materia agraria, fiscal y lo que pueda considerarse como materia laboral establece la expedición de una legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases desprotegidas. (15)

En el Plan de Guadalupe como finalidades, la de garantizar la verdadera aplicación de la constitución general de la Republica las leyes que se estimen necesarias para asegurarles a los habitantes y ciudadanos del país la efectividad y pleno goce de sus derechos, y la igualdad ante la Ley existiendo así indiferencia ante las clases sociales, en cuestión a conflictos laborales, este precepto va representarse como un estandarte para los trabajadores ya -

---

(15) *Ibid.*

que nunca se les había situado en el mismo nivel, aunque a final de cuentas ya en la práctica seguirá existiendo una desigualdad notoria entre trabajadores y patrones.

Hasta antes de la exploración e investigación de la Constitución de 1917, los Tribunales Judiciales Civiles conocían de los conflictos que sobrevinieron entre trabajador y patrón, en casi todos los Estados de la República, sin embargo, existió la excepción en el Estado de Yucatán que tomó la decisión de sustraerse de los Tribunales Judiciales, para que salieran de su conocimiento los conflictos laborales que se suscitaran en lo futuro. (16).

Lo que se mencionaba en el Plan de Guadalupe era satisfacer las necesidades económicas, y sociales de los obreros y campesinos, una contribución de riquezas para llegar a consolidar a su máximo nivel en la Constitución Política de 1917.

Durante la época Colonial los gobernantes y --

---

(16) Trueta Urbina, Alberto. op. cit. p.89

comandantes militares de algunos estados como Yucatán y Veracruz expidieron Ley de trabajos en los cuales marcan y dan de pauta a la vez para que regulen el aspecto laboral.

En Veracruz se expidió una ley de trabajo que fue promulgada el 19 de Octubre de 1914, por Candido Aguilar, esta fué la primera en la República Mexicana que se expidió al respecto sirviendo de base para las posteriores.

En Yucatán se crearon las leyes de trabajo por decreto del General Salvador Alvarado el 14 de Mayo de 1915 creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Al respecto de esta Ley y la anterior tienen una gran transcendencia dentro de México que explicaremos con más profundidad en renglones posteriores. (17)

El Congreso Constituyente inicia sus labores el 10. de Diciembre de 1916 concluyendo el 31 de Enero de 1917.

Las normas procesales del artículo 123 Constitucional son originales, pues no tiene ninguna --

---

(17) Trueta Urbina, Alberto, op cit, págs. 93, 95 y 98

similitud con los preceptos que haya tenido el Código procesal Civil, ni mucho menos en ningún otro derecho procesal, por eso se puede decir con toda certeza y veracidad que el derecho procesal del trabajo nace en México a consecuencia del mencionado artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 Constitucional nace junto con el derecho sustantivo y procesal del Trabajo en el momento en que la Revolución había socialmente, como normas que son solamente para regresarles a los obreros, empleados, jornaleros y todos los trabajadores en general en la producción económica, lo que desde el principio debería haberseles otorgado, el proceso es el medio por el cual podrán hacer efectivos sus derechos ante los Empresarios en el Juicio. (18)

Las reglas fundamentales del derecho sustancial del trabajo, constituyen derechos sociales que lo tutelan desde el punto de vista jurídico, los intereses a la clase laborante, estos preceptos forman la base de nuestro derecho procesal del trabajo.

---

(18) Trueta Urbina, Alberto. op. cit. págs. 20 y 21.

La Fraccion XX del artículo 123 Cons. dice: Que las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones las resolverá el órgano jurisdiccional del Estado, que es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las fracciones XXI y XXII disponen: Que las juntas de Conciliación tienen la facultad para resolver un juicio arbitral mediante un laudo definitivo con carácter de ejecutoria, sobre los conflictos de cumplimiento, nulidad del contrato de trabajo y rescisión además, imponiendo sanciones por el incumplimiento del laudo.

Las juntas tienen la facultad jurisdiccional para fijar el monto del salario remunerador. En cuestión de competencia la Junta puede como Tribunal juzgar y aplicar la Ley, sancionando procesalmente la licitud de las huelgas y paros.

En conclusión, el Artículo 123 Cons. constituye por primera vez en México un medio de Defensa para la clase trabajadora, instituyendo un órgano jurisdiccional para

ventilar sus conflictos, todo esto formado con la finalidad de acabar con el abuso que se venía haciendo contra la clase débil y desprotegida que es la trabajadora, por muchos años atras se sintió la necesidad de crear un derecho procesal que gobernara los tribunales y el procedimiento del trabajo.

Podemos concluir historicamente con la dinamica social de las relaciones entre trabajador y patron al establecer los anteriores principios procesales y marcar constitucionalmente la fuerza de esos principios y la existencia indudable de un derecho sustantivo del trabajo que es, al que en nuestro tema desarrollaremos posteriormente.

Asimismo mencionamos que todo lo creado para bien del hombre, es a consecuencia de las grandes revoluciones que se registraron en México y en el mundo, transformando así todas las bases de los pueblos y su condiciones socio-económicas y jurídicas.

Toda esta génesis laboral, nos enseña con claridad

todos los pasos intentados para un ordenación teórica de nuestro derecho procesal del trabajo.

## - CAPITULO SEGUNDO -

### PRINCIPALES LEYES LABORALES DE MEXICO

Siendo Dieguez Gobernador de Jalisco, expidió una ley que reglamentaba el descanso semanal, que debía ser el domingo de cada semana y días festivos.- En materia de vacaciones estableció un periodo de 6 días del año.

Ley de Manuel Aguirre Berlanga.- El 7 de Octubre de 1914, se establece una jornada máxima de 9 horas que no podía ser continua en el trabajo a destajo se estableció que en 9 horas el obrero tenía que obtener cuando menos el salario mínimo; se fijó un salario mínimo para los obreros y también se fijó para el obrero que laboraba en el campo, se prohibió el trabajo para los menores de 9 años, trabajo a los comprendidos entre 9 y 13 años pero de acuerdo a su condición física y mental, señalando un salario mínimo, se comprendieron los riesgos profesionales fijándose la responsabilidad para los patarones, esta ley también estableció que se formasen Juntas Municipales; que se

encargarán de resolver los conflictos obrero-patronales que surgieran.

Por lo anterior podemos decir que esta ley es una de las más completas en todos los asuntos laborales.

#### LEYES DE VERACRUZ.

Ley de Agustín Millán.- Gobernador Provisional de Veracruz, crea una ley que hablaba sobre asociaciones profesionales el 6 de octubre de 1915. Arma de lucha de los trabajadores, imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil.

"Al sindicato en esta ley se le da una gran importancia, en la que se llegó a establecer sanciones a los patronos que se negaran a tratar con un sindicato.

La sindicalización era voluntaria para los trabajadores y obligatoria para las asociaciones". (1)

---

(1) Sánchez Alvarado, Alfredo: "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo." Tomo Primero, Vol. I, p. 9<sup>a</sup>

Ley de General Cándido Aguilar.- Gobernador y Comandante Militar del Estado de Veracruz, promulga la Ley del 19 de Octubre de 1914. Es la primera que se expidió en la república, sirviendo de antecedente para otras leyes posteriores.

En esta ley en materia procesal no tiene más interés que la creación de Juntas de Administración Civil, que substituyó a las Subdelegaciones Fúndicas, con la finalidad de que las quejas entre patronos y obreros se tramitaran y diriguieran las diferencias entre ellos, escuchando a los representantes de los Gremios y Sociedades, en último término al Inspector del Gobierno. Este sistema procesal creado era fácil y sencillo llevarlo a cabo a la práctica.

(2)

#### LEYES DE YUCATAN.

El comandante Eleuterio Avila.- Gobernador Provisional del Estado de Yucatán, expidió un decreto el 11 de Septiembre de 1914, declarando nulas y sin valor las Comarcas corrientes llamadas de sirvienta, así como las

---

(2) Trueta Urbina, Alberto: "Nuevo Derecho Procesal" C. C. Trabajo "Edit. Porrúa., Edición 1971. pánc. 16 y 17

deudas contraídas por los jornaleros del campo, en la que se le concedió libertad para trabajar donde quisieran.

Para vigilar el cumplimiento de esa ley, se creó una sección denominada de inmigración de trabajo, dependiente del Gobierno.

Posteriormente, Salvador Alvarado, General en Jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, expidió el 14 de Mayo de 1915 un decreto creando Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje para que conociera y resolviera los conflictos que surgieran entre obreros y patrones. (3)

El 11 de Diciembre de 1915 expidió Alvarado la Ley de trabajo en la que establece las Juntas de Conciliación.

#### LEYES DE COAHUILA.

Gustavo Espinoza Mireles.--Gobernador de esta Entidad Federativa, promulgó el 28 de Septiembre de 1916 un

---

(3) Trueta Urbina, Albert: "Derecho Procesal del Trabajo." Edic. 1941, Tomo I. Págs. 96 y 97.

decreto creando una sección de trabajo integrada por departamentos: Estadísticas, Publicación y Propaganda, Conciliación, Protección y legislación.

En cuanto al Departamento de Conciliación se reglamentaba por el artículo 90 de dicha ley, que la ejercía la Sección de Trabajo, esta función la realizaban Inspectores designados propiamente para dicha función o los presidentes municipales, éstos eran partes neutrales y amigables en los conflictos obrero-patronales.

En caso de que no funcionara la parte conciliatoria quedaba expedida la acción de las partes para hacerla valer ante los Tribunales Judiciales. (4)

Esta ley fue una de las más completas, a pesar de que no aportaba ningún adelanto, ya que su autor se dedicó a copiar pedazos importantes de las demás leyes que se habían creado con anterioridad, hasta formar una sola ley. Sin embargo ésta ley se inclinó a favor de la parte trabajadora de que participaran en los beneficios de las empresas, esta participación debería ser anual y se haría constar en el --

---

(4) Trabajo Libre, México, op. cit. p. 98

Contrato Colectivo de Trabajo, los obreros tenían que designar a un Representante para que vigilara los libros y existiera veracidad.

Todo el sistema de Leyes Laborales Procesales, creadas por los estados incluyendo el del Distrito Federal, estuvo vigente hasta antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931.

#### B.- LEYES DE ALVARADO

El General Salvador Alvarado, merece un especial comentario en este párrafo ya que se considera que las leyes realizadas, forman antecedentes para las demás legislaturas de los estados que integra la Federación Mexicana, que posteriormente tomaron la idea para formar sus leyes laborales.

A su vez también sirve como antecedente para la elaboración de la Constitución de 1917.

En esta ley se estableció la integración tripartita de los Tribunales de Trabajo que se crearon para impartir la justicia obrera en Yucatán.—Las juntas de conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo. (5)

El General Salvador Alvarado, Jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, en uso de las facultades extraordinarias de que se hallaba investido por el C. Primer Jefe del Ejército constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, expidió con fecha 14 de Mayo de 1915 un decreto creando Consejos de Conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos que surgieran entre el capital y el trabajo. Desde que se instituyó este consejo solucionó regularmente con prontitud y eficacia todos los conflictos laborales.

Alvarado al crear esta autoridad, pensó que era necesario establecer una forma práctica para solucionar los problemas que a diario surgían, siendo más frecuentes día con día entre obrero y patrón, por ser este un período de transición en el que pugnaba, en lucha abierta los intereses

---

(5) Sánchez Alvarado, Alfredo. op. cit. p. 90.

entre una y otra parte; practicamente se ha dado el ejemplo de la relativa facilidad de la solución de las huelgas y demás fricciones entre el capital y el trabajo y para lograr el éxito de cualquier gestión, se requiere del análisis sereno y conciente de la cuestión; todo esto pensando que tanto los obreros y patronos se entiendan de mutuo acuerdo y así se establece una corriente de relaciones que provoquen un acercamiento racional para entenderse mejor, ya que ambas partes no deben mirarse con repulsión y odio sino por el contrario con simpatía y respeto. (6)

A continuación transcribiremos los principales puntos del Decreto expedido por Alvarado:

Establece con carácter de permanente el consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, para que intervenga como Tribunal de Investigación y Resolución de los Conflictos Obrero-Patronales.

El Ejecutivo del Estado nombrará un Arbitro con carácter de Permanente y que ejercerá las funciones de

---

(6) Trueta Urbina, Alberto. op. cit. pág. 9

tercero en discordia para el caso de que las partes contendientes no se pusieran de acuerdo.

El Artículo 7o de esta ley dice que el Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas y fricciones entre el capital y el trabajo, formando en cada caso el expediente relativo con las demandas de una parte, serán representadas dentro de 48 horas iniciada la huelga, con la respuesta de otra parte, que se emitirá dentro de igual término con un acta de Conciliación que se levantará con las observaciones hechas por las partes representadas ante el Consejo; con las investigaciones hechas dentro del término de cuarenta y ocho horas y no se apelará de ella ante un tercero en discordia, se considerará firme la resolución; en caso de que suceda lo contrario el tercero pronunciará a su fallo, que será inapelable dentro de las veinticuatro horas siguientes. (7)

Este decreto se crea con la finalidad de resolver todas las contiendas y disidencias que surjan entre el capital y trabajo, deberán resolver por la vía del ---

---

(7) Trueta Urbina, Alberto, op. cit. pág. 10

procedimiento contenido en la ley en caso de que no se cumpla y se aparten de las prescripciones, el Ejecutivo del Estado impondrá sanciones y multas a los responsables.

