

276



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

204

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

FALLA DE ORIGEN

"LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR EN MATERIA PROCESAL LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: RAUL ORDONEZ DIAZ

ASESOR: LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATIÑO





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.

A MIS PADRES:

**POR HABERME DADO TODO SU CARIÑO
TODA SU VIDA
FERMIN ORDÓÑEZ +
ANA DIAZ +**

**A MI ESPOSA Y A MI HIJA:
POR EL APOYO TAN GRANDE Y LA
COMPRESION QUE ME HAN DADO.
GRACIAS "LILI"**

**A MIS HERMANOS:
EN RECONOCIMIENTO A LOS
SACRIFICIOS QUE HICIERON
PARA QUE PUDIERA LLEGAR
A ESTE MOMENTO.**

**A MIS MAESTROS:
POR SU DESINTERESADO APOYO
DURANTE EL TRAYECTO DE MI
CARRERA.**

I N D I C E

INTRODUCCION.....	PAG. 3
OBJETIVO E HIPOTESIS.....	7

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.....	8
1. LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO.....	8
a) Epoca de la Colonia.....	8
b) Promulgación de la Constitución política de 1917.....	10
2. LEYES LOCALES DE TRABAJO.....	18
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	18
4. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	24
5.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	25
6. EL DERECHO PROCESAL Y SU EVOLUCION.....	28

CAPITULO II

CREACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. CONCEPTOS GENERALES.....	38
a) Derecho Procesal del Trabajo.....	38
b) Trabajador.....	41
c) Patrón.....	43
d) Equilibrio y Justicia social.....	44
2. FINALIDAD DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..	48
3. PRICIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	50

4. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	52
A) INTEGRACION.....	52
B) PRESIDENTES DE LAS JUNTAS.....	55
C) REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.....	56
D) EL PLENO.....	57

CAPITULO III

REFORMAS PROCESALES DE 1980

1. CAMARA DE DIPUTADOS.....	59
a) Debate en la Camara de Diputados.....	67
2. CAMARA DE SENADORES.....	76
3. EXPOSICION DE MOTIVOS.....	80

CAPITULO IV

**VERDADERA NECESIDAD DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA
EN LA PRACTICA**

1. PUNTO DE VISTA DE ABOGADOS CATEDRATICOS.....	85
2. PUNTO DE VISTA DE ABOGADOS LITIGANTES.....	91
3. OPINION DE LAS AUTORIDADES DE LA JUNTA.....	98
CONCLUSIONES.....	103
BIBLIOGRAFIA.....	107

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

La idea de realizar el presente trabajo tomando este tema, me surgió a través de las experiencias que he tenido durante el corto tiempo que llevo trabajando en despachos de abogados laboralista, al estar presente e inclusive atender personalmente audiencias ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en razón de que he sentido la diferencia de la teoría a la práctica, asimismo he trabajado como representante de la empresa, esto es, existen muchos aspectos que los abogados litigantes por parte de los trabajadores, no toman en cuenta sino que sólo les importa, por decirlo así, ganar el asunto.

También lo que normalmente decimos todos como trabajadoras "La Empresa nos Explota", "La Empresa tiene compradas a las Autoridades", "La Empresa se hace rica a costa de sus trabajadores", y así muchas otras expresiones que aunque no todos , pero si una gran mayoría de los trabajadores mexicanos las dice, siendo ciertas en su mayoría, no niego que México vive una crisis económica muy fuerte, que todos estamos resintiéndolo y resistiéndolo, ya la vida no se vive, se sobrevive, es cierto también que la sociedad no procura ya el bien común sino que cada

uno de sus miembros trata de lograr su propio bienestar sin importarle inclusive pasar sobre otros.

Como todos sabemos esta situación no es espontanea ni momentanea mas bien es la consecuencia de una serie de hechos históricos que a través del tiempo se han venido conjugando hasta llegar a la actualidad.

Por otro lado la creación y modificación del derecho ha venido persiguiendo como fin primordial la regularización de las relaciones de los individuos en la sociedad, normantivizando su conducta para un beneficio social colectivo, equitativo y justo. Pero muchas veces esta normatividad no se ha adecuado a los fines que persigue, debido en ocasiones a que no se presenta en forma positiva al momento historico en que se vive y otras a que no se adecua al tipo de la sociedad a la cual se dirige.

Así las cosas, tenemos que el elemento fundamental para conseguir una armonía entre los integrantes de la sociedad lo es el derecho, por lo tanto este tiene que ser elaborado con detenimiento y en forma pronta, oportuna y tomando en cuenta el tipo de sociedad a la que se le pretende implantar.

Es por lo anterior que considero importante el tema del presente trabajo, porque aunque es sólo una parte de un artículo, de una reforma, lo cierto es que no están tratando en forma completa los legisladores los puntos que verdaderamente podrían ayudar en la actualidad al trabajador mexicano, y con ello a la sociedad mexicana.

Y es así que considero que la reforma hecha al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en la parte que trata sobre la Suplencia ó Subsanación de la demanda del trabajador no es lo más adecuado para conseguir un equilibrio en la sociedad.

El desarrollo del presente trabajo consiste en su primer Capítulo de los Antecedentes Históricos de la Legislación Laboral en México, quise marcar solo sobre la Legislación Laboral en México porque pienso que es apartir de ahí que se debe hacer el seguimiento, estoy cierto que existen otros antecedentes mucho muy anteriores en lo que a Legislación Laboral en el mundo se refiere, pero también estoy cierto que la Sociedad Mexicana es única como lo son cada una de las sociedades del mundo, por eso debe ser únicamente adecuada para sí misma en su legislación.

En el Segundo Capítulo me refiero más en concreto al Derecho Procesal:

Con sus conceptos generales, así como la finalidad que persigue, sus principios y las Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje.

Continuando con el Capítulo Tres hago referencia a las Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo llevadas acabo en 1980, reformas entre las cuales se encuentra la que es tema de esta tesis. En el Capítulo Cuarto he querido plasmar las experiencias de los abogados litigantes así como de las Autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo estas opiniones actuales y con base a en la experiencia de los abogados tanto catedráticos, litigantes y autoridades.

OBJETIVO E HIPOTESIS

El objetivo que persigo con la elaboración del presente trabajo es comprobar si en realidad la aplicación de esta norma resulta efectiva para obtener el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, como tal es el fin primordial de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

Partiendo de la hipótesis de que resulta desequilibrado que la junta subsane la demanda del trabajador cuando esto sea incompleta o resulte obscura, vaga o contradictoria, no siendo un medio idoneo para lograr el equilibrio y la Justicia Social.

Mi intención al desarrollo de la presente es marcar la necesidad de que se lleve a cabo una estructuración Jurídico-Laboral con la finalidad de tomar en cuenta todas las consecuencias que produce la misma al presente y las que podría traer a un futuro para no volver a caer en posición y medidas que al final resultan contraproducentes con el ideal perseguido de lograr un equilibrio y justicia social.

I ANTECEDENTES HISTORICOS

El Derecho Laboral, así como todo el derecho ha sufrido una serie de cambios en su estructura a través del transcurso del tiempo desde su creación hasta la actualidad, es así como los ciudadanos mexicanos contamos con una Constitución Política Mexicana, que contiene artículos que afectan al derecho laboral; de igual forma contamos con una Ley Federal del Trabajo la cual regula en forma más específica y concreta el Derecho Laboral Mexicano esto es, Las Relaciones Obrero Patronales, el propósito de este capítulo es hacer una exposición sobre las causas, motivos y hechos que se conjugaron para llegar a obtener la actual Legislación que articula sobre el Derecho Laboral en la República Mexicana.

1) LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO.

a).- Epoca de la Colonia o Leyes de Indias.

Carlos V dictó en el año de 1524 una Cédula Real mediante la cuál fue creado el Real Consejo de Indias, quien tenía amplísimas facultades para intervenir en todos los asuntos relacionados con sus colonias, las leyes u ordenamientos emitidos por el Consejo de Indias fueron reunidos en un Código bajo la denominación de Recopilación de la Leyes de Indias. En la época de la Colonia y cuando México se encontraba bajo el Sistema de

las Encomiendas se marcó una gran diferencia entre los conquistadores y los conquistados, siendo los últimos sometidos al esclavismo bajo el nombre de "Siervos", sufriendo una despiadada explotación, las Leyes de Indias se crearon para disminuir esta explotación y fue así como en una parte de ellas se establecen disposiciones referentes a la Materia Laboral en las cuales se encuentran las que protegían a los menores, las que reglamentaban la duración del Contrato de Trabajo, las que exigían un trato humano y Justo en las relaciones obrero-patronales, las que establecían la obligación de hacer los pagos de Salarios en forma puntual, cada semana y con dinero y no en especie, y las que se refieren a la libertad de trabajo, las que disponían sobre una jornada de trabajo, eliminar las tiendas de raya.

Pero dichas Leyes de Indias no cumplieron con su propósito debido a que no se tomó en cuenta para su creación a la realidad existente en el Continente Americano siendo que existían otros intereses por parte de los conquistadores que radicaban en el "Nuevo Continente" como así lo marca el Licenciado Jorge Sayeg Helú en su obra el "Constitucionalismo Social Mexicano".

"En suma, Las Leyes de Indias muy lejos de beneficiar al pueblo para el que fueron hechas, lo acabaron de sumir en una de las mas completas abyecciones que registra la

historia universal. No podemos dejar de reconocer, empero, la bondad de buena parte de esta legislación, que al tratar de favorecer a los naturales, chocó con la realidad americana, en la cual los intereses económicos de los conquistadores resultaban perjudicados al ser aplicada la ley en su integridad". (1)

Todo lo anterior aunado a la influencia que ejerció la Iglesia mediante la imposición de un culto el cuál rayaba en el fanatismo.

b).- Promulgación de la Constitución Política de 1917.