Posteriormente el General Alvarado expidió una nueva ley de trabajo, en la que existieron órganos encargados de la resolución a conflictos de trabajo.

Asimismo se deroga el Decreto num. 59 expedido por este Gobierno a cargo del General Alvarado, con fecha 14 de Mayo de 1915, creando el consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje. (8)

Las juntas de Conciliación, estaban compuestas por Representantes de los diferentes grupos sociales. Los miembros de las juntas de Conciliación se renovarían en el mes de Diciembre de cada año tomando posesión en Enero.

"Las Uniones y Federaciones Industriales" ya sean de obreros o patronos, podían entablar una demanda denunciando la violación cometida por cualquiera de las --

(8) Trucha Urbina, Alberto, op.cit. pág. 11

partes, también existía un cuerpo de inspectores encargados de vigilar el cumplimiento de las leyes que además tenían la obligación de denunciar cualquier violación de las leyes.

Las demandas eran presentadas ante las "Juntas de Conciliación" en el caso de que la violación sea exclusivo a un Distrito Industrial, cuando afecten a los demás Distritos Industriales, el conflicto de la demanda entrará ante el "Tribunal de Arbitraje" que para este efecto funcionara como "Junta de Conciliación". Una vez que se presente la denuncia en forma indicada, la Junta nombrara Delegados que procederan dentro del término que no exceda de 15 días para hacer investigaciones necesarias y verificar las juntas de avenencia; si no se llega a ningún acuerdo en este periodo conciliatorio de quince días, se remite el expediente al Tribunal de Arbitraje. (9)

El Tribunal de Arbitraje que funciona en Mérida, se componía de un representante de los Trabajadores, otro de los patrones y Juez Presidente designado por la Junta de Conciliación.

---

(9) Truaza Urbina, Alberto. op. cit. págs. 11 a 13

Los principales preceptos de procedimiento eran:

Que el tribunal de Arbitraje para conocer las discordias que se presentarán, tendrá dificultades para oír testigos y obligarlos a declarar bajo pena de multa, al igual que podrán entrar a los establecimientos donde se ejecute algún trabajo, o se haya hecho algo que motivara la demanda, así mismo puede obligar a que se le muestren los libros, papeles y escritos relativos al asunto que las partes puedan poseer. Esta cuestión cabe mencionar que en la actualidad la Junta lo exige por medio de las nueve Reformas Procesales de la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XII referente a las pruebas.

Los fallos que pronunciaba el Tribunal eran por mayoría de votos en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la fecha de iniciación de la demanda.

Finalmente, los fallos dictados con fuerza de "Convenio Industrial" eran aplicables y obligatorios para los patronos, que iniciaran sus trabajos o se organizaran

estando un fallo en vigor, exceptuando en el caso de los fallos que hayan limitado a un Distrito Industrial.

Realmente las leyes de Alvarado vinieron a revolucionar las Leyes Laborales creadas con anterioridad, que eran muy pocas, a su vez estas leyes dan la pauta a los demás estados para que legislaran sobre leyes laborales y su proceso.

#### C.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La revolución mexicana logra un avance legislativo que atrae como consecuencia el derecho laboral logra establecerse dentro de la constitución de 1917, y ser esta su máxima expresión, ya que antes se encontraba regulado por el derecho civil en sus dos códigos: El Código Civil y El Código de Procedimientos Civiles.

"El Jefe del Ejército Constitucionalista convocó a la reunión de un Congreso Constituyente. El 5 de Febrero de 1917, fue promulgada la Constitución Mexicana.

Al discutirse el artículo 5 Constitucional, se lanzó la idea por un grupo de diputados, de ideas avanzadas, de incluir en las bases reguladoras del trabajo. Se oponen a esa iniciativa del grupo renovador, después de arduas y acaloradas polémicas, llegaron a una transacción los dos grupos que consistió en consignar, en un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo. Una vez puestos de acuerdo sobre la fórmula, se trabajó privadamente entre los representantes de uno y otro grupo con la intervención del Secretario de Gobernación. Se formuló un proyecto del artículo 123, el que sometió a la consideración del constituyente fue aprobado sin mayores discusiones". (10)

A través de largos estudios y el paso de los hechos sociales en que los tratadistas del derecho logran legislar sobre materia laboral y que va surgiendo como una realidad imperante y necesaria al artículo 123 Constitucional y logra así establecerse un documento tan importante y supremo que todos los ciudadanos mexicanos respetan como es la --

---

(10) J. Jesús Castorena. "Manual del Derecho del Trabajo," Edit. Dédot, p. 67.

Constitucion que es suprema ante todas las demás leyes, que vierte bases, principios, necesidades, igualdades y justicia sociales.

También logra el trabajo, llegar a ser dominado como ciencia autónoma, como rama jurídica de derecho, hasta finales del siglo pasado.

Con la aplicación del artículo 123 de la Constitución, tuvo una serie de conflictos que se suscitaron entre los obreros y patronos, es aquí donde nace la necesidad de que los estados legislen junto con las autoridades, con respecto a la afirmación de los Tribunales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con funciones judiciales y sus decisiones se llegaron a conceptuar como verdaderas sentencias aunque en realidad fueran laudos. (1)

En este inciso llevaremos una secuencia de las reformas que han acontecido en las Leyes Procesales Laborales, que constituyen respectivamente, el artículo 123 Constitucional y las Leyes Federales de Trabajo de 1931 y 1970.

---

(1) J. de Jesus Castorena: "Procesos del Derecho Obrero"  
Edit. didot, pag. 63

Dentro de la constitución forman parte del Derecho de Trabajo y procesal la parte del artículo 123, las garantías individuales contenidas en los artículos 5 y 9. La garantía individual establecida en el artículo 5 reafirma la importancia del Derecho del Trabajo, al considerar el trabajo como garantía individual, llamada por algunos autores como libertad de trabajo. El artículo 9 por su parte, establece la garantía individual conocida como libertad de asociación. Ambos artículos mencionan las obligaciones para los trabajadores y sus beneficios.

El artículo 73 de la Constitución, en su fracción X establece la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la república las leyes de trabajo que se complementen y reglamenten con el artículo 123. (12)

Ciertamente con el artículo 73 fracción X de la Constitución de donde se derivaron las leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

El Artículo 123 Constitucional en sus apartados A y B el que nos incumbe por su naturaleza es el segundo que se

---

(12) Guerrero Equerio, Lic. "Manual de Derecho del Trabajo." Ed. Aumentada. Edit. Porrúa, S.A. México 1973. págs. 274 y 275

refiere a las relaciones obrero-patronales, que señala su aplicación a obreros, jornaleros, empleados y artesanos, como establece expresamente dicho precepto, o sea, a todos los trabajos de la industria. Se aplican también a trabajos que no son de la industria como es el servicio doméstico y demás a todas las personas que prestan sus servicios de su trabajo. (13)

El artículo 123 establece normas procesales, que presentó la Comisión Constituyente el 13 de Enero de 1917 que a continuación mencionaremos.

Fracción XX.- Las diferencias o conflictos entre capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de Representantes de los obreros y de los patrones, y uno de Gobierno.

Fracción XXI.- Si el patron 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 de indemnizar al obrero con el importe de 3

(13) Tapia Aranda, Enrique y Asociados, S. de C. v. cit. p.

meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte el conflicto.

Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

Fracción XXII.- El patrón 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 con el Contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él.

Como vemos estas normas procesales se desprenden, los principios fundamentales de derecho procesal del trabajo su independencia y autonomía total del derecho civil.

Se establece una serie de cambios como son:

La existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que indudablemente con su naturaleza, se resuelven los conflictos que se presenten sin existir la competencia de los Tribunales como sucedía años atrás.

Las juntas como finalidad esencial de su funcionamiento se crearon para tutelar los intereses de los trabajadores, precisamente por las desigualdades que existen entre las dos partes, dentro del proceso laboral y demás posibles conflictos que pudieran suscitarse.

Con la Reforma Constitucional del 31 de Agosto de 1929 que otorgo el Congreso de la Unión de reglamentar el artículo 123 Constitucional, "Codigo Supremo". Es expedido por este mismo organo legislativo la Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada el 31 del mismo mes. (14)

Con la reforma Constitucional del 31 de Agosto de 1929 que otorgo el Congreso de la Union de reglamentar el

(14) Trueba Urbina, Alberto, op. cit. p. 13

artículo 123 Constitucional, "Código Supremo". Es expedido por este mismo órgano legislativo la Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada el 31 del mismo mes. (14)

Indudablemente que esta ley marca una nueva etapa dentro de la historia laboral y dando así una nueva pauta para seguir legislando al respecto. (15)

Esta ley tuvo una duración de treinta y nueve años y es el día 10 de Mayo de 1970 cuando entra en vigor una nueva ley Federal de Trabajo, el 23 de Diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación, el primero de abril de 1970. Esta Ley también trae grandes novedades que benefician lógicamente a la clase trabajadora, la ley tiene una duración más corta que la de 1931 que es de diez años ya que el 10 de mayo de 1980, entra a regir esta nueva ley, que no se reforma en su totalidad la de 1970, sino más bien en su aspecto procesal ya que venía arrastrando algunas deficiencias que perjudicaba notablemente al trabajador como son: suplicia de la queja, disminución y concentración de las audiencias. Todas estas innovaciones en la nueva ley --

---

(15) J. de Jesús Castorena. op. cit. p. 47

permiten facilitar "la justicia pronta y expedita" mediante la equidad en el juicio, la agilización y reducción de la duración del mismo juicio.

Todas las leyes de Trabajo, creadas desde 1917 vienen a darle mas fuerza y vigor a la impartición de la justicia que durante años se vió frenada y amarrada por el sistema inquisitorial que permitía la presión, la arbitrariedad sobre las clases débiles y desprotegidas.

Antes el juzgar era un agente del Gobierno, soberano con amplias facultades y poderes que lo convirtieron además de juez de la causa en investigador e inclusive acusador pero sin embargo el particular se encontraba en una situación totalmente indefensa, limitado en el juicio y frente al estado y las sentencias producidas no eran imparciales.

Con el paso de las revoluciones burguesas trae consigo una reducción contra el despotismo inquisitorial y da como resultado de los ideales supremos de libertad, igualdad de los hombres, limitando la intervención de los

jueces y las atribuciones que las leyes marcaban; entonces el proceso queda a disposición de los particulares parte en el juicio y los jueces convertidos en espectadores pasivos de los conflictos, vigilando únicamente el cumplimiento de las leyes y reglas del juego y aplicadores de la sentencia. es entonces como con el tiempo y las modificaciones que van sufriendo las leyes se está logrando una imparcialidad en los juicios, y que la garantice el estado para poder impartir una justicia real entre las dos partes que son: el trabajador y el patron. (16).

Para finalizar este capítulo diremos que el maestro Trueba Urbina Alberto es uno de los primeros investigadores en escribir sobre la legislación procesal del trabajo en México, se puede decir por lo tanto que constituyeron uno de los primeros intentos encaminados hacia la ordenación histórica de nuestro derecho procesal del Trabajo, pues ya que en los años de 1940 para atrás, nadie se preocupaba por investigar con lujo de detalles históricamente la disciplina

(16) Enrique Alvarez del Castillo, Periódico Excelsior,  
Lunes 28 de Enero de 1980, p. 7.

del Derecho Procesal que gobierna los Tribunales y el Procedimiento del trabajo. Que nace en una lenta gestación social en la época revolucionaria.

Es por eso que merece un especial reconocimiento el Maestro Trueba por este trabajo que tiene mucha trascendencia dentro de la materia de Derecho del Trabajo.

## CAPITULO TERCERO

### PRINCIPALES TIPOS DE PRUEBA EN LOS JUICIOS

No hay duda que las reglas sobre las pruebas son dentro de las Reformas , las mejor logradas y que han dado un paso decisivo para conformar las bases de la igualdad y la verdad, limitando la injusticia, indicando y obligando el uso de la conciencia en la apreciación de las pruebas.

Para el cumplimiento de las normas establecidas, se requiere un buen funcionamiento administrativo por parte de las juntas que hasta ahora han resultado insuficientes. Es necesario corregir errores, quitando lo mas que se pueda los obstaculos que han impedido el avance para la aplicación de las leyes y lograr así una equidad en las partes en la impartición de la justicia.

Las Reformas Procesales tienen ese objetivo, ordenando que las pruebas sean admisibles siempre y cuando se encuentren dentro del artículo 776, propiamente mencionado con anterioridad en el capitulo pasado.

La admisión de las pruebas deberán ser en una misma audiencia que tiene como finalidad la concentración del procedimiento, a efecto de que, salvo circunstancias muy excepcionales, las pruebas se ofrezcan y admitan en el mismo acto. Una vez admitidas, bien pueden quedar desahogadas en la misma audiencia o de lo contrario se señalará a la junta para que tome nota al respecto y le haga saber que serán por circunstancias previstas por la ley, que podrán desahogarse en varias audiencias el resto de las pruebas. Todo esto trae como consecuencia que el juicio laboral tenga una mayor celeridad, evitándose trámites innecesarios que retarden el laudo.

#### A).- PRUEBA CONFESIONAL

Queremos hacer algunas observaciones sobre esta prueba que es tan fundamental y tan antigua.

La declaración del interesado fue considerada en otras épocas la reina de las pruebas. El reconocimiento

expreso de una de las partes sobre el conflicto parecía ser definitivo para lograr esta declaración son los medios que se usaban los Tribunales de la Santa Inquisición eran expertos fue "FRANCO DE ESPARA", que utilizaba el garrote vil para obligar a confesar.

Todo esto ha traído como consecuencia un notable desprestigio de esta prueba, que ha sido substituida en su lugar por la prueba presuncional (el artículo 831 de la ley actual nos dice que habrá: presunción humana cuando de hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de áquel, asimismo el artículo 832.- El que tiene a su favor una presunción legal sólo está obligado a probar el hecho en que la funda), indiscutiblemente más adecuada, que todavía no se le ha dado una mejor utilidad en la practica por su novedad, ya que existe un desconocimiento de su manejo de parte de los juzgadores. Ya que existimos muchas personas que no sabemos derivar o deducir los hechos probados.

Para el desahogo de esta prueba consiste, en que cada una de las preguntas que se formulan se contesten bajo

juramento, ante el juzgador, estando presentes las otras partes, consistirá una pregunta que afirme la respuesta la cual deberá ser contestada categoricamente con un "si" o un "no", independientemente de cualquier aclaracion posterior que se quiera hacer el absolvente.

Lo importante de la confesional es que se debe hacer de forma personal, esto quiere decir que no se podra de ninguna manera ser cargo de ello ni su apoderado, si éste es persona física.

El interrogado deberá estar solo, sin auxilio de nadie, contestando las preguntas que le formule su contrario ante el Tribunal. Cuando se presenta la cuestion de que el demandado es en nuestro derecho una persona moral tendra que comparecer por ella una persona física que será por conducto de su Representante legal, salvo el caso mencionado por el articulo 787 de la ley que establece:

"Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los Directores, Administradores, Gerentes y en general a las personas que

ejercen funciones de Dirección y Administración, en la empresa o establecimiento así como los miembros de la Directiva de los Sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les haya atribuido la demanda o contestación, o bien por razones de sus opciones les deben ser conocidas".

Estas disposiciones contienen una modalidad inquietante, ya que en lugar del apoderado se requiere en la actualidad la presencia para contestar las preguntas, al Representante legal, como así lo estipula el artículo 786, sin perjuicio de que tenga el derecho de llamar a los funcionarios de la empresa o sindicales.

Esta obligación tiene inquietos a los abogados patronales, ya que excluye a los abogados y apoderados de la intervención de la etapa de conciliación del procedimiento ordinario, ya que el legislador su finalidad es que los conflictos se resuelvan directamente entre los interesados.

Aparentemente el Legislador desea que sean precisamente los funcionarios los que acudan a las audiencias.

as laborales en las etapas de conciliación, a absolver posiciones en el desahogo de las pruebas confesionales. Esto trae como consecuencia: Las molestias que ocasionan las medidas disciplinarias y el patrón capital pensara dos veces en despedir a su trabajador.

La representación legal está incluida en el artículo 1800 del Código Civil del Distrito Federal y tiene validez para cualquier acto jurídico, que permite realizarlos por quien es hábil o por medio de otro legalmente.

Así mismo el Artículo 2254 del mismo Código, regula el otorgamiento de poderes generales "para pleitos y cobranzas", precisando después del artículo 2587, que permite incluir facultades "para absolver y articular posiciones".

Es así como los Administradores con las escrituras constitutivas, les conceden amplias facultades, para otorgar y transmitir poderes generales o especiales.

Esta situación se presenta en su mayoría por los organismos descentralizados, que se faculta al Director General del Instituto para substituir o delegar su Representación legal, en favor de personas físicas para que se intervenga en su nombre y representación ante toda clase de autoridades administrativas jurisdiccionales y del trabajo en particular para que se intervenga a nombre de la Institución en los términos para los efectos a que se refieren los Artículos 692 Fracción II, 786 Segundo Párrafo y 876 Fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo, igualmente para cubrir la eventual aceptación en el propio testimonio del Director General que puede conferir la calidad de "Representantes del Patrón".

En caso de que se dijera que la "Representación Legal" en sentido estricto no es desplegable, tendría que llegarse a la conclusión de que el desahogo de la prueba confesional y además la intervención en la etapa de conciliación de la audiencia, que concentra en una sola demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas,

segun puede verse en el Articulo 874 Fracción I de La Ley Federal del Trabajo, en sus Reformas Procesales, tendria que llevarse a cabo por conducto del Director General.

En relacion con el desahogo de la prueba confesional, tendria que solicitarse en el momento de objeciones de las pruebas de la contraria, cuando ésta hubiere ofrecido la prueba, se desahogara por medio de oficio, es decir, debera concederse al oferente la oportunidad de que formule su interrogatorio y turnarlo a la Representación de la Institución, así podra ser contestado por escrito, por el Director General.

La petición anterior se encuentra fundamentalmente en la disposición contenida en el Articulo 813 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que expresa lo siguiente:

"La parte que ofrezca prueba testimonial debera cumplir con el requisito siguiente:

IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podra rendir su declaración por medio

del oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable".

A su vez con fundamento en el Artículo 17 de la misma ley, que se mencionó anteriormente.

Una solución para la cuestión de "Representación Legal" en la prueba confesional sería la de modificar los testimonios notariales en los que consta el otorgamiento de poderes, a efecto de que quienes actualmente solo ostentan la calidad de operados, tuvieran también la calificación de Representantes Legales. (1)

Esta solución desvirtúa el espíritu de las Reformas, corre el riesgo de no ser aceptada por las autoridades laborales, en particular por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Otro medio de solución sería:

1.- Tratándose de empresas privadas, se modificarán las escrituras constitutivas, a efecto de crear el número de

---

(1) Abator River L. "Revista Ispacto", número 1570

administradores con facultades de representación legal que sean necesarios para atender juicios, haciendo que recaigan sobre las personas físicas indicadas.

2.- Tratándose de empresas públicas creada por Decreto de Ley se expidan o reformen sus respectivos Reglamentos Interiores.

#### B).- LA PRUEBA DOCUMENTAL

La Ley derogada de 1970. La Prueba Documental fue recogida solamente en un apartado del Artículo 750 Fracción V, en el que mencionaba que cada parte exhibiría desde luego los documentos u objetos que ofrezcan como prueba. Además se agrega que cuando soliciten informes o copias que deba expedir alguna autoridad, "podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impidan obtenerlos inmediatamente" (2).

Realmente era escasa esta regulación para la Prueba Documental a lo largo de todos estos años, en el tratamiento de los conflictos laborales, ya que la prueba puede ser --

(2) Néstor de Buen I. Revista Jurídica, Número 1572

determinante en juicio y si no se encuentra bien regulado y explicado puede llevar al traste todo el juicio. Es por eso que en las reformas y adicionales a la prueba Documental, se le dedica ahora toda una sección del Capítulo XII, que comprenden 17 sustanciosos artículos (del 795 al 812), esta clara actitud contesta las dudas suscitadas muchas veces en juicio, ya que los documentos no solamente pueden ser escritos y así lo afirma el diccionario de la Real Academia de 1970, que nos señala que los documentos pueden ser un "Diploma, Carta, Relacion o Escrito que aclare algun hecho o lo compruebe". (3)

La Junta podrá eximir de la carga de la Prueba Documental al trabajador, ya que podrá requerir al patron por otros medios y estar en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto el Artículo 804 lo señala.

"El patron tiene la obligación de conservar o exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

---

(3) Madrid, España. "Diccionario de la Real Academia. 1970. Décimo Novena Edición. Edit. Espasa Calpe. S.a. p. 461

I. Contratos Individuales de Trabajo que se celebren, cuando no exista Contrato Colectivo o Contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el Centro de Trabajo; o recibos de pago de salarios.

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el Centro de Trabajo;

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley y,

V. Las demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la Fracción I deberán conservarse mientras dura la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las Fracciones II, III y IV --

durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral y los mencionados en la Fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Se le apercibe al patrón en esta ley, que si no presenta los documentos que le pida para esclarecer los hechos y llegar a la verdad, se presumirán de ciertos los hechos alegados por el trabajador, este hecho tiene la similitud con el llamado Principio Procesal "Suplencia de la Queja", el Artículo 685 de esta ley, ya que intenta subsanar los errores en el planteamiento del ofrecimiento de pruebas por parte del trabajo.

Además el Artículo 804, es de mucha importancia y que constituye en si mismo una excelente disposición. Ya estos mismos puntos cabrían perfectamente dentro de las pruebas de inspección, además en el último párrafo del Artículo cabe un importante comentario ya que señala el tiempo en que los patronos deben guardar o conservar la documentación del trabajador, obviamente para el caso de discrepancia a la hora de desahogar pruebas.

En las reformas se hace una clara descripción de un documento público, como lo marca el Artículo 795 que dice lo siguiente:

"Son Documentos Públicos aquéllos cuya formulacion está encomendada por la ley a un funcionario que se encuentre investido de fé pública, así como los que expidan en ejercicio de funciones.

Los Documentos Públicos expedidos por las autoridades de la Federación de los Estados y del Distrito Federal, junto con los Municipios, harán fé en el juicio sin necesidad de legislación.

Los Documentos Privados son todos aquéllos que no reúnen las condiciones previstas por el Documento Público, así lo menciona el Artículo 796 y 812 en que menciona que no es válido un Documento Público que contenga declaraciones hechas por los particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Esperamos que las autoridades con estas adiciones puedan aplicarlas correctamente y darle la interpretación

precisa con la que fueron creadas, ya que en el ambiente laboral deben aplicarse los criterios de los jueces y es aquí donde debe reflejarse la justicia y la seguridad jurídica para nuestros conciudadanos.

Así mismo cuando las Juntas noten obscuro el juicio podrán pedir pruebas de todos tipos, para así interpretar las contradicciones y la incertidumbre de que ello resulte, ya que esto afecta de manera directa a la clase desprotegida y débil que es la clase trabajadora, ya que al carecer de medios económicos para poder recabar pruebas que sean fieles para una resolución positiva, es que se pida a las Juntas que apliquen correctamente la ley y no la esté violando constantemente.

#### C) LA PRUEBA TESTIMONIAL

La discutible Prueba Testimonial, en las nuevas Reformas Procesales de 1980, se ha introducido en primer término la disposición, de que se reduzca a tres el número de testigos por cada hecho.

Hasta antes de las Reformas se admitían como vieja

tradición a cinco testimonios como máximo, lo que complicaba y hacía crecer enormemente el juicio.

El Artículo 813 menciona: Que la parte que ofrezca Pruebas Testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

Solo podrán ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretende probar.

En realidad aquí se logra la superación total de la ley de 1970, ya que se reglamenta en la actualidad en una forma muy adecuada, la Prueba Testimonial, apercibiéndole al testigo al iniciarse la audiencia por medio de un funcionario que si incurre en falsedades, correrá el riesgo de ir a dar a la cárcel con fundamento en el Artículo 1006 de la Ley, Título Dieciseis de Responsabilidades y Sanciones.

En segundo término tenemos que cuando la prueba deba desahogarse fuera de la jurisdicción de la Junta, las partes deberán presentar por escrito los interrogatorios.

"Artículo 813, Fracción III.- Si el testigo radica fuera del lugar de la residencia de la Junta, el oferente deberá ofrecer las pruebas, acompañando interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes para que dentro del término de tres días presenten sus pliegos de preguntas y en sobre cerrado.

Otra diferencia del procedimiento actual, es que no se podrán formular preguntas y respuestas directas, con lo que resulta más congruente una testimonial ya que explicarán con más detalles y aclara más las incertidumbres.

Otro punto de innovación es que en el mismo Artículo 813 Fracción IV establece que cuando se trate del testimonio de un alto funcionario público, ejemplo: El Director de Petroleos Mexicanos, si a juicio de la Junta no debe comparecer ante ella se enviará el interrogatorio para que lo consteste por escrito.

El desahogo de la Prueba Testimonial, se observa otra novedosa cuestión que establece el Artículo 815 ---

Fracción II. "El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta concederá tres días para ello. Esto evita en gran parte que las personas que se hagan pasar por otras, que suele suceder con frecuencia ya que no existía obligación alguna.

En el orden llevado diremos que dicho artículo en su Fracción V, establece un sistema rígido de interrogatorio de manera que las Juntas no deberán admitir las preguntas que no tengan relación con el asunto de que se trate y no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, ni las que lleven implícita la respuesta.

El maestro Néstor N. de Buen, dice al respecto que se contradice ya que no se le permite interrogar a las partes libremente, a las personas en el desahogo de las pruebas, según lo marca el Artículo 781 de la ley.