Otro de los principales antecedentes que marcan la Legislación Laboral en México, lo encontramos en la Constitución de 1917, habiendo mencionando la Situación Social en que se encontraba México al entrar en vigor las Leyes de Indias mencionaré ahora de forma mas detallada por considerarlo mas importante algunos hechos anteriores a la Constitución de 1917 los cuales podrían tener relación directa con la misma.

Huelga de los mineros de Cananea, Sonora- Junio de 1906.- Una multitud de mineros empleados por la Copper Co. se

(1) "El Constitucionalismo Mexicano" Jorge Sayeg Heló, México 1987.-Tomo I. pag- 94.

lanz6 a la huelga. Descontentos por sus condiciones laborales, entre las cuales estaba la del pago de tres pesos diarios por una jornada de 12 horas, presentando un pliego petitorio "exigiendo un sueldo m3nimo de cinco pesos y ocho horas de trabajo y que la Compa1ia tenga 75% de trabajadores Mexicanos". (2)

Huelga de Rio Blanco, Veracruz.-Enero-1907, los obreros textiles inconformes con el reglamento que regulaba las f3bricas de los estados de Puebla, Veracruz y otros, ya que establec3a entre otras disposiciones, una jornada de 14 horas, multas por tejidos defectuosos y la entrada de 5 minutos antes del horario, raz3n por la cual lo sometieron al arbitraje del Presidente de la Rep3blica.

Con estos dos ejemplos nos damos cuenta de la sobrada raz3n que tuvieron los Constituyentes de 1917 al incluir en la Carta Magna una serie de normas tutelares en materia de trabajo con las ideas de los pensadores que contribuyeron a la formaci3n de la misma siendo una de ellas tomada del discurso pronunciado por Venustiano Carranza el 24 de Septiembre de 1913 en el cual se1al6:

(2) Mosaico Laboral, Suplemento Mensual Vol. II a1o 1 num1- ED. S.T.P.S.

"Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, opongan las fuerzas se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es solo repartir tierras y las riquezas nacionales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir mas escuelas, es algo mas grande y mas sagrado, es reestablecer el equilibrio de la economía nacional."(3)

Así, bajo el Rubro de " Del Trabajo y de la Previsión Social" aparecen en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos las siguientes bases tutelares del trabajo en México.

Primeramente encontramos las competencias tanto del Congreso de la Unión como de las legislaturas locales, o la concurrencia de ambas para expedir leyes en Materia de Trabajo, sujetándose a los siguientes lineamientos Constitucionales:

Sobre el trabajo y descanso para el trabajador en general quedó señalado una jornada máxima de trabajo diario así como un descanso semanal.

(3) Balleón Valdovinos Rosalfo, Legislación Laboral-1990-Pag. 22

En relación al salario se señaló el establecimiento de un salario mínimo suficiente para que el trabajador pudiera llevar una vida digna pagadero en moneda de curso legal, dicho salario debería ser igual entre los trabajadores que desempeñarán las mismas funciones, la inembargabilidad del mismo, no descuento al salario mínimo y el pago de salario doble por trabajo en tiempo extraordinario también quedaron aquí incluidos.

Por lo que respecta al trabajo de Mujeres y Menores se prohibió a ambos de trabajar en ciertos casos.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La estabilidad en el trabajo, teniendo el trabajador la opción, en caso de despido sin causa justificada, a la indemnización o al cumplimiento del contrato por parte del patrón.

La protección a la salud y a la vida de la familia del trabajador.

El Derecho de asociación profesional esto es la formación de Sindicatos así como el Derecho de Huelga.

Establece también sobre las Autoridades del trabajo.

La Irrenunciabilidad de los derechos obreros es otro punto que se incluyó en el artículo 123 constitucional.

Sobre el derecho a la Seguridad Social del trabajador se establecieron los Seguros de invalidez de vida, de cesantía, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros.

El Artículo 123 Constitucional desde su forma original en 1917 hasta la fecha ha tenido una serie de Reformas con el fin de actualizarlo; así tenemos que:

El 6 de septiembre de 1929 se reforma para producirse la Federalización de la legislación laboral.

El 4 de noviembre de 1933 se introduce en la fracción IX la Subordinación a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje las Comisiones del Salario Mínimo.

El 31 de Diciembre de 1938 se suprime, de la fracción XVIII la prohibición para que los trabajadores de fábricas de carácter militar se lanzasen a la huelga.

El 18 de noviembre de 1942 se adiciona la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional.

El 5 de Diciembre de 1960 se incorpora al Artículo 123 el Apartado "B"; De los trabajadores al Servicio del Estado.

El 27 de noviembre de 1961 se reforma la Fracción IV del Apartado "B" en el sentido de que los salarios no pueden ser inferiores al mínimo para los trabajadores en el Distrito Federal y en las entidades federativas.

El 21 de noviembre de 1962 se reforman varias fracciones de este artículo, en el sentido de dar mayor protección a los menores de edad; establecer salarios generales y profesionales y quienes deben fijarlos; establecer la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; Mejorar las condiciones de estabilidad de los trabajadores en sus empleos; establecer dentro de la competencia exclusiva de las autoridades federales todo lo relativo a la siderurgia, metalurgia y petroquímica y lo referente a la industria del cemento.

El 14 de febrero de 1972 se reformó la fracción XII proyectándose la creación del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

El 10 de noviembre de 1972 se reforma el inciso f) de la fracción XI del apartado "B" sobre las habitaciones para los trabajadores y se adiciona con un segundo párrafo la fracción XIII del citado apartado "B" sobre la vivienda para los Miembros del Ejercito, Fuerza Aérea y Armada

El 31 de Diciembre de 1974 se reforman las fracciones II, V, XI y XV en relación con la igualdad legal entre la mujer y el hombre.

El 6 de febrero de 1975 se adiciona a la fracción XXXI del Apartado "A" referente a las materias exclusivas de la jurisdicción federal agregando los de:

La Industria Automotriz.

Productos Químicos.

Farmacéuticos y Medicamentos.

Celulosa y Papel.

Aceites y Grasas Vegetales.

Empacado y enlatado de alimentos

Bebidas envasadas.

El 9 de enero de 1978 se reformó la fracción XII del Apartado "A" imponiendo a las empresas la obligación de

proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo; en esta fecha también se publicaron modificaciones a este Apartado en su fracción XXXI adicionado a las materias exclusivas de la jurisdicción federal; La Ferrocarrilera, Madera básica, Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o envases de vidrio, la tabacalera, y las industrias que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, las que le sean conexas y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales.

Por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 19 de Diciembre de 1978 se adiciona un párrafo inicial al artículo 123, sobre el Derecho al Trabajo.

Con fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación de 23 de Diciembre de 1986, aparece otra modificación a este artículo en su fracción VI. Suprimiendo las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, y se unifica el salario mínimo general para todos los trabajadores urbanos y trabajadores del campo.

El 27 de Junio de 1990 se publica en el Diario Oficial de la Federación una Modificación a la fracción XXXI. Competencia Federal en Materia también de banca y créditos.

2. LEYES LOCALES DE TRABAJO

Con fundamentto en lo estipulado en el artículo 123 del texto original de la Constitución de 1917, en el transcurso de 1918 a 1929 se promulgaron las Leyes de Trabajo de Varios Estados; Los cuales fueron:

En el Estado de Veracruz	14	de	Ene. de	1910
En el Estado de Yucatán	02	de	Oct. de	1918
En el Estado de Chiapas	31	de	Dic. de	1919
En el Estado de Coahuila	26	de	Jul. de	1920
En el Estado de Michoacan	05	de	Sep. de	1921
En el Estado de Puebla	14	de	Nov. de	1921
En el Estado de Queretaro	18	de	Dic. de	1922
En el Estado de Jalisco	03	de	Ago. de	1923
En el Estado de Guanajuato	01	de	Sep. de	1924
En el Estado de Colima	21	de	Nov. de	1925
En el Estado de Oaxaca	21	de	Mar. de	1926
En el Edo. de San Luis Potosi	31	de	Dic. de	1926
En el Estado de Aguascalientes	06	de	May. de	1928
En el Estado de Nayarit	25	de	Oct. de	1920
En el Estado de Durango	10	de	Jul. de	1929

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el año de 1931 Bajo el Régimen del Presidente de la República Pacual Ortiz Rubio se promulgó la Ley Federal de Trabajo de 1931, publicada en Agosto 28 del mismo año, como resultado de los debates en su gabinete debido en gran parte a la Reforma Constitucional de los Artículos 123 en la cual se

facultaba al Congreso de la Unión para legislar en Materia de Trabajo (4).

Teniendo como uno de los motivos para la creación de dicha ley el de crear una ley que normara la actividad del capital y del trabajo, en sentido ampliamente protector para los trabajadores.

La mencionada ley consta de 685 Artículos, los cuales se ubicaban en Once Títulos mas 14 Artículos Transitorios siendo los títulos que contenía:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO

Disposiciones Generales
Art. 7 al 16.

TITULO SEGUNDO.

Del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

Del Contrato Individual de Trabajo
Art. 17 al 41.

4 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Septiembre de 1929.

CAPITULO II

Del Contrato Colectivo de Trabajo
Art. 42 al 67

CAPITULO III

De las horas de Trabajo y de los descansos legales.
Art. 68 al 83

CAPITULO IV

Del Salario
Art. 84 al 98

CAPITULO V

Del Salario Mínimo
Art. 99 al 100

CAPITULO VI

Del Reglamento Interior de Trabajo
Art. 101 al 105

CAPITULO VII

Del Trabajo de las Mujeres y de los Menores de edad.
Art. 106 al 110

CAPITULO VIII

De las obligaciones de los Patrones
Art. 111 y 112

CAPITULO IX

De las Obligaciones de los Trabajadores
Art. 113 y 114

CAPITULO X

De la Modificación de los Contratos de Trabajo
Art. 115

CAPITULO XI

De la Suspensión de los Contratos de Trabajo
Art. 116 al 120

CAPITULO XII

De la Rescisión de los Contratos de Trabajo
Art. 121 al 125

CAPITULO XIII

De la Terminación de los Contratos de Trabajo
Art. 126 al 128

CAPITULO XIV

De los Trabajos Domésticos
Art. 129 al 131

CAPITULO XV

Del Trabajo en el Mar y Vías Navegables
Art. 132 al 173

CAPITULO XVI

Del Trabajo Ferrocarrilero
Art. 174 al 189

CAPITULO XVII

Del Trabajo de Campo
Art. 190 al 205
CAPITULO XVIII

De las pequeñas Industrias de la Industria Familiar y del Trabajo a domicilio
Art. 206 al 217

TITULO TERCERO

Del Contrato de Aprendizaje
Art. 218 al 231

TITULO CUARTO

De los Sindicatos
Art. 232 al 257

TITULO QUINTO

De las Coaliciones, huelga y Paros
Art. 258 al 283

TITULO SEITO

De los Riesgos Profesionales
Art. 284 al 327

TITULO SEPTIMO

De las Prescripciones
Art. 328 al 333

TITULO OCTAVO

De las Autoridades del Trabajo y de su Competencia.

CAPITULO I

De las Autoridades en General
Art. 334 y 335

CAPITULO II

De las Juntas Municipales de Conciliación
Art. 336 al 341

CAPITULO III

De las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje
Art. 342 al 351

CAPITULO IV

De las Juntas Federales de Conciliación.
Art. 352 al 357

CAPITULO V

De la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Art. 328 al 366

CAPITULO VI

De la Elección de Representantes Obreros y Patronales ante
las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.
Art. 367 al 401

CAPITULO VII

De los Inspectores del Trabajo
Art. 402 al 406

CAPITULO VIII

De la Procuraduría de la Defensa del Trabajo
Art. 407 al 413

CAPITULO IX

De las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y del
Procedimiento para fijarlo
Art. 414 al 428

CAPITULO X

De las Competencias
Art. 429 al 439

TITULO NOVENO

Del procedimiento ante las Juntas

CAPITULO I

Disposiciones Generales
Art. 440 al 485

CAPITULO II

De las Recusaciones
Art. 486 al 499

CAPITULO III

De la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales
de Conciliación
Art. 500 al 510

CAPITULO IV

De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de
Conciliación y Arbitraje
Art. 511 al 559

CAPITULO V

De las providencias precautorias
Art. 560 al 565

CAPITULO VI

De las Tercerías
Art. 560 al 569

CAPITULO VII

De los Conflictos de Orden Económico
Art. 570 al 583

CAPITULO VIII

De la Ejecución de los Laudos
Art. 584 al 648

TITULO DECIMO

De las Responsabilidades
Art. 649 al 672

TITULO UNDECIMO

De las Sanciones
Art. 673 al 685

TRANSITORIOS.- 14 Artículos.

Cabe mencionar aquí la gran importancia que tuvo esta ley al ser la primera que legislaba en forma federal sobre las relaciones Obrero-Patronales y las consecuencias de las mismas.

4. REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

De su texto original publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de agosto de 1931 a la fecha en que fue publicada la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, aquella sufrió diferentes reformas, entre las cuales

encontramos las referentes a las comisiones especiales del salario mínimo y del procedimiento para fijarlos; escuelas en beneficio de los hijos de los trabajadores, pago del séptimo día; días de descanso obligatorio procedimientos ante las Juntas; y otros.(5)

3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Expondremos primeramente algunos ejemplos de exposición de motivos que impulsaron a su creación.

En lo referente a las Normas Procesales Generales encontramos:

"LIV.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"

Antes de entrar... el derecho procesal del trabajo son las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón.

Se estudió también la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los procesos del trabajo,

(5) Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de abril de 1970, por decreto de fecha 23 de Diciembre de 1969.

transformándolos, de un procedimiento puramente oral. Las encuestas que se hicieron entre el personal de las Juntas y entre los trabajadores y los patrones, llegaron a la conclusión que si bien un sistema oral puede ser teóricamente preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos ... "(6).

"LV.- NORMAS PROCESALES GENERALES

Los artículos 685 y siguientes contienen las normas procesales generales. El proyecto sigue los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero al mismo tiempo, introduce las observaciones derivadas de la actividad procesal de las Juntas, tanto federales como locales..." (7)

Así las cosas tenemos que como resultado de una serie de exigencias que se venían acumulando por los trabajadores mexicanos, y las cuales no se podían satisfacer adecuadamente con las Reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se decretó la Nueva Ley Federal del Trabajo en el año de 1970 la cual en su texto original contaba con 890 artículos mas 12 transitorios y antes de las reformas sufridas por la misma en el año de 1980 (8), fue reformado en diversas veces y formas mediante Decretos

(6) Tomada de la Ley Federal del Trabajo S.T.P.S. 1ª Educación Cd. Talleres Gráficos de la Nación - Pag. 91-1997.

(7) Ídem (6) Pag. 92.

(8) Publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980.

Publicados en el Diario Oficial de la Federación en Distintas fechas, tocante a diversos aspectos de dicha ley destacando entre estas Reformas las que aluden a Las Juntas de Conciliación y Arbitraje; igualdad jurídica de la mujer y derechos de preferencia en el trabajo; creación de Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje fuera de la capital de la República, y otras las cuales conjuntamente con las mencionadas y

los artículos que no habían sido modificados del texto original integraban el texto vigente de la ley de 1970 el cual se componía: de 1010 artículos divididos en Dieciseis Títulos de la forma siguiente:

TITULO PRIMERO, "PRINCIPIOS GENERALES"

**TITULO SEGUNDO, "RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO"
CON V CAPITULOS.**

**TITULO TERCERO, "CONDICIONES DE TRABAJO"
CON VIII CAPITULOS**

**TITULO CUARTO, "DERECHO Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE
PATRONES.
CON V CAPITULOS.**

TITULO QUINTO, "TRABAJO DE LAS MUJERES".

**TITULO QUINTO, "TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD".
BIS.**

**TITULO SEXTO, "TRABAJOS ESPECIALES".
CON XVII CAPITULOS.**

**TITULO SEPTIMO, "RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO"
CON VIII CAPITULOS.**

**TITULO OCTAVO, "RUELGAS"
CON II CAPITULOS**

- TITULO NOVENO, "RIESGOS DE TRABAJO"**
- TITULO DECIMO, "PRESCRIPCION"**
- TITULO DECIMO PRIMERO, "AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES",
CON XIII CAPITULOS.**
- TITULO DECIMO SEGUNDO "PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE.**
- TITULO DECIMO TERCERO "REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS
PATRONES", CON III CAPITULOS**
- TITULO DECIMO CUARTO "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO",
CON IX CAPITULOS.**
- TITULO DECIMO QUINTO "PROCEDIMIENTO DE EJECUCION"
CON III CAPITULOS**
- TITULO DECIMO SEXTO "RESPONSABILIDADES Y SANCIONES"**

Después de la Reforma de 1980 la Ley Federal del Trabajo de 1970 ha sufrido otras más hasta la actualidad, encontrando entre estas: las referentes al Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores; Revisión de Salarios Mínimos; Capacitación y Adiestramiento y otras que si bien han sido importantes todas por el hecho de que buscan una adecuación al desarrollo positivo del derecho laboral no han afectado al derecho laboral procesal como las de 1980.

1.- EL DERECHO PROCESAL Y SU EVOLUCION.

El Derecho Procesal del trabajo tiene como fuente los principios del Artículo 123 Constitucional de 1917 los cuales

fueron desarrollándose en un principio de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Así tenemos que el artículo 123 Constitucional, en su texto original, disponía en fracción XX que las diferencias, los conflictos que se llegasen a suscitar entre el capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de obreros y de los patronos y uno del gobierno.

En la fracción XXI del mismo precepto constitucional se establecía que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resultare del conflicto, y estipulaba también que si la negativa fuere por parte de los trabajadores, se daría por terminado el contrato de trabajo.

En su fracción IX estableció la fijación del salario mínimo por comisiones especiales, que se formarían en cada Municipio subordinado a la Junta Central de Conciliación de cada Estado.

La fracción XXVII estableció, como ahora lo hace, que sería condición nula que no obligaría a los contratantes en una relación de trabajo, aquella que fije un salario que no sea remunerador a Juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En su Título Noveno " Del Procedimiento ante las Juntas" La Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone en su Capítulo I. Las Disposiciones Generales aplicables a los procedimientos señalando en su artículo 440 "Ante las Juntas no se exigirá forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan. Las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos". (9) y en el artículo 479 del mismo capítulo " Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. La Junta, de oficio, una vez transcurrida este término, dictará la resolución que corresponda. (10)

Bajo el mismo título en su capítulo II regulaban sobre las Recusaciones, en el capítulo III se normatizaba lo relativo a la Conciliación ante las Juntas Municipales y

(9) La Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931.-
p. 55
(10) IB. DEN.- P 61.

Federales de Conciliación preceptuado en su artículo 500 "En cualquier caso de conflicto o diferencia que deba conocer una Junta Municipal o Junta Federal de Conciliación, el patrón o trabajador interesados ocurrirán ante la Presidencia Municipal o ante el Inspector Federal del Trabajo, según el caso, por comparecencia o por escrito, indistintamente".(11)

En su capítulo IV regula sobre los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, señalando en su artículo 511.

"Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deben conocer unos u otra, el Presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, que tendrá lugar dentro de tercero día, a más tardar, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece..." (12)

Y en su artículo 515 " Si el demandado no comparece, se señalará día y hora para la celebración de una

(11) Ibídem (10) Pág. 64

(12) Ley Fed. del Trabajo publicada en Diario Oficial 28 DE AGOSTO DE 1931 P.110

audiencia de demanda y excepciones apercibiéndole de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda si en esta segunda ocasión tampoco comparece.