Yo no comparto este punto de vista con el Maestro que tiene un alto prestigio, ya que no vendría al caso que una parte interrogara a las personas de cuestiones que no corresponden al conflicto laboral que se está llevando a

cabo, de lo contrario sería un juicio largo y tedioso y una audiencia molesta para las personas que se les va a interrogar, sin existir necesidad de esto. la nueva ley lo exige.

Se concede a los Tribunales de Trabajo, la facultad para apreciar las pruebas a conciencia, durante la instrucción del proceso. (Art. 841)

Cabe señalar, por último, que con buena intención se establecen las condiciones para que pueda darse valor a la declaración de un testigo único. Así lo menciona el Artículo 820. "Un sólo testigo podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara si:

I Fue el único que se percato de los hechos;

II La declaración no se encuentra en posición con otras pruebas que obren en autos y;

**III Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.**

## CAPITULO CUARTO

### ASPECTOS DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980

Al aprobar la iniciativa de las Reformas a la Ley Federal del trabajo, promovida por el presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, José López Portillo, el mes de Diciembre de 1979, 305 Miembros del Congreso de la Unión registraron la ansiedad de revisar, analizar y perfeccionar los sistemas legales administrativos de la impartición de estas Leyes del Trabajo, con el propósito fundamental de coadyuvar en cada juicio existente para con los individuos proletariados, ya que como se ha visto a lo largo de la vida la injusta división de las clases sociales y la desigualdad de las condiciones cuando propugnan ante los tribunales, la defensa de sus derechos, de sus familias, de sus bienes y libertad.

Esta reforma procesal permite y facilita "La justicia pronta y expedita", mediante el imperio de la equidad en el juicio, la buena fé, la agilización y reducción de la duración del juicio se debe superar la conciencia de los que laboran en las juntas para que éstos -

resuelvan con toda justicia social la contradicción entre una doctrina jurídica y justicia liberal y egoista y el nuevo constitucionalismo social, que a partir de 1917 renovó nuestra vieja tradición humanista.

Esta Ley que entró en vigor desde el 10. de Mayo de 1980, dispone la reordenación, la modificación y la adición, un total de 325 artículos, a partir del capítulo catorce, todas estas Reformas fueron de carácter procesal, en la cual reconoce como fuente los principios del Artículo 123 Constitucional y comparte las mismas ideas y características que tiene el derecho de clase progresivo y con grandes avances, con la finalidad primordial de proteger en juicio los intereses de los trabajadores por su desigualdad real.

El Derecho Procesal en la práctica, vive un retraso histórico en la que es mantenido por la clase que ostenta el poder que hace prevalecer la idea de la igualdad formal de las partes en el juicio de trabajo y mantiene cerrado el círculo vicioso de la desconfianza de las autoridades judiciales en general, agudiza sobre las de carácter local, que impide la participación en juicio, no dejando salida y

obligando a sostener procedimientos que están amarrados, a un lento y costoso, escritos certificados llenos de recursos y defensas supuestamente contra la arbitrariedad y la corrupción.

Realmente existía el impedimento de establecer e implementar un proceso de trabajo en que prime la equidad y la buena fé, la concentración y celeridad, con el contrato de las partes y los jueces, esta situación perjudica notoriamente en la mayor parte a los desiguales, o sea a los trabajadores que teniendo derecho a un procedimiento que los favorezca y les ayude, se ven privados de su ejercicio, por lo que al final se les niega y se les oculta el carácter social a que tienen derecho en el proceso laboral.

En este sentido las Reformas de 1980 se marca un propósito claro y significativo, que quizás todavía incompleto y esto sería el principio de una dura lucha por la que el hombre siempre ha peleado que es la justicia social, pero regresando a nuestro comentario, esta Ley Procesal del Trabajo tiene como fin garantizar la igualdad real en el proceso y quitar las formalidades en el juicio, que de --

alguna manera mantiene el aspecto procesal una rutina lenta e injusta.

A continuación abordemos un tema muy importante dentro de las Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo haciendo una advertencia de que estas Reformas Procesales a la Ley, pese a lo positivo que pueden ser, no son la salvación de la clase trabajadora, considero que la Ley Federal del Trabajo no es eso, como tampoco lo es el Artículo 123 Constitucional, porque son normas dadas por la clase que está en el poder, indudablemente que representan beneficios a la clase trabajadora, avances, pero sería ilusorio estar pensando que la Ley Federal va a salvar, va a reivindicar, va a salvar las escrituras sociales y económicas del país, no es así. Este es un punto en que nadie puede revocar, alterar, ya que la mayoría de las personas compartiría esta forma de pensar.

A) AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA O CAUSAS DEL DESPIDO DEL TRABAJADOR.

Las Reforma Procesales, representan grandes avances en los juicios laborales, ya que sus modificaciones

comprendan los puntos; al procedimiento de ejecución y al título relativo a responsabilidades y sanciones. Además está íntimamente ligado al aspecto procesal la modificación y adición del Artículo 47 de la Ley, como todos sabemos establecía en su párrafo final desde 1980 la obligación del patrón de dar aviso al trabajador por escrito de las causas por las cuales despidió al trabajador la falta del aviso del despido del trabajador por sí solo basta para considerar el despido injustificado.

Pero encontramos que como estaba no representaba realmente un avance en la equidad de la justicia, ya que el legislador de 1970 pretendió corregir una notable injusticia que sin fundamento jurídico alguno, perjudicaba notablemente a los trabajadores desde 1931 y que es aún causa entre otras, del inmortales, recursos indebidos, lentitud procesal, corrupción en los juicios, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En cuestión laboral se presenta la llamada rescisión unilateral de la relación o contrato de trabajo, esto es la posibilidad legal de dejar el trabajo voluntariamente o por el contrario ser despedido, sin

necesidad de previo juicio, ni de sentencia que compruebe y justifique plenamente la causa o causas de la terminación laboral. Este sistema tiene otra cara que es el caso del trabajador, los derechos de libertad públicos, la libertad de trabajo, sin que se le obligue a prestarlo en contra de su voluntad.

A este derecho individual alcanzado, se le agregó como una complementación a la libertad de trabajo, al patrón un derecho similar en la que esté también sin previo juicio rescindir unilateralmente la relación de trabajo, inclusive había de privarse al obrero el derecho de romper unilateralmente la relación del trabajo, que quedara a voluntad del señor patrón esta estructura o idea fue destruida, sin embargo permanece la libertad del empleado o patrón de despedir al trabajador sin previo juicio.

Lo que se puede pedir en este caso para amortiguar esta injusta razón es nuestro sistema, es que se de cumplimiento de una elemental garantía, que se de conocimiento al trabajador, la fecha, la causa o causas de la rescisión y el despido posteriormente a fin de que pueda hacer valer sus derechos como conocimientos de causa o

causas y no queda la comprobación a menos y voluntad del patron.

Esta situación clara, para los muchos fue interpretada erroneamente por unos cuantos, que al ver la ausencia de sanción a la Ley de 1970 por el incumplimiento de la obligación de dar aviso de despido en términos, no tiene ningún efecto para el patrón omiso más valdria entonces no haber concluido dichas disposiciones, ya que el curso de los hechos, lo retrasa, en este caso por diez años, sólo que en este caso la razón de la equidad tuvo que hacerla efectiva el poder legislativo mediante reformas a la Ley Procesal.

El aviso de despido, además de justo, es indispensable desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el tramite de los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se ha comprobado que en el mayor de los casos es por despido, en que el patron se defiende de juicio y justifica el despido por alguna causa ajena a lo realmente sucedido, como son por ejemplo: Faltas injustificadas,

ebriedad, riña en fin lo mque resulte más fácil de comprobar.

Existen así miles de procesos que se alargan y se confunden por el obscurecimiento en la "litis", que al final trae como consecuencia el perjuicio a la parte trabajadora y hace que la justicia pronta y expedita brille por su ausencia.

Es por eso que la reforma pide precisar los efectos del despido, en el artículo 47 de la Ley, para así establecer claramente que su acto implica la justificación del despido.

Ese escrito debe ser entregado al trabajador, en caso de que se niegue a recibirlo, se dará aviso a la Junta o proporcionar el domicilio a la misma para que le notifique al trabajador. En caso de que el patrón no otorgue el escrito dice el artículo 47 en su nuevo texto, es injustificado el despido, es decir ya no hay nada más que discutir aún cuando el patrón tenga otras cosas que probar, si no lo demuestra la junta condenará al patrón como consecuencia de la violación de la ley, a la reinstalación o

a la indemnización según la acción que haya ejercitado el trabajador en su demanda, ésta es una aportación muy vigorosa importante que merece el reconocimiento de los trabajadores.

Esperamos que en esta ocasión se le de correcta interpretación y aplicación en la práctica para los casos concretos y respeten el sentido de la equidad y de justicia que anima las reformas hechas con el propósito de agilizar el trámite en los juicios de trabajo.

Acerca de las notificaciones del aviso de despido, por conducto de la Junta, según establece el artículo 47 adicionado a la Ley Federal de Trabajo, en que ha venido surgiendo el problema de que a nombre de algunas empresas se han presentado los avisos a la Junta sin acreditar la personalidad de quien los suscribe, y las empresas han negado el despido al ser demandadas y consiguientemente la autenticidad de ese aviso.

Al respecto la Junta Federal de Conciliación y arbitraje para seguridad jurídica de los interesados. --

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

procede a prevenir a las empresas del caso para que acredite la personalidad de quien suscribe el aviso, dándole el término de tres días para hacerlo conforme al artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo.

#### B) PRINCIPIOS PROCESALES

Al efectuarse la revisión integral del proceso del trabajo, las nuevas disposiciones se inician con una nueva declaración de principios, que de acuerdo con el artículo 685 deben de considerarse los siguientes:

**PUBLICIDAD.-** Significa que los procesos deben ventilarse públicamente. Por excepción podrá ordenarse que sean a puerta cerrada "cuando lo exija el mejor despacho de negocios, la moral o las buenas costumbres", ésto en base al artículo 720.

Esta disposición pretende con toda razón que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se oculte nada al público.

GRATUIDAD.- Aquí se refleja un artículo muy claro que es el artículo 17 Constitucional que prohíbe las costas judiciales.

INMEDIATEZ.- Este principio se estableció con vigor y consiste que quienes deben juzgar de los conflictos laborales de la Junta, Presidente, Auxiliar, Representante de los Trabajadores, Representantes del Capital, estén permanentemente en contacto y viviendo el procedimiento laboral, dándose cuenta las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento y en consecuencia como lo manda la Ley.

Existe una cuestión muy importante al respecto: ¿Quién elabora el dictamen? la respuesta está en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: Que debe ser auxiliar de la Junta, el cual dentro de los diez años días siguientes a la fecha en que se cerró la institución, debe elaborar un proyecto de la resolución.

En la práctica dichos auxiliares, Dictaminadores, que cada quince días pasan a recoger a la Junta, su altero -

de expedientes, para posteriormente los lleve a su oficina y resuelva los proyectos de resolución por medio de machotes.

Este auxiliar Dictaminador como consecuencia ya no lo calificará con el interés debido, ya que cada caso es diferente y con esto se vendría violando la Ley constantemente. Es por eso que este principio de la inmediatez pide que sean los auxiliares los Representantes del Trabajo y Capital los que se den cuenta cómo se está llevando a cabo el procedimiento. Esto lamentablemente no puede seguir así, si no existe conciencia dentro de los funcionarios, del papel que están desarrollando.

PREDOMINANTEMENTE ORAL.- Es correcto que se agregue este principio para que los Abogados defensores de las partes dicten sus oficios en la audiencia y sean frescas las declaraciones.

Anteriormente se invocaba el principio de oralidad, pero ésta resultaba falsa en términos absurda, ello convertía al proceso en un sistema mixto en el que si bien embargo, la condición de predominantemente oral le dá una mayor elasticidad sin pérdida de la certeza de la información

que resulta de las promociones escritas.

DEBE INICIARSE A INSTANCIA DE PARTE.- Esto quiere decir que el proceso laboral no puede establecerse, sino por quien tenga interés y nunca de oficio.

LAS REFORMAS PROCESALES DEL TRABAJO DE 1980.- Al definir de una vez y para siempre el Derecho Procesal del Trabajo como beneficio de la clase desprotegida, desigual que es la laboral ante el Capital, se tuvo que agregar otro principio decisivo para la conformación y eficacia del sistema.

SUBSANACION DE LA DEMANDA O SUPLENCIA DE LA QUEJA.- Dentro de los principios procesales es uno de los más importantes considero yo, por su trascendencia e innovación en la ley, ya que viene a romper con el principio de la igualdad procesal que se venía usando hasta hace poco por la Ley de 1970, que no dejaba impartir la verdadera justicia en la clase débil económica y socialmente, ya que carecen de medios económicos para subsidiar un asesoramiento jurídico, valiéndose de esto los patrones para ganaries rotundamente en los juicios laborales.

Es conveniente establecer algunos conceptos o definiciones que son fundamentales para el desarrollo de la suplencia de la queja y así enfocarlo teóricamente, realizando un análisis dentro del Derecho Procesal del Trabajo en México.

De esta manera comenzaremos con el concepto de proceso, para encaminarlo como antecedente doctrinario de la subsanación de la demanda en favor de los trabajadores.

El Proceso del Derecho del Trabajo se ha considerado como un conjunto de actos encaminados, en forma coordinada por la ley a la resolución determinada sobre un caso concreto, dada por los órganos jurisdiccionales correspondientes.

El estado a través de sus Tribunales dotados de competencia para la resolución de conflictos laborales cumple con un fin público el proceso, es decir, la base del carácter público de la función del proceso por parte del Estado, es la resolución de conflictos que interesan a los

particulares, cumpliendo así con un fin público.

PROCESO.- Son los actos encaminados a la resolución de un conflicto como el objetivo o fin, mientras que el proceso lo regula. (1)

Esto significa que el procedimiento es la forma del proceso, la doctrina clasifica procesos individuales y procesos colectivos a los conflictos del trabajo.

El proceso individual es el que surge o aparece por virtud de un conflicto de intereses concretos entre individuos de singularmente considerados. Este proceso, de conformidad con nuestra ley, presenta cinco diversos actos procesales: Conciliatorio, Contencioso, Probatorio, de Resolución y de Ejecución. (2)

El proceso colectivo.- Son aquellas controversias que surgen cuando se desea modificar un derecho existente, o bien crear uno nuevo.

La conceptualización anteriormente expuesta, se hace con la finalidad de distinguir entre proceso individual

---

(1) De Pina, Rafael: "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". Edit. Librería Botas. México. 1932. págs 97 a 100, 109 y 110.

(2) Tapia Aranda y Mariscal Gómez. "Derecho Procesal del Trabajo". Sexta Edición. México 1978. págs. 249 y 250

y colectivo ya que nos vamos a referir de una manera específica al proceso individual, aunque se puede considerar que estas explicaciones teóricas dadas a continuación pueden tener una aplicación de igual forma para los procesos colectivos.

Dentro del Proceso Laboral los pasos a seguir de las partes son: La demanda, su contestación, la reconvencción, la confesional, admisión y desahogo de las pruebas, los alegatos y las acusaciones.

Pero lo que realmente nos va a interesar para el desarrollo de este tema es la "Demanda", que hay que separarla de una manera especial para separar su análisis, puesto que es precisamente en donde va a aparecer posteriormente la Suplencia de la Queja, ya que incumbe a la parte actopra dentro de un proceso de Derecho Laboral.

Como regla dentro de un proceso, el juicio ordinario, comienza con la demanda y termina con la sentencia.

La excepción de ambos puntos de principio y fin de

juicio ordinario son: En la demanda, las llamadas medidas precautorias ya aludidas, que son aquellos actos jurídicos realizados previamente a la demanda y que servirán precisamente para preparar el buen desarrollo del juicio.

Una vez que se da por terminado el Juicio Ordinario, se puede presentar el caso de que sea impugnado por algún medio que señala la ley.

Remontémonos un poco al pasado, y veremos algunos aspectos del Derecho Procesal del Trabajo de ciertos preceptos contenidos en las leyes laborales de 1931 y 1970.

Es importante recalcar que la Suplencia de la Queja, no existía la posibilidad de que la Junta subsanara la demanda obscura y equivocada, en los casos de que el trabajador no señalaba todas las prestaciones que puedan derivar de la actuación intentada.

Con todos estos conceptos fundamentales, previos a la demanda dentro de un proceso del Derecho del Trabajo, podemos hablar de la posible existencia de algún antecedente

de la Suplencia de la Queja que debió ser llevada a cabo por la Junta.

Esto implica hablar de la regulación que hasta antes de la Reforma hacía la Ley Federal del Trabajo, respecto del proceso sus disposiciones generales, especialmente de la demanda pues es precisamente en ese momento procesal donde aparece la Suplencia de la Queja según las Reformas.

Anteriormente el Presidente de la Junta competente prevenía a las partes, para que dentro de un término de veinticuatro horas designen personas que los represente, constituye aquí un antecedente a la Suplencia de Queja, ya que si se entiende a la representación que van a ayudar a las partes y especialmente al trabajador, en una Asesoría Jurídica proveniente por el abogado.

Con esto se quiere decir, que si la persona que va a representar al trabajador, en caso de que él lo designe o en su defecto lo haga la Junta, sea una persona con los conocimientos jurídicos procesales necesarios para poder representarla a lo largo del proceso y así poder ----

salvaguardar los intereses del trabajador con toda honestidad y efectividad, entonces aquí no sería necesaria la Suplencia de la Queja por parte de la Junta a favor del trabajador.

En este caso se presentan dos modalidades; o no va ser necesaria la Suplencia de la Queja que haga la Junta a favor del trabajador por la representación que ésta pueda tener por parte de un abogado eficaz, o bien no va a ser necesaria la representación por parte del abogado por la Suplencia de la Queja que la Junta haga a favor del trabajador, ya que éste carece de recursos económicos para pagar los servicios de un abogado, esta situación se presenta todos los días.

Teóricamente se ha dispuesto que la designación que haga la Junta para el efecto de las partes, de los abogados que las van a representar, sea la de un patrono para el patron y la de un obrero para el trabajador.

Es lógico de pensar que cada una de las partes, va a pretender una representación a su favor, lo suficientemente capaz para poder vencer en juicio a la parte

contraria y así lograr el objetivo de sus intereses.

En caso contrario, en el que sean las partes quien elija representantes y precisamente procurarán que la elección sea suya, dicha elección recaerá precisamente en un abogado. Esto constituye posiblemente una contradicción con la teoría, como sucede con otros conceptos y en otras materias. Con esto se quiere decir, que nos encontramos frente a un problema en el que la práctica jurídica se contraponen a la teoría jurídica en el sentido de que la teoría establece una disposición en la cual la Junta designara un patrón para el patrón y un trabajador para el trabajador, mientras que en la práctica, ambas partes designaran como representante a un abogado.

Otra cuestión relacionada con la Suplencia de la Queja la encontraremos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 dentro del capítulo I "Disposiciones Generales", título Noveno, del Procedimiento ante las Juntas, en la cual señala en su artículo 460 que los Sindicatos Obrero-Patronales podrán comparecer ante las Juntas como actores o demandados

en defensa de sus derechos colectivos o individuales de sus miembros.

Esto puede resultar en beneficio del trabajador al poder lograr así una buena representación. Como consecuencia de estas hipótesis jurídicas, que aún subsisten en las Reformas, podrían implicar que si la suplencia de la Queja no funciona se adoptaría esta postura, que sigo creyendo que en este principio procesal es un éxito en las Reformas.

Es importante por otro lado, señalar la distinción entre la formalidad que no se exige en el procedimiento del trabajo y la posible prevención verbal al actor por ser obscura e irregular su demanda.

Esto es, que la formalidad implica cumplir con los requisitos modalidades o formas de establecerse la ley para la realización de los actos jurídicos dentro del proceso.

La prevención, en cambio, es la corrección a la demanda que debe hacer el actor a petición de la junta, pero no por falta de formalidad, sino por obscura e irregular. Y es precisamente en el Artículo 686 de la Ley Federal del

Trabajo de 1970, se establece con base al principio que no se exige en forma alguna para las comparecencias, escritos, promociones o alegatos y dentro de ellos de manera implícita, la demanda misma puede ser presentada en contra del patrón sin tener que expresar su nombre, denominación social o razón social, precisamente en base de la informalidad.

El principio de la informalidad en los procesos del trabajo constituye quizá, la fuente formal inmediata a la reforma que establece la Suplencia de la Queja por las Juntas, a favor de los trabajadores que estamos tratando. (3)

Es esencial para efectos del presente tema, que las juntas de Conciliación y arbitraje a favor de los trabajadores, en su demanda oscura, reitera la idea ya señalada de que dentro de la teoría procesal del trabajo en México no se pueden encontrar argumentos algunos al respecto del mismo, ya que dicha figura jurídica, que nosotros calificamos de intuición jurídica por su gran relevancia, no aparece sino hasta en las reformas a la Ley Federal del ---

---

(3) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo." Teoría integral. Cuarta edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1978. págs. 98 a 101.

Trabajo publicadas en el "Diario Oficial de la Federación", con fecha 4 de Enero de 1980.

Y precisamente por la inexistencia de dicha figura por la cual hemos tratado de dar una introducción a lo que puede ser o es el Proceso del Trabajo en México, ya que sin conocer los conceptos fundamentales anteriores, resultaría inconcebible hablar de la Suplencia de la Queja si no se sabe cuál es el momento procesal en el que se presenta, cuáles podrían ser las razones por las que el legislador ha incluido esta nueva figura jurídica para el Derecho Procesal del Trabajo dentro de la legislación vigente.

De esta manera, resultó conveniente hablar de la teoría de ese momento procesal tan importante para nuestro tema y que es la demanda de lo cual podemos derivar la posible semejanza existente entre las diversas figuras jurídicas que envuelven al momento procesal de la demanda y la Suplencia de la Queja, todo esto tiene como finalidad lograr una explicación teórica de lo que podría resultar como antecedente o fuente directa o indirecta de la Suplencia de la Queja.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, establece muy completa y acertadamente, en mi opinión, que el "Proceso del Trabajo" esta constituido por el complejo de actos de obreros y patronos y de las juntas de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte, así como testigos y peritos que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales. (4)

Este concepto da una amplia noción del proceso, pero lo importante de esto, es que precisamente la resolución o liquidación de los conflictos Obrero-Patronales, como lo establece el citado autor, ya que tiene el trabajador frente a su patrón en el desarrollo del juicio, una desventaja que se puede equilibrar por medio de la Suplencia de la Queja y así lograr tener un trabajador una demanda bien hecha, logrando con esto una mejor defensa.

La actividad legislativa encaminada a la protección del trabajador, específicamente señalada en el artículo 123 Constitucional derogó el principio de la igualdad de las partes en los procesos derivados de las relaciones Obrero=Patronales, ya que es precisamente, función del proceso del trabajo, regula procesos entre dos partes que en

---

(4) Trueba Urbina, Alberto. op. cit. p. 329

este caso son desiguales.

La Ley pretende tutelar a la clase trabajadora, puesto que se encuentra frente al capitalista o patron.

Esto no quiere decir que la ley defendera a los trabajadores viciosos, irresponsables, flojos, problemáticos, etc., sino todo lo contrario, defendera a los que tengan la razón, y realmente merezcan ser ayudados por los jueces que presiden el conflicto laboral, analizando y estudiando realmente cada caso, por medio de su criterio, ya que sería un error imperdonable de ayudar a la Junta, a hundir a un trabajador que realmente merece que se le haga justicia, por que las leyes laborales se crearon con la finalidad de defender a los trabajadores y nunca se ha visto que esas leyes se crearan para defender a los patrones.

Es en la demanda donde va a aparecer la Suplencia de la Queja y para mayor comprensión estableceremos, que la demanda puede considerarse como el acto o declaración de la voluntad a través de la cual se ejercita una acción para

lograr así la resolución de un conflicto en favor del que la formule. (5)

La demanda requiere ciertos requisitos, calificados como esenciales a través de los cuales va a derivar ya de manera específica la subsanación de la demanda. Todo esto sin contrariar el principio de la informalidad de los escritos.

Uno de los requisitos de la demanda, consiste en la invocación que debe hacer el actor respecto de los fundamentos legales de su petición.

Sin embargo, existe una tesis jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria del 6 de Abril de 1985, Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. en el sentido de que no es necesario el fundamento legal puesto que basta la reclamación del actor para que sirva efectos jurídicos la demanda, siempre y cuando la intención del actor sea entendida.

---

(5) Trueba Urbina, Alberto. op.cit. págs 449 y 450

"LA SUPLENCIA DE LA QUEJA".- También se le conoce dentro del medio laboral como la suplencia de la deficiencia de la demanda.

Esto es uno de los méritos indiscutibles del nuevo derecho procesal, dentro de la Ley Federal del Trabajo, que se pone de manifiesto en el Capítulo I dentro de los principios procesales.

En verdad merecen elogios sus autores por que han sabido hacer una presentación ordenada y razonable como veremos a continuación.

En su segundo párrafo del Artículo 685, nada menos que el primero del Decreto de las Reformas y adiciones expresa que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta.

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos del

artículo 873 de esta ley, establece que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notara alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviera ejercitandose acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que se haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días.

La Suplencia de la Queja implica la posibilidad de la Junta o Tribunal a traer los razonamientos o las argumentaciones no aducidos por la parte débil.

Es así como la Suplencia de la Queja en materia laboral se encontraba circunscrita al Juicio de Amparo cuando el quejoso es el trabajador; también se regía en materia agraria, era facultad del Juez suplir las deficiencias de las quejas.

Esto significa que si la resolución de la autoridad inferior se estimó contraria al derecho, y el campesino o el trabajador pidieran amparo en contra de esa resolución el Juez, Los Magistrados o Señores Ministros de la Suprema Corte de Justicia tendrían que considerar los motivos de --

inconformidad expuestos por el agraviado, como sería una violación a la ley y además cualquier otro defecto, que ellos mismos detectaran en sentencia, resolución o laudo, que deberan resolver.