Si a esta audiencia no concurre el actor, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales". (13)

En su capítulo V Regula todo lo referente a las Providencias precautorias. En su capítulo VI marca los lineamientos a seguir en las tercerías, en el capítulo VII sobre de los conflictos de orden económico y el VIII marca lo conserniente a la ejecución de laudos.

Mas adelante en la historia encontramos lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo de 1970 que establecia en referencia al Deracho Procesal laboral, en su TITULO CATORCE. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" y en su Capítulo I marcaba las disposiciones generales y tenemos que en su artículo 685 decia "En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegatos. Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos" (14).

(13) Ibidem (12) Pag. 111

(14) Ley Federal del Trabajo, Lfc. José I. Herrasti, Pag. 369

En sus Capítulos II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX y X, nos articula sobre las Normas de Competencia, las recusaciones y excusas, el Procedimiento ante las Juntas de Conciliación. El Procedimiento para tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica, los procedimientos especiales, procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, recursos, providencias cautelares y tercerías, respectivamente.

Como último avance legislativo en materia procesal laboral encontramos las Reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación con fecha 4 de enero de 1980, los cuales modifican los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970; adicionan el artículo 47 de la misma ley y derogan los artículos 452, al 458 y 460 al 463, 470 y 471 de la anterior ley, para hacer mención de esto tenemos que de acuerdo a lo establecido en el Artículo Primero de la Reformas, se modifican:

**TITULO CATORCE
CAPITULO I
SOBRE PRINCIPIOS PROCESALES
ARTICULOS 685, 687, 688**

**CAPITULO II
DE LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD
ARTICULOS DEL 684 AL 697**

CAPITULO III
Arts. 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706

CAPITULO IV
De los Impedimentos y Excusas
Artículo 707, 708, 709, 710, 711

CAPITULO V
De la Actuación de las Juntas.
Arts. 712 al 732

CAPITULO VI
De los Términos Procesales
Artículo del 733 al 738

CAPITULO VII
De las Notificaciones
Artículos 739 al 752

CAPITULO VIII
De los Exhortos y Despachos
Artículos del 753 al 760

CAPITULO IX
De los Incidentes
Artículos 761 al 765

CAPITULO X
De la Acumulación
Artículos 766 al 770

CAPITULO XI
De la Continuación del Proceso y de la Caducidad
Artículos 771 al 775

CAPITULO XII
De las pruebas Sección Primera Reglas Generales
Artículos 776 al 785

SECCION SEGUNDA DE LA CONFESIONAL
Artículos 786 al 794

SECCION TERCERA DE LAS DOCUMENTALES
Artículos 795 al 812

SECCION CUARTA DE LA TESTIMONIAL
Artículos 813 al 820

SECCION QUINTA DE LA PERICIAL
Artículos 812 al 826

SECCION SEXTA DE LA INSPECCION
Artículos 827 al 829

SECCION SEPTIMA DE LA PRESUNCIONAL
Artículos 830 al 834

SECCION OCTAVA DE LA INSTRUMENTAL
Artículos 835 y 836

CAPITULO XIII
De las Resoluciones Laborales
Artículos 837 al 848

CAPITULO XIV
De la Revisión de los Actos de Ejecución
Artículos 849 al 856

CAPITULO XV
De las Providencias Cautelares
Artículos 857 al 864

CAPITULO XVI
Procedimiento ante las Juntas de Conciliación
Artículos 865 al 869

CAPITULO XVII
Procedimiento Ordinario ante las Juntas
de Conciliación y Arbitraje.
Artículos 870 al 891

CAPITULO XVIII
De los Procedimientos Especiales
Artículos 892 al 899

CAPITULO XIX
Procedimientos de los Conflictos Colectivos
de Naturaleza Económica
Artículos 900 al 919

CAPITULO XXI
Procedimiento de Huelga
Artículos 920 al 938

TITULO QUINCE
PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

CAPITULO I

SECCION PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES
Artículos 939 al 949

SECCION SEGUNDA DEL PROCEDIMIENTO DEL EMBARGO
Artículos 950 al 966

SECCION TERCERA REMATES
Artículos 967 al 975

CAPITULO II
Procedimientos de los Tercerías y Referencias de Crédito

SECCION PRIMERA DE LAS TERCERIAS
Artículos 976 al 978

SECCION SEGUNDA DE LA PREFERENCIA DE CREDITOS
Articulos 979 al 981

CAPITULO III
Procedimientos paraprocesales o voluntarios
Articulos 982 al 991

TITULOS DIECISEIS
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES
Articulos 992 al 1010

Artículo Segundo de las Reformas se adiciona al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 para quedar como sigue:

Artículo 47....

I a IV.....

El aviso debe hacerse del Conocimiento del
Trabajador.

Artículo Tercero.- Se derogan los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470, 471, de la Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de Abril de 1970.

II CREACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- CONCEPTOS GENERALES

Continuando con la presente investigación hablaré ahora sobre algunos conceptos de Derecho relacionados con el tema que se está tratando.

Cabe la observación de que en la Materia de Derecho Procesal no todos los conceptos que se manejan por diversos autores tienen una aceptación general, por lo que trataré de exponer diversas opiniones que existen de los mismos para poder tener diversos ángulos de enfoque.

Así las cosas encontramos que:

a).- "Derecho Procesal del Trabajo"

Quise tratar aquí el concepto "Derecho Procesal del Trabajo" sin separar las palabras Derecho, Proceso y Trabajo en razón de que si bien es cierto cada una de ellas se puede manejar como un concepto individual, también lo es que tal situación conllevaría una desviación, en un momento determinado, del tema principal de este ensayo, es decir, no es necesario para los fines que se persiguen en razón de que los autores Catedráticos, Licenciados, Maestros, Doctores y en general los estudiosos del Derecho Laboral, manejan este concepto en forma integral, por lo anterior tenemos que:

Para el Doctor Borrell Navarro Miguel el Derecho Procesal del Trabajo es el "conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando este es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos."(15)

Tambien expresa el Doctor Miguel Borrell Navarro sobre el Derecho Procesal del Trabajo:

"El Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuentiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales." (16)

El Doctor Alberto Trueba Urbina nos dice al respecto: del Derecho Procesal del Trabajo:

(15) Miguel Burrell Navarro, "Análisis preventivo y jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo P-653
(16) Ibidem. Miguel Burrell.

"Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del órden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales".(17)

Para el Licenciado Rafael Tena Sackya, el Doctor Hugo Italo Morales S. el Derecho Procesal del Trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el órden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.(18)

También tenemos que para el Doctor Baltazar Cavazos Flores. "El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral.

El Lic. Francisco Ross Gomez en su obra " Derecho Procesal del Trabajo". Considera que el Derecho Procesal Laboral es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional

(17)Alberto Trueta Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. P. 74
(18)Rafael Tena Sock y Hugo Itado M. Derecho Procesal del Trabajo P.20

del Estado, respecto de las normas con motivo en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales.

El Doctor Nestor de Buen L. nos define al Derecho Procesal del Trabajo en forma sintética manifestando " El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo." (19)

b).-TRABAJADOR

Para continuar con nuestra exposición de conceptos generales ahora seguiremos con "Trabajador" y en referencia a este tenemos que:

"La Ley de 1931, en su artículo tercero decía que: "Trabajador, es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". (20)

En esta definición no aparece alguna distinción entre personas Física o persona Moral lo cuál procuraba con fusiones que aprovechaba el patrón.

(19) Nestor de Buen L. Derecho Procesal del Trabajo P.40

(20) Ley Federal del Trabajo, 1937

En cambio, la nueva Ley Federal del Trabajo en su Artículo Octavo dice:

"Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado". (21)

El mismo Artículo Octavo nos define el conjunto de trabajo con la finalidad de precisar el concepto de trabajo preceptuando que:

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio". (22)

Así, con lo expuesto en los dos párrafos de este Artículo Octavo, La Ley Federal del Trabajo no deja lugar para divagaciones sobre el concepto de "trabajador", suprimiendo las deficiencias de la Ley anterior al respecto.

Por lo que podemos ver, la legislación nueva se apartó de la Ley anterior en algunos aspectos, el precepto de 1931, exigía que la prestación de servicios se efectuará en

(21) Juan B. Climent Ley Federal del Trabajo Ed. Esfinge, México 1992, 5ta. Ed. Pag. 46

(22) *Ibídem*

virtud de un Contrato de Trabajo, en cambio para la nueva ley es suficiente el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado.

c).-PATRON.

En su Artículo Cuarto al ley de 1931 establece que:

"Patrón es la persona física o jurídica que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo". (23)

En cambio la ley de 1970, expresa en su artículo diez que:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (24)

Aquí volvemos ha encontrar la Suspensión de "Contrato de Trabajo" como requisito para que pueda existir la relación laboral.

(23) Ley Federal del Trabajo 1931

(24) Juan B. Ley Federal del Trabajo Ed. Esfinge 5ª Ed. Mex. 1992. Pag. 53

De igual forma la nueva Ley vuelve a referirse a persona moral y persona física como algo deferente no permitiéndolo confusiones al respecto y llevando una concordancia adecuada con lo estipulado en el artículo ocho referente al concepto de "Trabajador" en la misma Ley Federal del Trabajo.

d).- EQUILIBRIO Y JUSTICIA SOCIAL.

El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo nos marca que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, como ya hemos hablado de los trabajadores y patronos trataremos ahora sobre "El Equilibrio y la Justicia Social.