Todo esto tiene como finalidad primordial, ayudar a los campesinos y trabajadores que carezcan de medios para obtener asesoramiento adecuado.

En materia civil se permite al juez también, que el Juez pida a la parte actora que aclare su demanda y de no hacerlo será su riesgo.

A la vista de esta disposición que impone a las juntas de Conciliación y arbitraje, la obligación de mejorar las demandas de los trabajadores, ampliando las acciones intentadas por éstos, se han desatado las más fuertes críticas por los mejores abogados defensores de los patrones en contra de esta iniciativa que ya es hoy ley en vigor, la atacan por la notable desigualdad de trato a las partes que implica.

Los abogados sin tendencia manifiestan y afirman

que constituye una aberración conceder al propio juzgador, a quien le corresponde resolver la procedencia de las acciones intentadas, la facultad de mejorarlas, cuando quien tiene que impartir es además de juez parte interesada, con la obligación de defender a los trabajadores aún en contra de su voluntad expresa de ellos. Esto no es cierto, por que cuando entra la demanda y las acciones están equivocadas y oscuras, la Junta de Conciliación y Arbitraje corrige y precisa las acciones con fundamento en los hechos planteados por el actor.

En el caso de la caducidad dice el artículo 772, el cual copiaremos textualmente:

"Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede (Que presidente de la Junta y los Auxiliares cuidarán bajo su mas estricta responsabilidad que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo) sea necesaria promoción del trabajador, y éste lo haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que se le presente apercibiendolo de que, de

no hacerlo operará la caducidad. Por lo tanto se hace inoperante la caducidad de la instancia cuando el actor deje de proveer por seis meses, ya que al tercer mes, la Junta lo requerirá para que promueva.

La Junta proporcionará además asesoría jurídica en caso de que el trabajador se la requiera, si el trabajador no acepta que lo defiendan es su responsabilidad.

Lo que ha venido a hacer esta ley es romper "el principio de la paridad procesal", antes nunca se hablaba de este precepto ya que debía conservar el principio de la paridad procesal en el procedimiento, el legislador de 1970 volvió a insistir en este mismo principio, es con esta ley de 1980 que se viene a desquebrajar este principio de la igualdad de las partes en el procedimiento, ha venido a regular desigualmente a los desiguales, el derecho Procesal nace también de dicho artículo 123 constitucional, el Derecho Procesal nace también de dicho artículo, de la fracción XX que menciona que los Tribunales se integrarán de un Representante del Gobierno de los Trabajadores y del Patrón. El Derecho Procesal conservaba a las partes como --

iguales, lo que ha hecho la nueva ley es darle sentido y dejar esa incongruencia entre el Derecho Sustantivo y el Derecho Procesal.

El Movimiento Obrero impuso el Derecho del Trabajo como medio de defensa de las clases desprotegidas, para rescatar la igualdad material y la libertad real de los hombres, y obligar al Estado a aliarse al lado de los muchos y así cumplir con la democracia.

Con el rompimiento del Principio de la Paridad Procesal, es así como la imparcialidad del Juez no se pierde por que adopte una posición tutelar de una de las partes, por el contrario el Juez es imparcial cuando resuelve conforme a la Ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y se encuentren en el mismo nivel.

En verdad por eso que si la economía capitalista rompió con el principio de la igualdad de los hombres ante la ley, con mayor razón se rompió el proceso. Esta medida es

plenamente justificada por su significado, ya que representa un doble afecto:

Impide dilaciones, retardos y maniobras en perjuicio de la parte débil y constituye a la junta vigente efectivo y directo responsable de la correcta marcha del proceso que va en constante avance con este tipo de reformas creadas en la actualidad.

#### C) LA CONCILIACION LABORAL

Si pasa revista a las novedades, podrá advertirse que la única verdaderamente importante ha consistido en concentrar en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral, a saber:

La conciliación, a la que se le da un énfasis especial y analizaremos detalladamente en breves renglones: La etapa de demanda y excepciones y por último la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Toda esta concentración

de audiencias funcionará en la medida en que se cumplan con los principios de participación establecidos y complementados.

Son ahora los hombres de la Junta los que imparten justicia, los abogados, los trabajadores y los patrones: Son quienes han de tomar la responsabilidad de hacer cumplir adecuadamente las adiciones y reformas de la ley, que tengan vigencia efectiva de la justicia social, ya que los hombres como el Maestro Jorge Trueba Barrera, aportaron todos sus conocimientos para formar estas reformas, pero con la finalidad de que se cumplan y se lleven a la práctica.

Audiencia de conciliación: Diremos que es un método universal una confrontación dirigida a resolver las diferencias de trabajo en función del entendimiento consciente de las partes en conflicto.

Con la conciliación del estado tiene como finalidad esencial que los trabajadores y patrones comprendan sus diferencias antes de controvertirlas.

Cuando el estado se hace cargo de este paso dentro

del proceso, realiza una verdadera administración de la justicia y no pretende de ninguna manera quitarle la voluntad de participar en el conflicto, sino de proponer una solución adecuada mediante la creación del diálogo entre las dos partes, pacíficamente y exponiendo sus pro y conter en el conflicto laboral.

La Conciliación aplicada asimismo eliminar contiendas y juicios que en algunos casos no tararía una solución al conflicto.

Los sistemas conciliatorios por otra parte, presentan como una etapa Pre-procesal, anterior al juicio, ya que si llegan a una conclusión y arreglo benéfico, el proceso a seguir se dará por terminado, y no habiendo nada más que hacer.

México ha contemplado una singularísima evolución de la función conciliatoria encomendada principalmente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los conflictos económicos fundamentales motivan siempre el ejercicio del derecho de huelga; en contadas excepciones los trabajadores acuden al procedimiento arbitral ante las Juntas y ello ha

traído consigo necesariamente el ejercicio de la conciliación en esta área que ha debido integrarse en dependencias administrativas del estado como son la Secretaría del Trabajo.

Sin embargo, la conciliación permanece en función de las Juntas en los conflictos económicos y también en los conflictos jurídicos, en su gran mayoría individuales; y así la teoría se pierde en la ejecución con las transacciones, regateo en una etapa Pre-procesal de mero trámite que tiende a reducirse al máximo para agilizar el juicio propiamente dicho.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, otorgaba mayor cuerpo a la Conciliación, prevenía una audiencia específica, establecía la obligación de las partes a comparecer, exponer sus pretensiones y defensas y la obligación de las Juntas a proponer soluciones; en el caso de no lograrse un arreglo del asunto se pasaba al arbitraje, es decir, el juicio en sí. (6)

En 1970, la nueva ley de trabajo conservó este e

---

(6) Trueta Urbina, Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo." Tomo I. México, 1941. Capítulo IV u p.

esquema pero en poco tiempo, concentró la Audiencia de Conciliación (etapa Pre-procesal) en la demanda y excepciones que había de realizarse de inmediato, de no lograrse la conciliación. (7)

Las Reformas de 1980 agudizan la tendencia pues si bien respetan la estructura vigente, concentran aún más el proceso:

"El Artículo 873 dice: Que el pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento en que reciban el escrito de demanda dictará acuerdo en el que se señalará día y hora para la celebración de la Audiencia que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes de recibido al escrito de la demanda".

"El Artículo 875.- Dice que la Audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

DE CONCILIACION

DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y,

DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

---

(7) Trueba Urbina. Alberto ; "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo." Cuarta ed. Edit. Porrúa. S.A.. México. 1978. Capítulo VII. Sexta parte del libro.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma".

El Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará:

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

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

III. Si las partes llegarán 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, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. (B)

---

(B) Diario Oficial. Segunda Secc. México. D.F. Viernes 4 de Enero de 1980. Capítulo XVII. págs. 12 y 13.

En estos artículos transcritos, se nota muy claramente, la reducción de las audiencias como se encontraban en leyes anteriores como son: 1931 y 1970.

En el caso de los conflictos económicos la situación legal y de hecho, permanece inalterable en relación con las leyes de 1931 y 1970, con la destacada particularidad de que la conciliación puede aparecer en cualquier etapa del procedimiento antes de la sentencia.

Para nosotros la Conciliación puede y debe ocurrir en cualquier momento del juicio ante las Juntas, ya que éstas se encuentran obligadas a realizarlas presentándose la oportunidad siempre antes de la sentencia. Por esta razón, vemos con acierto la creación de este precepto fundamental contenido en el primer párrafo del artículo 685, de la Ley Reformada que establece:

Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. No cabe la menor duda de que la etapa de la audiencia de conciliación es una

medida que se requiere a toda costa los conflictos de trabajo, que favorezcan en una manera a la clase debil siendo ésta pronta y expedita su solución.

#### D) LA PERSONALIDAD

La palabra personalidad es plurivalente. Por una parte denota la condición de ser sujeto actuante en el mundo de las relaciones jurídicas. En otro sentido significa el atributo de quien puede actuar a nombre de otro en la realización de actos jurídicos o actos procesales, es decir la facultad de representar a otro otorgándole un poder especial.

A este propósito, las Reformas actuales han introducido modificaciones inquietantes, que se localizan precisamente en el Artículo 876, Fracción V, donde se exige la comparecencia personal de las partes ante la junta, en la etapa Conciliatoria, "sin abogados, asesores o apoderados".

Ante esta situación la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le hace un aviso a los CC. --

Presidentes, ASuxiliares y Secretarios de las Juntas Especiales de la Federal Conciliación y Arbitraje, para que en relación al problema de acreditar la personalidad para la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, para que en la junta intervenga y procure que se llegue a un arreglo, por lo que la no comparecencia personal unicamente produciría el efecto de tenerles por inconformes con todo arreglo; pero con el artículo 895, no remite a la aplicación de la Fracción VI del Artículo 876, con el cual no debe de considerarse exigible que las partes se presenten personalmente a la etapa de demanda y excepciones por que no hay disposición legal que la ordene, y en consecuencia puede comparecer por conducto de sus apoderados o representantes legales conforme a lo dispuesto en el artículo 692, Fracción I,II y III de la Ley Federal del Trabajo que establece:

" Que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto del apoderado legalmente autorizado".

Por el solo hecho de no acudir a la conciliación sería contrario a la equidad sancionar al patrón, por una una omisión, cuando esta no depende de su voluntad, por lo

que, si en un momento determinado el patrón está en posibilidad de comprobarlo ante la Junta en forma fehaciente, por ejemplo, mediante certificado médico en caso de enfermedad ratificado en la audiencia personalmente por el médico que lo expide, o con algún documento que le muestre que ha tenido que ausentarse del lugar donde se encuentra la Junta, ésta con fundamento en el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, permitirá que concorra por medio de apoderado, incluyendo en el poder además de las facultades para pleitos y cobranzas, facultades expresas para intervenir en la conciliación y tomar decisiones que obliguen al mandante, si se llegare a un arreglo conciliatorio.

Cuando se trate de un trabajador o trabajadores, si se llegare a un arreglo o convenio, con fundamento en el Artículo 676 Fracción IV como se dijo anteriormente se suspenderá la audiencia de inmediato para someterlo a consideración del trabajador ausente y mediante un ahorto, para que una vez que éste se encuentre en posibilidad de aprobarlo, se proceda a dar por terminada la demanda.

## CUANDO EL DEMANDADO SEA UN SINDICATO

Los Sindicatos no pueden equiparse a los patrones, personas morales, en un juicio laboral, ya que por una parte la facultad de otorgar poderes está condicionada por los estatutos, además el interés profesional que representan, perjudican notablemente a los trabajadores individualizados, que no pueden quedar expuestos a la pérdida de sus derechos por los efectos jurídicos, por la falta de comparecencia personal en los términos requeridos por la ley, por ello para solucionar este problema se puede invocar al Artículo 17 de dicha ley, en que se procede a admitir la comparecencia en la etapa conciliatoria por medio de un apoderado, que además de las facultades para pleitos y cobranzas, tenga facultades expresas para intervenir en la conciliación, independientemente de la naturaleza del procedimiento, procedencia del convenio, que deberá revisar la Junta.

## E) LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL

Uno de los capítulos más interesantes del nuevo Derecho Procesal del Trabajo lo constituye, sin duda alguna, el de las reglas generales sobre las pruebas, en que ha --

habido un despliegue maravilloso en el Capítulo XII del Título 14.

Esta Ley logra superar un viejo escollo, el reglamentar de manera adecuada la prueba de inspección. Antes la Ley Laboral la ignoraba, tanto la de 1931, como la de 1970 y a su alrededor se tejían serios conflictos de interpretación acerca de la posible aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles, lo que era claro en 1931 pero dejó de serlo en 1970, con la suspensión por cierto errónea de las normas del derecho común para suplir las lagunas de la Ley Laboral. (9)

El Capítulo presenta otras novedades como son:

La iniciación, como medio novedoso de la prueba "las fotografías" y en general todos aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia moderna.

Todo esto significa una gran aportación, ya que quiere decir que el Derecho Laboral va con la época, sin quedarse frenado. Puede producirse y se acredita como

---

(9) Mator de Buen L. Revista Impacto, Número 1560.

hecho: Grabación de sonidos o palabras películas cinematográficas, grabación de imagen originalmente captada por la televisión, en fin una serie de actos válidos como prueba contuandente y veraz.

La Ley propiamente dicha en el Artículo 776 expresa:

Que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes;

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

Se puede decir que todo lo novedoso de esta ley viene a romper lo tradicionalista que hasta hace poco se venia usando dentro del proceso, esto viene al caso ya que el derecho del trabajo es medio de combate, reaccion de defensa en contra de la igualdad teórica de los hombres que predicaban el individualismo libeeral. Se define también como un instrumento para una mejor organización social puesto al servicio de los trabajadores, para facilitar su relación con el capital y un mejor desenvolvimiento humano, dentro de una sociedad capitalista como en la que vivimos y asegurarles su patrimonio familiar.

El derecho del trabajo y el procesal no pueden y no deben permanecer estancados, dentro de lo tradicionalista, siempre y cuando no llegue a perjudicar el cambio, pero en si debe participar en la labor de nuevas instituciones jurídicas indispensables paara establecer el dominio de las ideas de solidaridad social sobre la ideología del individualismo liberal, la primacia del interés colectivo sobre el particular y la participación activa y justa del Estado.

Las pruebas dentro del derecho procesal del trabajo

de 1980, participan para la solución de un problema fundamental:

Facilitar a todos los trabajadores el acceso a una Administración de Justicia, dispuesta a imponer decisiones rápidas efectivas, así lo expresa el Artículo 777:

"Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos".

Las pruebas aportadas en el juicio, con una buena y plena apreciación, coadyuvan a encontrar la verdad real en beneficio de la justicia social y la equidad en la sentencia.

Entre otras novedades encontramos que en el Artículo 784, que en verdad merece un comentario:

El Maestro Néstor de Buen, afirma que de acuerdo al Artículo 784, en otra curiosa afectación al principio

dispositivo, es decir, al que se expresa en el discutido Artículo 685, en el sentido de que el juicio se inicia a instancia de parte (lo que normalmente trae consigo que sean las partes las que deban promover lo que estimen conveniente a su intereses y las que propongas las pruebas adecuadas), la Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios está en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tla efecto podrá requerir al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen la obliigación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Esta disposición presenta grandes controversias, ya que en material judicial entre iguales resutla justo que quien afirme esté obligado a probar, pero entre desiguales ésta obligación resultaría injusta para la parte débil del proceso; la Junta obliga antes que nada, a investigar la verdad y no conformarse a las pruebas establecidas y aportadas por las partes en el juicio.

Las pruebas o Diligencias para mejor Proveer.- Nuestra ley lo establece en el Artículo 782 y dice:

"La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y en general practicar las diligencias que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate". Esto significa que la Junta en cualquier momento del procedimiento o antes de cerrar instrucción, laudo, puede ordenar se desahoguen las diligencias que crea conveniente para encontrar la verdad real, como son las testimoniales preguntar al patron en su confesional, a los testigos en la testimonial, o se puede pedir que vuelvan a declarar, la Junta tiene esta facultad y la puede hacer valer y ejecutarla que es lo principal, ya que la finalidad de la Junta es contrar la verdad, porque en material laboral las pruebas no son tasadas, tan es así que el principio de testigo único era nulo y actualmente en la ley con un testigo basta y son tres como máximo por cada hecho controvertido que se pretende probar.

"El Artículo 784.- Establece que la Junta eximirá

de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I Fecha de ingreso del trabajador;
- II Antigüedad del trabajador;
- III Faltas de asistencia del trabajador;
- IV Causas de rescisión de la relación del trabajo;
- V Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del Artículo 37 Fracción I y Artículo 57 Fracción II de esta Ley

- VI      Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
  
- VII     El Contrato de Trabajo;
  
- VIII    Duración de la jornada de trabajo;
  
- IX      Pagos de días de descanso y obligatorios.
  
- X       Disfrute y pago de vacaciones;
  
- XI      Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
  
- XII     Monto y pago del salario;
  
- XIII    Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y,
  
- XIV     Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Todos éstos requerimientos por parte de la Junta, en mi concepto son absolutamente justos, ya que vienen a romper con los viejos criterios de interpretación y otros que no son tan antiguos, como la Ley de 1970 que pedía al trabajador que cargara con la prueba, pero esto resultaba muy difícil de comprobar, ya que el trabajador no tiene los medios de prueba y el patrón está en posibilidad de proporcionarlos y desahogarlos en juicio ya que él los tiene en su poder.

La Corte señalaba, respecto de la prima de antigüedad que los trabajadores deberían de probar día a día, de manera que no bastaba invocar y acreditar la fecha de ingreso, "nada más injusto". Es lógico que sea el patrón quien lo pruebe ya que tiene los elementos necesarios para desahogar cada uno de los requerimientos de la Junta.

Respecto a la duración de la jornada de trabajo, será el patrón quien ahora deberá acreditar, día a día la duración de la jornada. Esto quiere decir que si el trabajador reclama horas extras no tendrá que probarlas, bastará que la invoque para que el patrón pruebe lo

contrario y si no, se tomará por cierto lo dicho por el trabajador. Esto destroza los más viejos criterios jurisprudenciales sobre la prueba del tiempo extra que obliga al trabajador a una prueba imposible, ya que el patrón pagaba las horas extras pero no dejaba que checara su tarjeta y se perdía la prueba.

Esto sucede en la actualidad día a día en las grandes empresas es por eso que la nueva Ley Procesal, exige al patrón que compruebe las horas extras por medio de las tarjetas ya que de lo contrario si no lo hace se presumirá cierto lo dicho por el trabajador.

#### F) LA HUELGA

"Como la Asociación Profesional, también la huelga es un fenómeno fáctico al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para obtener por la fuerza conquistas laborales y económicas del proletariado." (10)

"La huelga es un Derecho Social Económico cuyo

---

(10) Trueta Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo." Edit. Porrúa S.A. México, 1980. p.363.

ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir reivindicaciones sociales." (11)

La huelga, es la táctica obrera más conocida, existen otras que la complementan o la suplen, aunque más ignoradas porque su empleo metódico y sistemático no se remonta, sino a una fecha verdaderamente reciente: Tales como boicoteo y el sabotaje.

Si bien la huelga, ha constituido un recurso gremial utilizado por los trabajadores desde hace tiempo, es normal que estos últimos años se ha intensificado su curso frecuente y expansión no sólo dentro del mismo gremio, sino ante otros, ya sea por solidaridad o afinidad. Esta acción constituye en la actualidad una evidencia de persistencia que ha trascendido del ámbito profesional, incursionando en el orden social y entrando en muchas otras oportunidades dentro de la órbita de acción del Estado. (12)

En todas partes del mundo la huelga ha pasado por

---

(11) Trueta, Alberto y Jorge. "Ley Federal del Trabajo," 37a. ed. Edit. Porrúa. S.A. México. 1978. p.198.

(12) Trueta Urbina, Alberto, op cit. p.p. 336 y 367

diversas etapas: Represión, tolerancia y derecho de los trabajadores.

En nuestro país el Código Penal de 1871 sancionaba las coaliciones y las huelgas en el Artículo 925; no obstante la sanción, durante el Porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Río Blanco. Más tarde, al triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como derecho en el Artículo 123 de la Constitución de 1917.

El fundamento de la consagración jurídica se precisó en el Congreso de Querétaro por el Diputado José N. Macías.

La huelga como derecho social, no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicadora de los derechos del proletariado, ya que a través de la misma se puede conseguir el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la

producción, por consiguiente el Maestro Trueba Urbina sostiene, que la Huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución, desde el momento en que fue elevada a la más alta categoría jurídica de Derecho Constitucional.

Hemos visto como sucesivamente la Huelga fue incorporándose poco a poco dentro de los episodios de la Historia del Derecho de Trabajo, y así finalmente dentro de las Cartas Constitucionales de los países democráticos y occidentales, y hemos visto como también la Huelga viene a ser garantía esencial de los derechos de los trabajadores.

Se dice nuestro Derecho Procesal del Trabajo, que los instrumentos procesales son la substitución de la justicia por sublevarse por la justicia, por apelar.

Con la Huelga ocurre lo contrario: Los trabajadores que no tienen todavía el instrumento adecuado para alzarse por apelar, deben acudir al medio de la sublevación, esto

ocurre con mucha frecuencia en personas con pocos conocimientos de estudio y no se encuentran organizados.

La Huelga tiende a marcar vigorosamente el carácter transformador del Derecho de Trabajo en el individualismo jurídico liberal.

Dentro del concepto de libertades humanas, se aprecia un nuevo aspecto entre la diferencia existente del empresario y trabajador cuando se refiere a relaciones de trabajo.

La libertad individual del empresario no sufre transgresión por el hecho de que en su contra se ejercite una nueva presión que vaya más allá de la protección del Estado. En cambio, la libertad profesional de los trabajadores, resultaría infringida si se les obligara a someter sus diferencias colectivas al juicio arbitral del Estado.

El Derecho del trabajo rompió definitivamente con los viejos y falsos principios individualistas sobre la

igualdad y autonomía de las partes en los contratos. Y en el orden individual se desquebrajó el principio por medio del Estado.

Asimismo la Huelga destruye por completo el principio para garantizar la libertad de los trabajadores en las relaciones colectivas.

El Estado Mexicano, está comprometido, a salvaguardar permanentemente los derechos y las reivindicaciones de los grupos sociales mayoritarios de los trabajadores. Por lo tanto la Huelga en términos constitucionales, es un derecho libre que pueden ejercer los trabajadores protegidos por el Estado y fuera de todo supuesto arbitraje obligatorio.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen jurisdicción y competencia para conocer de todos los conflictos del trabajo, con excepción de los relativos a las Huelgas, cuyo ejercicio mediante el cumplimiento de determinados requisitos legales queda a cargo exclusivo de los trabajadores; es más, la Fracción XVIII del Artículo 123, que constituye la excepción máxima y profesional del

Derecho de Huelga en cuanto que pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio en sus relaciones mediante los patrones, confirma la teoría de que la Huelga es un Derecho Social Económico que puede ejercitarse para efectos profesionales o bien con finalidades reivindicatorias, como el derecho de autodefensa de los trabajadores como expresa el Maestro Trueba Urbina.

La jurisdicción de las juntas en las Huelgas surge cuando los trabajadores se someten al arbitraje de los mismos. En las Nuevas Reformas Procesales en el Artículo 926 establece muy claramente al respecto y dice:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de Conciliación, en la que procurará avenirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o la inexistencia, justificación o injustificación de la Huelga.

Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sólo vez."

"Ahora bien, si los trabajadores libre y espontáneamente, someten el conflicto de Huelga a la

decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, entonces, se aplicarán los procedimientos ordinarios, es decir los establecidos para los conflictos jurídicos, individuales o colectivos, o los procedimientos para conflictos colectivos de naturaleza económica." (13)

Es pertinente precisar, que si la Junta declara la aplicación de las Normas Procesales para conflicto de Huelga, se requerirá la observancia estricta de los procedimientos.

Muchos abogados piensan que las Reformas Procesales hechas a la Ley con respecto a la Huelga, reflejan claramente el intento de desvirtuar el ejercicio ficticio del Derecho de Huelga (Néstor de Buen L.), como es el caso del Artículo 926 que se mencionó anteriormente, en el que se difiere con el estallido de la Huelga y considerándolo una intromisión intolerable de la autoridad en la etapa conciliatoria en la que carece de jurisdicción.

Las Reformas a la Ley afirman la esencia de la Huelga Mexicana por el solo hecho de respetar la revisión

---

(13) Trueba Urbino, Alberto, op. cit. p.348.

legislativa, frente a un ambiente de grupos interesados, que imaginaron que estaba limitando el Derecho de Huelga e interviniéndolo. El hecho real es que se respeta y confirma el ejercicio libre de la Huelga; solo pretende fortalecer y perfeccionar algunos requisitos de procedimiento para hacerla valer y fundar debidamente el derecho la protección de la Huelga por parte de esa manera, el sindicato mayoritario se quede como titular del Contrato Colectivo, esto no procede y no debe de hacerse ya que la Huelga no es el medio idóneo.

La única forma de hacerlo valer es ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un procedimiento sumario establecido por los Artículos 892 y 899, a fin de hacer un recuento de los trabajadores y la Junta debe decir cual es el Sindicato mayoritario y ese quedará como titular del Contrato Colectivo de Trabajo, de esta manera se trata de eliminar toda clase de confusiones y vicios posibles en las Reformas actuales.

Así mismo, la Junta no debe dar trámite a tales emplazamientos a Huelga sino ante ella se encuentran

depositados Contratos Colectivos pertenecientes a otros sindicatos, siendo esto una medida de seguridad y de orden para todos en la empresa.

El Maestro Trueba Urbina, opina al respecto que es adecuada esta Reforma a la legislación, a fin de evitar trastornos en la vida de las empresas no tanto por ser empresas capital, sino porque es la fuente de trabajo de los trabajadores.

Segundo.- En el Artículo 904 se establece: "A partir de la notificación del Pliego de Peticiones con emplazamiento a Huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, del Estado.