La idea de Equilibrio y Justicia Social nos obliga a pensar sobre el concepto que cada persona, cada político, cada abogado, cada estudiante, cada comerciante y en fin cada uno de los integrantes de la sociedad tiene sobre el concepto de justicia y equilibrio, para cada uno puede tener un sentido deferente de acuerdo a sus propios intereses, para el comerciante lo justo es que obtenga la mayor ganancia posible sobre la venta de su producto, por el contrario para el cliente lo justo es que paga lo menos por los servicios que recibe ó la mercancía que adquiera, tratándose de mediar esta situación se ha venido buscando desde épocas antiguas formulas para conciliar los intereses de

todos los integrantes de la sociedad a través de la regularización de la conducta entre individuos de la sociedad, por, medio de normas que procuren el bienestar para cada uno de los individuos sin ser afectados entre si o mejor dicho no buscando el bienestar completo de cada individuo, sino buscando el bienestar de toda la sociedad para lo cual el concepto de Justicia Individual se ha cambiado por el de Justicia Social como resultado de la convivencia entre los hombres en Sociedad, lo anterior significa que en un momento determinado tenemos que renunciar a obtener una aexagerada ganancia sobre lo que hacemos concretandonos a obtener una ganancia que permita a la otra parte con que tratamos también pueda obtener a su vez una ganancia.

Ahora bien veamos algunas opiniones sobre la Justicia y el Equilibrio Social,

Raúl Carranca y Rivas, en su obra "EL ARTE DEL DERECHO", nos dice lo siguiente:

"El Derecho aspira a ser la consumación de la justicia, su concreción mayor. Lo que es la justicia lo recoge el Derecho y le da forma, razonándolo en consecuencia, la Justicia es la idea del Derecho.

"Uno de los más importantes elementos de la religión cristiana es la idea de que la Justicia es una cualidad esencial de Dios", dice Hans Kelsen. Por lo tanto, y si aceptamos dicha concepción como yo lo acepto, la Justicia es indefinible en sí, sólo perceptible por la sensibilidad..."(25)

Más adelante en su misma obra dice " El hombre en sociedad, el hombre social, tiene que vérselas con la ley su libertad, por supuesto, está condicionada por la ley, regulada por ella y lo mismo hay ocasiones en que la ley sirve para consolidar la armonía social que las hay en que sirve para irrumpir en el ámbito de la libertad personal, peronalísima tal y como sucede en los Estados totalitarios y para que no suceda eso, que es terrible la ley ha de ser justa. Por lo tanto se puede afirmar que la ley es el vestido magnífico de la Justicia, su expresión histórica y social única; añadiendo que la ley justa es la ley equitativa..." (26)

Por su parte el Licenciado Rafael Preciado Hernández, en su obra " Lecciones de Filosofía del Derecho" (27) nos habla sobre la Justicia Social y nos dice que no es preciso hablar sobre una Justicia Social como tal sino tomándola como

(25) Raúl Cerranza Rivas "El Arte del Derecho", 1991 Ed. Porrúa México P. 84

(26) *Ibidem* P. 101.

(27) Rafael R. Hernández "Lecciones de filosofía en Derecho" Ed. UNAM México 1986. 2da. Edición 1ª reimpresión Pag. 221.

término sinónimo de la Justicia General o legal, o más bien como la noción genérica de la justicia, referida a lo social.

El Licenciado Rosalío Bailón Valdovinos, en su obra "Legislación Laboral" (28) dice: Justicia.

"Consideramos que la justicia es un valor social que consiste en guiarse por lo que disponen las leyes en la solución de la conflictiva social o dicho en otras palabras, es el recto comportamiento en la interpretación y aplicación de la ley en la solución de los conflictos sociales (litigios). En una palabra, Justicia significa ajustarse a la ley para resolver una controversia y no torcerse ni a uno ni a otro lado."

Aquí también quise incluir el concepto de equidad tomando de los apuntes del Licenciado Francisco Lozano Bernal profesor de la cátedra de Filosofía del Derecho en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán;

" La equidad se ha definido como la justicia del caso concreto. La justicia y la equidad se identifican pero esta supone aquella. La justicia se caracteriza por que es general y

(28) Rosalío Bailón Valdovinos "Legislación Laboral" Edo. LINUSA México 1ª Edición 3er. 1990 P. 16

abstracta es como la ley uniforme, igual para todos. En cambio la equidad ve las circunstancias particulares del caso, ve lo que la ley ignora".

2.- FINALIDAD DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Como ya hemos visto el derecho procesal del trabajo (29) es protector de la clase trabajadora, que fue creado con el objeto de proteger a los trabajadores de los abusos del patrón y de las desigualdades que se daban al querer reclamar al trabajador un mejor trato ante las autoridades.

Así encontramos como una de las finalidades del derecho procesal laboral la de corregir las injusticias sociales que han sufrido los trabajadores mexicanos. Para que puedan estar en condiciones de exigir se les otorga todos las prestaciones y les sean respetados todos los derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo.

También tenemos que otra finalidad del Derecho Procesal del Trabajo es la de derimir las diferencias que se

(29) Quiero aclarar que todo el derecho laboral y no solo el Procesal Laboral, protege al trabajador inclusive la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, es en sí la que estipula los derechos que hacen de la relación laboral, pero por no desviarme del tema principal de este trabajo aquí solo hago mención al Derecho Procesal Laboral.

susciten entre los obreros y los patrones con motivo de la relación laboral que los unen procurando dar preponderación a la conciliación.

Otra de sus finalidades es la de conseguir el equilibrio y justicia social en la relaciones que se dan entre los trabajadores y los patrones. (30)

Conjuntamente a las anteriores el derecho procesal del trabajo tiene la finalidad de proteger al trabajador de si mismo ,esto es, de su ignorancia y su falta de carácter y necesidad por un lado y tomando en consideración la precaria situación en que viven en su mayoría los trabajadores mexicanos y por lo cual no tienen la oportunidad de instruirse, establece normas protectoras del trabajador en relación a este asunto específico, como por ejemplo la que se establece en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo la cual no exige una forma determinada para la presentación de escritos, y otras normas más en relación a esta protección del trabajador de su propia ignorancia en lo que respecta a proteger al trabajador de su falta de carácter y necesidad encontramos que las normas procesales del trabajo tienen el principio de indisponibilidad lo cual las hace imperativas no pudiendo ser sustituidas modificadas o variarse a

(30) hago aquí la misma aclaración que en el pie de página N° 25

voluntad de las partes, así como la irrenunciabilidad de derechos establecida en la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional que establece como condiciones nulas en un Contrato de Trabajo las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, así como por desperdirsele de la obra. (31)

Otra finalidad que encontramos es la de obtener el equilibrio procesal a través de la tutela de la Junta al Trabajador procurando una igualdad no formal sino una igualdad real de las partes en el proceso. (32)

3.- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Podemos definir a estos principios como a los criterios fundamentales en que se inspira y manifiesta el Sistema Jurídico Procesal Laboral.

Dentro del Derecho Procesal Laboral encontramos los siguientes principios:

(31) Aunque se podría decir que no pertenece propiamente al derecho procesal laboral, esta disposición se relaciona directamente con el mismo al ser la afectación de estos conceptos la que con más frecuencia es motivo de las quejas de los trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

(32) Trataré en forma más amplia sobre este punto en el capítulo relacionado a la exposición de motivos de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

PUBLICO.- Se manifiesta en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es público, procurando con esto dar claridad a todo el proceso, asimismo garantizando su rectitud, seriedad y legalidad, este principio se excepciona sólo de acuerdo a lo estipulado por el artículo 720 de la Legislación Laboral vigente, esto es cuando la Junta lo ordene de oficio o a instancia de parte, procurando siempre el mejor despacho de los negocios, cuidando la moral y las buenas costumbres.

GRATUITO.-Consiste en el ordenamiento legal por medio del cual las Juntas están obligadas a llevar a cabo todas sus actuaciones dentro del proceso laboral en forma gratuita, por lo que no pueden cobrar costas por este servicio.

INMEDIATO.- Este principio obliga a los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a intervenir personalmente en todo el curso del proceso, procurando el contacto continuo con las partes para así estar en mejores condiciones de emitir un Laudo justo y equitativo.

ORALIDAD.-El proceso laboral debe ser predominantemente oral, esto con la finalidad, por un lado de darle mayor fluidez a todo el proceso y por otro procurar una mejor comunicación directa entre las partes y el juzgador.

SE INICIA A INSTANCIA DE PARTE.- Este principio obliga a las partes a requerir de la intervención de la Junta, de otra manera si los sujetos de la relación laboral o los terceros interesados no instan al órgano Jurisdiccional para que actúe, éste no puede intervenir de oficio en la resolución de los conflictos de trabajo.

Los anteriores principios son los manifestados en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, aunque dentro de este mismo artículo se mencionan "La Economía", "Concentración" y "Sencillez" del proceso, estos conceptos se consideran no como principios sino como características del Derecho Procesal Laboral.

4.-LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- A) INTEGRACION**
- B) PRESIDENTES**
- C) REPRESENTANTES DE TRABAJADORES Y
REPRESENTANTES DE PATRONES**

A) INTEGRACION

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son cuerpos colegiados constituidos en forma tripartita, por un representante de los trabajadores, un representante de los patronos y un representante del gobierno, siendo este último el Presidente de la Junta, asimismo estos son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y escribientes que se requieran y lo permita el presupuesto.

Para el mejor desempeño de sus funciones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se apoyan en las Juntas Especiales, que también son órganos jurídicos y conocen todo lo referente a los asuntos que les competen de acuerdo a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, conforme a la tabla de distribución de las diferentes ramas de la industria y demás actividades.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION

Estas Juntas tienen facultades legales para actuar ya sea como instancia meramente conciliatoria ó como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando el conflicto laboral de que se trate no exceda del importe de tres meses de salario, además de cooperar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el cumplimiento de exhortos, informes y notificaciones. La finalidad de su creación es facilitarle, sobre todo a la clase obrera, la tramitación de sus asuntos laborales acercándolas al sitio de la prestación de sus servicios, en el caso de que no existan en el mismo. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de no existir Juntas Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, ni de Conciliación en el lugar del conflicto laboral, si este es de naturaleza individual y cuantía menor a tres meses de salario, se puede integrar y funcionar una Junta de Conciliación Accidental.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La Ley Federal del Trabajo articula sobre las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y nos dice al respecto.

"Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (32)

También tenemos que la integración y funcionamiento de estas Juntas se regirá por lo establecido en la Ley Federal del Trabajo para las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de las ramas industriales y de las empresas que se encuentran expresamente señaladas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo el cual deriva de lo establecido en el apartado A, artículo 123 inciso XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

También las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer sobre los asuntos relativos a conflictos que atienden a dos o mas entidades

(32) Artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo vigente

federativas, contratos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y asimismo para conocer lo relacionado con la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el trabajo.

Es bueno anotar que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que se ubican a través de toda la República, sólo pueden conocer de asuntos o conflictos individuales de trabajo cuando se trate de conflictos colectivos la competencia será de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por medio de sus secciones de Huelgas y de Conflictos de orden económico.

B) PRESIDENTES DE LAS JUNTAS

El Presidente de la República Mexicana es quien se encarga de nombrar al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Las facultades que tiene el presidente de la Junta así como sus obligaciones están comprendidas dentro de lo que estipula el Artículo 617 de la Ley de la Materia y son las siguientes:

- CUIDAR DEL ORDEN Y DE LA DISCIPLINA DEL PERSONAL
- PRESIDIR EL PLENO
- PRESIDIR LAS JUNTAS ESPECIALES CUANDO UN CONFLICTO AFECTE A DOS O MAS RAMAS DE LA INDUSTRIA O DE LAS ACTIVIDADES REPRESENTADAS

EN LA JUNTA; ASIMISMO CUANDO SE TRATE DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

- EJECUTAR LOS LAUDOS DICTADOS POR EL PLENO Y POR LAS JUNTAS ESPECIALES EN LOS CASOS MENCIONADOS EN LA FRACCION ANTERIOR.

- REVISAR LOS ACTOS DE LOS ACTUARIOS EN LA AJECUCION DE LOS LAUDOS QUE LE CORRESPONDA EJECUTAR, A SOLICITUD DE CUALQUIERA DE LAS PARTES.

- CUMPLIMENTAR LOS EXHORTOS O TURNARIOS A LOS PRESIDENTES DE LAS JUNTAS ESPECIALES.

- RENDIR LOS INFORMES EN LOS AMPAROS QUE SE INTERPONGAN EN CONTRA DE LOS LAUDOS Y RESOLUCIONES DICTADAS POR EL PLENO Y POR LAS JUNTAS ESPECIALES QUE PRESIDEN.

- LAS DEMAS QUE LES CONFIERAN LAS LEYES.

C.-REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

Los representantes de obreros y patrones que integran las Juntas Permanentes de Conciliacion y Arbitraje, son elegidos en forma democrática por las propias clases a que pertenecen, en convenciones que se organizan y funcionan cada seis años.

Su regulación está contemplada en el título trece de la Ley Federal del Trabajo, los requisitos para fungir como tales son:

- SER MEXICANO, MAYOR DE VEINTICINCO AÑOS, EN PLENO EJERCICIO DE SUS DERECHOS.

HABER TERMINADO LA EDUCACION OBLIGATORIA.

NO PERTENECER AL ESTADO ECLESIASTICO.

- NO HABER SIDO CONDENADO POR DELITO INTENCIONAL SANCIONADO CON PENA CORPORAL.

D) EL PLENO

Mencionando al Pleno, nos encontramos que el mismo está integrado, como ya habíamos mencionado, por el Presidente de la Junta y los Representantes de los trabajadores y de los patrones, y sus facultades y obligaciones son:

- EXPEDIR EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA Y DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.

- CONOCER DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO QUE AFECTEN A LA TOTALIDAD DE LAS RAMAS DE LA INDUSTRIA Y DE LAS ACTIVIDADES REPRESENTADAS EN LA JUNTA.

- CONOCER DEL RECURSO DE REVISION INTERPUESTO EN CONTRA DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR EL PRESIDENTE DE JUNTA EN LA EJECUCION DE LOS LAUDOS DEL PLENO.

- UNIFORMAR CRITERIOS DE RESOLUCION, CUANDO LAS JUNTAS ESPECIALES SUSTENTEN TESIS CONTRADICTORIAS.

- CUIDAR QUE SE INTEGREN Y FUNCIONEN DEBIDAMENTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.

- INFORMAR A LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PERSIVISION SOCIAL DE LAS DEFICIENCIAS QUE OBSERVE EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA SUGERIENDO LO CONDUCENTE PARA RESOLVERLAS.

- LAS DEMAS QUE LE CONFIERAN LAS LEYES

CAPITULO III

REFORMAS PROCESALES DE 1980

En razón de que el tema de este trabajo es el de La Suplencia de la Demanda del Trabajador en Materia Laboral y la finalidad del mismo es determinar si en realidad cumple o mejor dicho es adecuado para conseguir los fines que se persiguen en la Ley Federal del Trabajo respecto a la obtención de equilibrio y justicia social en la relaciones obrero-patronales en la República Mexicana, considero apropiado tratar sobre cuales fueron los motivos que se expusieron para realizar las Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, así como el estudio que se realizó sobre la iniciativa en el Congreso de la Unión.

1.- CAMARA DE DIPUTADOS.

Con fecha 20 de diciembre de 1979 fue enviada por el Ejecutivo de la Nación, la Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, y a la misma le fue dispensada la primera lectura en la Cámara de Diputados en razón de que según (36) se dijo en la misma Cámara, ya había sido distribuida la iniciativa entre los ciudadanos diputados.

(36) Pongo el término "según" por que en la lectura del diario de debates de la Cámara de partidos, de fecha diciembre 27 y 28 de 1979, encuentro que en el uso de la palabra un diputado manifestó no haber recibido nada al respecto, esto lo detallaré más adelante.

Por lo que fué turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

A continuación transcribo el oficio mediante el cual el Presidente de la República Mexicana envía la iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo al Congreso de la Unión; publicado en el diario de debates de la Cámara de Diputados el día 21 de diciembre de 1979, en la página 18. Año 1 Tomo 1 N° 53.

" Escudo Nacional.- Estados Unidos Mexicanos D.F.- Secretaría de Gobernación.

C.C. Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión-Prezentes. Para los efectos Constitucionales y por instrucciones del C. Presidente de la República con el Presente les envío iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, documento que el propio Primer Magistrado de la Nación somete a su digna consideración.

Reitero a ustedes en esta oportunidad las seguridades de mi consideración distinguida.

Sufragio Efectivo No Reeleccion

México D.F. a 20 de diciembre de 1979

El Secretario: Profesor Enrique Olivares Santana."

Y en el oficio enviado a la Cámara de Diputados:

"C.C. Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Presente.

Por el digno conducto de ustedes y en ejercicio de la facultad que me otorga la Fracción 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter a la alta consideración del H. Congreso de la Unión la siguiente Iniciativa de Decreto que tiene por objeto promover el correspondiente proceso legislativo para modificar los Títulos Catorce, Quince y Dieciseis; adicionar el Artículo 47 y Derogar los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 470 y 477 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970."

Así encontramos que la iniciativa de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo fue por un " Decreto Presidencial " el cual fue enviado al Congreso de la Unión el día 20 de diciembre de 1970 y elaborada la Primera lectura del mismo, el día 21 de diciembre de 1979, así también se llevó a cabo la Segunda lectura del decreto el día 27 de diciembre de 1979.

Por lo cual encontramos aquí que la Cámara de Diputados tuvo de tiempo para el estudio del Decreto de Reformas del día 20 al 27 de Diciembre de 1979 es decir ocho días para la

lectura, estudio y debate de algo tan importante y de tanta trascendencia en la Sociedad Mexicana como fueron y son las Reformas Procesales de la Ley Federal del Trabajo.

En la lectura del Dictámen realizado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, relativo al proyecto de Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo encontramos las siguientes manifestaciones contenidas en el cuerpo del mismo dictámen:

"Honorable Asamblea".

Para su estudio y análisis fue turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social con fundamento en lo que disponen los artículos 50 fracción I, 54 y 56 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, la iniciativa de Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, enviada por el Ejecutivo Federal al H. Congreso de la Unión, en ejercicio de la facultad que le confiere la fracción I del Artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. "

"... el propio Ejecutivo ha advertido que no basta con modificaciones legales de tipo sustantivo y la adopción de medidas de carácter administrativo sino que también es necesario atender lo relativo a las disposiciones que se refieren a las actividades y funciones de nuestros Tribunales laborales..."

de este primer párrafo se desprende que, de acuerdo a lo expresado en dicho dictámen, el Ejecutivo de la Nación siente la necesidad de "atender lo relativo a las disposiciones que se refieren a actividades y funciones de nuestros tribunales laborales", pues que bueno que el ejecutivo sentía esa necesidad, lo que considero inapropiado es que ya que se trataba de atender lo relativo a las actividades y funciones de los Tribunales laborales, como es que no se articuló nada en concreto y en forma exacta sobre la forma en que debían acordar las Autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en casos como los que han promovido tantos de los llamados "Criterios de Gobierno", los cuales vienen a ser, por decirlos así, una suplencia a las Lagunas Legales en el procedimiento laboral, sin embargo estos mismos criterios resultan a veces contradictorios y por lo mismo inadecuados para poder resolver un juicio de forma justa, como ejemplo de lo anterior tenemos:

La Junta Federal, de Acuerdos con el pleno del 22 de noviembre de 1984, ante el silencio de la Ley respecto al desahogo de la prueba testimonial (artículo 815 Ley Federal del Trabajo) sobre identificación de testigos, ya que la fracción II de dicho artículo dice que 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 le concederá tres días para

ello", pero no establece que sucede si pasados los tres días no se identifica el testigo, la Junta Federal, en el pleno mencionado resolvió que " debe adoptarse el criterio consistente en no darle valor a dicho testigo que no se identifique en el término que para tal efecto le haya concedido la Junta, pues con ello se dá seguridad jurídica al procedimiento y se encuentra motivación y fundamento en la idoneidad del testigo."