Importantes resultan dos de las nuevas medidas adoptadas por la ley:

Primero.- En el Artículo 923 que establece, que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de Huelga cuando éste no se ha formulado conforme a los requisitos del Artículo 920 ó

sea presentado por un Sindicato que no sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el Administrador del Contrato Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a Huelga deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución promovente.

Esta disposición salvaguarda de los derechos colectivos y de los sindicales en particular, exige la protección efectiva de la titularidad y de la administración de los Contratos Colectivos por parte de los sindicatos que las ostentan frente a otro que se siente mayoritario y que muchas veces emplazan a Huelga para que le firme un Contrato Colectivo de Trabajo y así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados salvo cuando antes de estallar la Huelga se trate de:

I Asegurar los derechos del trabajador especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y además prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de trabajo;

II Créditos devengados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores y,

IV Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las Fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las Fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de Huelga."

Es a través del Artículo 453, que venía estableciéndose la Huelga de Protección, consistiendo que el patrón al sentirse insolvente ante sus acreedores, mediante la manipulación de su Sindicato, se hacía emplazar a Huelga por un mes, dos o tres y hasta varios años podría durar.

Es el Artículo 453 de la Ley Procesal de 1970, que establecía que no podía efectuarse el laudo, sentencia o haber desahucio cuando la empresa se encontrare en Huelga, siendo éste un problema para cobrar los sueldos de los trabajadores que era el principal problema.

La ley viene a romper este vicio y dice: Que si se pueden ejecutar los laudos de los trabajadores, salarios indemnizaciones, pensiones y demás prestaciones devengadas, además cuotas y aportaciones del Estado.

Indudablemente los patronos de los locales y terceros, se quejan de que no resultaron beneficiados por la Ley, pero ésta no se creó con la finalidad de resolver el patrimonio, sino el problema de los hombres, las necesidades humanas como son: Vestido, comida y habitación

## CONCLUSIONES

I.- La evolución del Derecho Laboral en nuestro País ha sido producto de una necesidad real, que imperaba a principios del presente siglo, trayendo consigo un avence en la Legislación Federal del Trabajo en México, estableciéndose con el tiempo las bases evolutivas, a través de las cuales se ha logrado, con estas nuevas reformas procesales, beneficiar y equilibrar, en una gran parte por lo menos a la clase desprotegida.

II.- El sentimiento del legislador, en cuanto a las reformas procesales estaría en hacer rápido el procedimiento laboral, esto es, de acuerdo a las necesidades de la sociedad, en principio se busca la economía procesal, por ejemplo la Ley Federal del Trabajo de 1931, regula la conciliación, la demanda, su contestación o exposición de excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, laudo e Instituciones de Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

Todo este procedimiento se sigue llevando a cabo en la actualidad, pero con algunas modificaciones y ediciones que fueron necesarias para lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo.

III.- Las reformas procesales de 1980, respecto a la Legislación Laboral, representan grandes avances ya que estos beneficios representan grandes avances, en primer término se hizo referencia al Artículo 47 de la Ley que como se sabe, establecía en su párrafo final desde 1970, la obligación del patrón de dar aviso al trabajador por aviso escrito de la causa o causas por las cuales despidió el trabajador, pero encontramos que era una obligación imperfecta, porque no se imponía ninguna sanción al patrón que no daba tal aviso.

IV.- En las nuevas reformas procesales se trata de dar un nuevo giro a la Legislación Laboral y los jueces ya no debe ser pasivos, espectadores sino tal como lo especifica el Artículo 605 de la Ley que se trata la "Suplencia de la Queja" a favor de los trabajadores que considero yo, no es de las de mayor remembranza, puesto que va a lograr un beneficio respecto a la desigualdad que existía anteriormente en un juicio laboral, en la actualidad dicho Artículo menciona que el Juez del Tribunal tendrá la facultad para poner en la demanda las argumentaciones no expuestas por la parte débil, la Junta también habrá de operar en beneficio del trabajador en los casos de

actualidad del juicio por falta de promoción a su cargo, estas medidas están plenamente justificadas ya que significan el desarrollo del futuro.

Se concentra en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral que son: La conciliación a la que se le da una gran importancia, ya que si llega a un acuerdo solamente el patrón y el trabajador se dará por terminado el juicio y no habrá nada más que alegar, ahorrándose con esto una serie de trámites innecesarios: la etapa de demanda y excepciones y, por último la de ofrecimiento y recepción de pruebas.

Todo esto tiene una doble finalidad favorable: impide que los juicios se retarden y se maniobren en perjuicio del trabajador y constituye a la Junta vigilante directo, responsable de la correcta marcha de proceso.

V.- La imparcialidad del Juez no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario el Juez es imparcial, cuando resuelve conforme a la Ley procurando se encuentre en el mismo nivel con las

mismas garantías, para esto se tuvo que romper con el principio de la paridad procesal en el procedimiento, igualdad de las partes ya que el fuerte o el poderoso se aprovechaba deslealmente de los errores, necesidades económicas y como consecuencia un mal asesoramiento jurídico, en la que muchas veces hasta se les vendía su abogado a la parte contraria.

Son ahora los nombres de la justicia, los abogados,

los litigantes, los trabajadores y los patrones quienes han de tomar la responsabilidad para darle una mejor aplicabilidad adecuada a estas nuevas reformas procesales en su vigencia, efectividad y en su cumplimiento para dar como resultado una verdadera justicia.

VI.- Respecto al procedimiento se han aportado nuevas pruebas para encontrar la verdad real, Por ejemplo lo que dispone el Artículo 782, estas pruebas van con la época, además rompió con el viejo principio liberal que definía la carga, en función a las afirmaciones hechas de los trabajadores, invirtiendo tal carga actualmente sobre el patrón por razones evidentes, ya que él tiene los medios de

prueba en sus manos como son ejemplo comprobar las horas extras, las asistencias, etc.

El legislador previene que la junta debe requerir al patrón para que exhiba los documentos que esté legalmente obligado a conservar, de no hacerlo, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Que la junta en cualquier momento del procedimiento, hasta antes de cerrar instrucción puede ordenar que se desahuguen las diligencias que sean convenientes para encontrar la verdad real y no formal: testimoniales, periciales, preguntar al patrón en su confesional, a los testigos en la testimonial, o puede pedir que vuelvan a declarar, por que en materia laboral las pruebas no son tasadas, tan es así que aquel principio de testigo único era nulo, ha desaparecido en estas reformas ya que establece que un solo testigo puede ser prueba plena, con tal de que el testimonio sea fresco y veraz.

VII.- Otro aspecto muy importante que se ha dado en la Ley es el caso de la huelga, que ha habido dos reformas: En el Artículo 923 ya que es común que cuando un sindicato se siente mayoritario frente

a otro sindicato que detecta el contrato colectivo de Trabajo de una empresa, el sindicato mayoritario pretende emplazar a huelga a la empresa para que se le firme el Contrato Colectivo y así se quede con él, pero esta no es la vía adecuada ya que la huelga no es el medio idóneo para lograrlo, ya que las nuevas reformas procesales se establecen los artículos 232 y 899 un procedimiento sumarisimo a fin de hacer un recuento de los trabajadores y el mayoritario se quedará con el Contrato Colectivo.

Es adecuada esta reforma a la legislación a fin de evitar trastornos en la vida de las empresas no tanto por ser empresas, no tanto por ser capital, sino porque es la fuente de trabajo de los trabajadores.

VIII.- Otra cuestión con respecto a la huelga, es la modificación que sufra la legislación actual a través del Artículo 924 en el que anteriormente el Artículo 453 se venía estableciendo un vicio de décadas, que es el de la huelga de protección, con esto el patrón al sentirse insolvente ante sus acreedores y tenía un sindicato manipulado, le decía que lo emplazaran a huelga, siendo esto

una traba para que no se pudiera ejecutar el laudo sentencia y no podía haber desahucio, ante este problema los que mayormente salían perjudicados eran los trabajadores ya que no podían ejecutarse ni los laudos de los trabajadores, porque el artículo 453 era preciso, así como tampoco se podía embargar o asegurarse en contra de los bienes de la empresa.

La nueva Ley Procesal rompe este vicio y dice que si se pueden ejecutar los laudos de los trabajadores o salarios, indemnizaciones o demás prestaciones devengadas y además cuotas del INFONAVIT, etc., esto trae consigo la terminación de la huelga de protección, que resuelve el problema de los trabajadores, las necesidades humanas como son: comida, vestido y habitación.- Estas reformas dan coherencia, sentido natural, dejando la incongruencia que existía entre el derecho sustantivo protector del trabajador y el derecho procesal que conserva a las partes como iguales y se ha venido a reemplazar desigual para los desiguales.

IX.- El derecho del trabajo se impuso para defender a la clase débil, para rescatar la igualdad material y la

libertad de los hombres, obligando al estado a cubrir las desventajas y así ejercer un justicia real y expedita.

Hablar de igualdad de oportunidades frente a la Ley, sobre todo en un País como el de nosotros, con desigualdades tan notorias que resulta tan difícil administrar la justicia laboral, por ellos los abogados y los aspirantes en particular y el estado tenemos la obligación de remediar los efectos de la ignorancia y las desigualdades por ella originadas, esto no debe espantar a los patronos, ya que estamos viviendo tiempos nuevos y ellos si tienen mucho que perder en este momento que estamos viviendo. Los trabajadores con su lucha y avances de estas leyes, no tiene nada que perder más que su miseria y ganar un mundo de justicia, un mundo donde se vive una vida decorosa.

- Alonso           García Manuel   Curso de Derecho del Trabajo  
Cuarta Edición, Ediciones Ariel, Barcelona  
1973.
- Cabanellas       Guillermo       Tratado de Derecho Laboral  
Tomo III, Ediciones El Gráfico Impresores,  
Buenos Aires 1949.
- Camacho         Henríquez Guillermo   Derecho del Trabajo  
Tomo I, Edit. Temis, Bogotá 1961.
- Castorena       José de Jesús.   Manual del Derecho del Trabajo  
Imprenta Didot S. DE R. L. México.
- Castorena       José de Jesús   Proceso de Derecho Obrero  
Imprenta Didot S. DE R. L. México.
- De Buen         L. Néstor       Derecho del Trabajo  
Tomo I, Edit. Porrúa, S.A. México 1974.
- De Buen         L. Néstor       Derecho del Trabajo  
Tomo II, Edit. Porrúa, S.A. México 1983.
- De la Cueva     Mario   El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo  
Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., Novena Edición  
México 1984.
- De Litala       Luigi   Derecho Procesal del Trabajo  
Ediciones Jurídicas Europa-América, Bosch y  
Cía. Editores Chile 1970, Buenos Aires 1949.
- De Piña         Rafael   Curso de Derecho Procesal del Trabajo  
Tomo II Sexta Edic. Edit. Porrúa, S.A.  
México 1964.
- Guerrero        Euquerio Lic.   Manual de Derecho del Trabajo  
Edición Aumentada, Edit. Porrúa, S.A., México  
1964.
- Méndez         Vidal   Derecho Procesal Social  
Gráficas González, S.A., Madrid 1947.
- Porrás          y López Armando   Derecho Procesal del Trabajo  
Librería de Porrúa, S.A., México 1971.
- Pozzo          Juan D.   Derecho del Trabajo  
Tomo I, Ediar. Soc. Anon., Editores. Buenos  
Aires 1948.

- R. Muñoz Ramón Derecho del Trabajo  
Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., México 1976.
- Gánchez Alvarado Alfredo Instituciones de Derecho  
Mexicano del Trabajo. Primer Tomo  
Talleres Gráficos Andrea Doria, S.A., México  
1967.
- Tapia Aranda Enrique y Mariscal Gómez Carlos  
Derecho Procesal del Trabajo. Sexata Edición  
Edit. Veluz, S.A., México 1978.
- Tena Suck Rafael e Italo Morales S. Hugo Derecho  
Procesal del Trabajo Edit. Trillas, Primera  
Edición. México 1986.
- Trueba Urbina Alberto Derecho Procesal del Trabajo  
Tomo I, México 1941.
- Trueba Urbina Alberto Nuevo Derecho Procesal del  
Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., Primera Edición  
México 1971.
- Trueba Urbina Alberto Nuevo Derecho Procesal del  
Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., Cuarta Edición.  
México 1978.
- Trueba Urbina Alberto Nuevo Derecho de Trabajo  
Edit. Porrúa, S.A., Quinta Edición, México 1980
- Trueba Urbina Alberto Tratado Teórico-Práctico de  
Derecho Procesal del Trabajo.

## O T R A S F U E N T E S

España.- Diccionario de la Real Academia  
Madrid 1970, Décimo Novena Edición, Editorial  
Espasa Calpe, S.A.

De Piña

Vera Rafaél Diccionario de Derecho  
Decimocuarta Edición aumentada y actualizada  
Editorial Porrúa, S.A. México 1986.

## LEGISLACION

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge Ley  
Federal del Trabajo.  
Edición 55a. actualizada Edit. Porrúa, S.A.  
México 1987.

Constitucion Política de los Estados Unidos  
Mexicanos.- Edit. Porrúa, S.A. México 1987.