La Junta Local del D.F. no ha tomado resolución al respecto, en pleno ni en sus criterios de gobierno pero en sus acuerdos de admisión de pruebas varias de sus juntas especiales han hecho a las partes la prevención de que sus testigos se identifiquen, sin , desde luego, anunciar que efectos produce el desacatamiento de tal prevención, otras determinan que la identificación del testigo debe hacerse en la audiencia en la que rinda su declaración e inclusive algunas previenen en declarar desierta la prueba si la identificación no se hace "A satisfacción de la Junta", lo que ha dado motivo para dejar sin prueba testimonial a quien teniendo la carga de la prueba, no puede por otro medio probar su defensa.

Como otro ejemplo más tenemos el siguiente:

En la etapa de conciliación, las partes llegan a un convenio, en algunas Juntas se eleva a la categoría de Laudo

pasado ante autoridad y en otras no, solamente que esté presente el actor o, a veces ni así, asimismo en algunas Juntas el pago para la cumplimentación del Convenio admiten que sea en cheque, otras solo en efectivo ó con cheque certificado.

De tal forma tenemos que la intención del ejecutivo al respecto de atender a las funciones y actividades de los tribunales laborales no ha sido muy eficaz.

Continuando con la lectura del dictamen encontramos:

"Un aspecto fundamental incuestionable se encuentra contenido en el Capítulo I del Título Catorce (Artículo 685) que se propone, en el cual se establece la facultad de la Junta correspondiente, para subsanar la demanda del trabajador, cuando esta sea incompleta. Esta disposición permitirá que al trabajador actor se le reconozca íntegramente, el derecho que tenga independiente de la forma en que lo reclamó.

En su exámen de las reformas a la Ley Federal del Trabajo la comisión encontró que al contenido del Artículo 685 era "incuestionable" en el aspecto de que permite al trabajador actor se le reconozca el derecho que tenga, independientemente de la forma en que lo reclamó.

Por un lado tenemos que, lo que para los miembros de la Comisión fué algo "incuestionable" para muchos Juristas, concedores del Derecho es y ha sido materia de discusiones, controversias y profundos análisis al respecto.

Por otro, encontramos aquí que con esta medida al trabajador actor se le reconozca el derecho que tenga, independientemente de la forma en que lo reclamó. De que Derecho hablaron?, Del Derecho a reclamar? o de algún derecho que tienen derivado de la relación laboral?. Por que si es del primero eso se resuelve por medio de un proceso legal, el cual se resolverá por un Laudo mediante el cual se determinará si tiene ó nó ese derecho el actor trabajador.

En el Segundo Caso tenemos que en su parte sustantiva, o sea la que rige el comportamiento entre trabajadores y patrones en la relación de trabajo, es la que contiene todos los derechos que al trabajador le corresponden por motivo de la misma relación de trabajo.

Teniendo así que esta norma no es muy adecuada al respecto para que "al trabajador actor se le reconozca el derecho que tenga independientemente de la forma en que lo reclamó".

Por todo lo anterior encontramos que el estudio hecho por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, no fué muy profundo, ni su exposición en el Dictámen emitido fué exacta ni acorde con la responsabilidad, gran responsabilidad que conlleva una Reforma de tal indole.

a).- DEBATE EN LA CAMARA DE DIPUTADOS.

Previo al estudio de la exposición de motivos de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo expondré algunas consideraciones llevadas a cabo por los Diputados de la Legislatura LI en la Sesión de Debates realizada en la Cámara respectiva con motivo de Dichas Reformas.(37)

Cabe aclarar que al darse la lectura del Dictámen emitido por la Comisión de Trabajo y Previsión de la Cámara de Diputados no hubo votaciones en Contra del Dictámen pero en uso de la palabra los Diputados(38)Manifestaron lo siguiente:

El C. Juan Landerreche Obregón Diputados por el Partido Acción Nacional Dijo:

(37) llevado a cabo durante los días 27 y 28 de Diciembre 1979.

(38) Aclaro nuevamente que recogí las manifestaciones emitidas por algunos Diputados, las cuales a mi consideración tienen relación directa con el tema del presente trabajo con el fin de no desviarme del tema central del mismo.

"Algunos de los miembros de la Comisión de Trabajo en donde se trató este asunto, dijeron a nuestros compañeros que forman parte de esa Comisión, que no se está dilatando este asunto, por que ellos estuvieron estudiando el proyecto desde hace tres meses.

Que bueno que tuvieron esa oportunidad, pero nosotros, los diputados de Acción Nacional, tenemos derecho a una oportunidad semejante, a una oportunidad suficiente para estudiar la Ley y no es oportunidad suficiente cuando esta Ley se nos entregó el viernes pasado y todavía no conocemos al artículo que se propone, puesto que se dispensó su lectura y no ha sido distribuido".

Continúa diciendo " Señores, si la Ley, si el procedimiento y el trabajo es malo actualmente y creo que si lo es, es malo porque depende de una ley aprobada por el PRI, aprobada por el régimen revolucionario, no es una ley nuestra la que está causando esas dilaciones para impartir justicia al trabajador de México. Es una Ley de ustedes que seguramente aprobaron con la misma irresponsabilidad con que pretenden aprobar esta. Nosotros estamos de acuerdo en que se mejore la ley, pero no se va a mejorar cambiándola así nada más por que sí".

"Queremos evitar que se repita lo mismo, que dentro de unos cuantos períodos legislativos nos vuelvan a decir otra vez a nosotros o a los diputados que están aquí..." vamos a tener que modificar nuevamente esta ley, por que no está impartiendo justicia a los trabajadores", por que la ley no se estudió como no se estudió la anterior.

Ciertamente las Leyes pueden mejorarse y nosotros estamos de acuerdo en que se mejoren, queremos que se mejoren, pero tenemos la suficiente conciencia de nuestra responsabilidad, pero no aprobar las cosas nada más porque las dicen: debemos estar convencidos y queremos poder hacer una real aportación para el mejoramiento de la ley y en las condiciones en las que estamos, no nos permiten hacerlos, por eso no nos prestamos a la farsa de aprobar una ley nada mas porque la mandaron y hay consigna que se apruebe desde luego."

Por su parte el Diputado por el Partido Popular Socialista el C. Lázaro Rubio Félix, expresó, entre otras manifestaciones, la siguiente:

" Señores diputados, la iniciativa a debate nos fué entregada el viernes de la semana pasada, quiero repetirlo, el viernes de la semana pasada. Si alguien no tuvo tiempo, del viernes a acá, a leerla a estudiarla, a formularse una opinión, pues o no le dió

la importancia de la iniciativa, o no tuvo la capacidad suficiente para interpretarla, que también puede darse el caso.

Nosotros estudiamos la iniciativa. La estudiamos a fondo y nos dimos cuenta de su contenido, de su importancia y de la necesidad de que sea aprobada lo mas pronto posible, para no retardar las demandas de la clase trabajadora".

El diputado Pedro René Etienne Llaño, dijo lo siguiente:

"... También quisiera dejar aclarado que la mayoría de los miembros que trabajamos en las comisiones insistimos en la necesidad de las reformas de fondo que el movimiento obrero y los trabajadores de México reclaman en la Ley Federal del Trabajo y es por eso que en el propio cuerpo del dictámen establece un claro compromiso de la Comisión para que en su oportunidad y en sus momentos y haciendo uso de la facultad que tenemos como representantes populares planteamos a la consideración de esta soberanía las reformas sustantivas en esta materia, pero también fuimos conscientes, los que trabajamos en la Comisión, que no habría por qué perder tiempo para poner en práctica las disposiciones adjetivas que esta Cámara aprobará, por que obviamente tienden a hacer más rapida la justicia laboral.

Es evidente que esta celeridad que todos exigimos en la justicia laboral, viene a proteger los intereses y los derechos de los propios trabajadores, por que aquí también son los patrones quienes tienen los recursos para esperar al tiempo que hasta ahorita tardan en ventilarse los Juicios Laborales, y es por eso que esta iniciativa atenta contra ese privilegio de tener el poder económico para dilatar la justicia y para hacerla por lo tanto nugatoria para los propios trabajadores."

El C. Evaristo Pérez Arreola, Diputado de la Fracción Comunista expresó:

" ¿ Porque la fracción comunista votó por la aprobación de este nuevo marco jurídico?.

Consideramos que hay un avance importante.

Los trabajadores, cuando no resolvemos en el conjunto nuestras reivindicaciones, nuestras demandas, las reservamos para la lucha permanente de la Clase Obrera, es decir, consideramos un avance la definición de un marco procesal favorable a los trabajadores pero estamos por una legislación conjunta, de derechos sustantivos, que coloque a la clase obrera ante la perspectiva de grandes reivindicaciones que requiere para avanzar en el proceso revolucionario. Votamos por el dictámen y

en consecuencia, en lo particular habremos de presentar iniciativas que mejoren los preceptos de la iniciativa presidencial presentada."

Por el Partido Demócrata Mexicano, el Diputado Juan Aguilera Azpeitia dijo:

" El partido Demócrata Mexicano, no obstante de aprobar esta reforma que ahora si propone propondrá en su oportunidad las reformas permanentes para que sea configurada una nueva Ley Federal del Trabajo..."

Por la fracción Parlamentaria del Partido Auténtico de la Revolución Mexicana, el C. Diputado Luis Alberto Gómez Grajales expresó:

"... admitimos si, que como todas las cosas que emanen de los seres humanos, tampoco el proyecto que ha sido puesto a la consideración de esta Legislatura, satisface plenamente las aspiraciones de los trabajadores, pero viniendo de humanos tenemos que aceptar que el concepto de perfectibilidad sigue presente en la mente y en la acción de quienes conscientes en esta hora, sabemos que a través del propósito del Legislador, habrán de ampliarse y corregirse cuantas lagunas y defectos pudieran seguir apareciendo en la legislación laboral."

El C. Javier Aponte Robles Arenas, por el Partido
Acción Nación manifestó:

" Ayer fui invitado por el señor Diputado Romo para asistir a la junta exactamente a las diez para las tres de la tarde, fui a la Comisión y encontré a un grupo de distinguidos compañeros que forman esta Cámara y que son integrantes de la Comisión de Trabajo y ví lo que se estaba tratando primera noticia que tuve, realmente me dió miedo por que se estaba ahí empezando a discutir una cantidad de artículos que iban a ser reformados. Confieso que no tomé clases de mago para asimilar y digerir algo que es tan importante en beneficio, aunque no lo crean algunos de las señores diputados, de los trabajadores.

Que quede plenamente claro ante la opinión pública, ante el movimiento obrero de México, ante las organizaciones libres de México y los Sindicatos independientes, que Acción Nacional no se opone al beneficio de loa trabajadores, que aquí amañadamente se ha querido dar ese cause, esa es una mentira absolutamente; precisamente por que nos interesa el bienestar de los trabajadores y que hasta ahora en este momento han sufrido una injusticia y un atraso, por eso mismo quisimos estudiar un poquito más a fondo y venir a dar una opinión razonable y en beneficio de los trabajadores."

Para terminar con esta exposición de los debates llevados a cabo en la Cámara de Diputados pondré la del C. José Isaac Jiménez Velazco, Diputado por la Fracción Parlamentaria del Partido Acción Nacional:

" Pero yo quiero , compañeros diputados decirles a ustedes que, para que haya verdadera democracia, tenemos que aceptar que la democracia es una institución del diálogo que en el ámbito de lo político es más importante la comprensión de las ideas y de las palabras, que el diálogo implica previamente creer en la verdad, creer que existe la verdad y que la única forma humana de encontrarla es la libertad.

Creemos nosotros que un poder carente de autoridad se transforma en pura fuerza y es aceptable por todo nosotros que en tanto no hagamos uso de la razón, estaremos cayendo, como en este caso, en una fuerza simplemente de la mayoría..."

"... Simplemente nosotros decimos aquí con toda claridad que tenemos que defender los intereses económicos del país; no nos importa quien los tenga, porque este país no es sólo de trabajadores; aquí hay patrones y hay trabajadores y tenemos que ver que haya justicia para ambas partes tenemos que luchar por

que no se abuse del derecho de los patrones , pero tampoco de los trabajadores..."

"...Quiero agregar simplemente que quede bien claro que nosotros no estamos en contra del proyecto de ley; creemos que puede ser más positivo que negativos; pero si queremos decir que se ha examinado con ligereza; lo único que pedía Acción Nacional era unos días más para dar un juicio sereno y justo.

"... Quiero nada más agregar que esta situación de corrupción es parte del sistema; que después de 60 o más largos años de estar con una legislación obsoleta que perjudica los intereses de los trabajadores ¿a que viene tanta prisa de querer resolver en un minuto tantos años de injusticia provocados por este sistema corruptivo y pseudo-revolucionario.? "

Como se puede observar de las exposiciones anteriores, las Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, fueron presentadas a los diputados con tan sólo siete días naturales de anticipación a la fecha en que se llevó el debate sobre la aprobación de la Iniciativa; lo cual nos da una amplia referencia para poder estar conscientes de lo que se pudo haber estudiado la misma, esto es, que en siete días naturales la Comisión dió lectura y análisis a todos los artículos que incluí así como a los artículos que se derogaban con la misma;

Diputados que en su mayoría no eran legistas conocedores de las consecuencias que conlleva un movimiento de tal índole, lo anterior sin menospreciar la capacidad de dichos integrantes, pero también tomemos en cuenta que no fué lo único que hicieron, no lo único a lo que se dedicaron durante esos siete días, por lo que resulta imposible que en realidad se haya llevado a cabo un análisis profundo de el "Derecho Presidencial" por lo que ya de entrada tenemos que las Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, dentro de las cuales incluimos el Artículo 685 de la misma adolecen de un estudio con adecuación a la realidad del momento en que fueron creados y una proyección al futuro por parte del " Poder Legislativo".

2.- CÁMARA DE SENADORES.

El día 29 de diciembre de 1979 se llevó a cabo en la Cámara de Senadores la primera lectura sobre la iniciativa de reformas, estudiando la minuta enviada por la Cámara de Diputados, las Comisiones Unidas de Trabajo, primera y Estudios Legislativos, Segunda Sección.

De el estudio que realizaron las Comisiones de la Cámara de Senadores sobre el Título Décimo Cuarto que se denomina "Derecho Procesal del Trabajo " resumieron del Primer capítulo de "Principios Procesales" lo siguiente:

"El Capítulo Primero, con el nombre de "Principios Procesales ", substituye al vigente de "Disposiciones Procesales". Consta de cuatro preceptos. En el se señalan las características del procesos laboral, que es público, gratuito, predominantemente oral y sólo puede iniciarse a instancia de parte. Se preserva la economía procesal y la sencillez de los trámites, así como la supletoriedad de la demanda en favor del trabajador".

Y así continúa la lectura del resumen de la minuta capítulo por capítulo.

Al término de la lectura de toda la minuta conteniente del proyecto de decreto para reformas a la Ley Federal del Trabajo, Las Comisiones designadas por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, expresaron lo siguiente:

"Como se observa en cada uno de los capítulos a estudio la Iniciativa reproduce en forma substancial el contenido de la Ley Federal del Trabajo, se introducen algunas reformas que permitirán una mayor agilidad en el procedimiento, sin lesionar los derechos fundamentales de los trabajadores. Se prevé que dentro de esta dinámica, la celebración de una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de prueba, se traducirá en una notable disminución del tiempo que actualmente se lleva en la tramitación de los juicios laborales.

Se mantiene la prelación de créditos en beneficio del trabajador, se establecen disposiciones que vienen a llenar lagunas contempladas en la Ley de 1970 y se garantiza el derecho de los sindicatos al disponer en el capítulo relativo a la huelga, la preponderancia del titular del contrato colectivo o del sindicato administrativo del contrato ley, frente a un emplazamiento, que debe declararse improcedente, cuando exista un contrato colectivo celebrado con antelación. Lo anterior incrementará la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción que constituyen los objetos primordiales del Derecho del Trabajo, Tutelar de los Trabajadores."

El día 30 de diciembre de 1979 se llevó a cabo la segunda lectura del Dictámen de las Comisiones Unidas de trabajo y de Estudios Legislativos, sobre las reformas y en dicha lectura ante la Cámara de Senadores sucedió lo siguiente:

Al poner a discusión en lo general, no hubo quien hiciera uso de la palabra, por lo que se reservó para su votación nominal en conjunto.

Al poner a discusión en lo particular el dictámen tampoco hubo nadie al uso de la palabra por lo que se llevó a cabo la votación en lo general y en lo particular resultando lo siguiente:

" Aprobando en lo general y en lo particular por unanimidad de 58 votos. Pasa al ejecutivo de la Unión para los efectos Constitucionales."

Así las cosas tenemos que, desde el día 20 de diciembre de 1979 fecha en que fué enviado a la Cámara de Diputados y recibido por esta misma el mismo día, el Proyecto de Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, por iniciativa del C. Presidente de la República; hasta el día 30 del mismo mes y año, el Congreso de la Unión llevó a cabo la Lectura, estudió, resumen dictámen y aprobación de dichas reformas.

Sobre lo anterior se pueden sacar muchas conclusiones, pero sólo remarcaré que en la Cámara de Diputados no se pronunció nadie en contra de la iniciativa, tan sólo se hizo uso de la palabra para expresar opiniones sobre lo general; en la Cámara de Senadores ni siquiera se hizo uso de la palabra sólo se votó a favor y por unanimidad; en ninguna de las Dos Cámaras se debatió en lo particular el artículo 685 y su modificación, para terminar, sólo tuvo diez días el Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos para llevar a cabo su misión legislativa al respecto.

Con base en las consideraciones arriba citadas tenemos que las Reformas a la Ley Federal del Trabajo que tuviere

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

su vigencia a partir del día Primero de Mayo de 1980, no fueron estudiadas con la profundidad que se merecían debido a la repercusión social que implicaban, ni su contenido fué lo suficientemente debatido en el Congreso de la Unión tal vez por que como fué un "Decreto Presidencial" no les quedó otra, más que aprobarlo.

De lo anterior deducimos que en realidad la confiabilidad que se pueda tener en que dichas reformas sean las más adecuadas para lograr la justicia y el equilibrio entre los "Factores de la Producción" es dudosa, claro está, que al ser la modificación del artículo 685 de la misma Ley una parte de estas Reformas por ende también se coloca en duda su efectividad.

3.- EXPOSICION DE MOTIVOS

En esta parte estudiaremos las ideas y propósitos fundamentales que motivaron la creación de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo para evitar mayor desviación del tema fundamental, sólo transcribire y estudiaré las partes las cuales se relacionan en forma directa con el tema del presente trabajo.

"El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta, con la posible aplicación de una norma,

tambien es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se nombre con apego al derecho con rectitud y que se haga con oportunidad, por que la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega."

En este párrafo encontramos la referencia a las normas las cuales, dice deben obligar a la eficiencia, es decir no pueden permitir errores por lo tanto tienen que estar acordes con la realidad, con el fin primordial que persiguen en su aplicación, y para esto la norma tiene que haber sido una norma bien estudiada analizada tomando en cuenta todos los efectos que puede producir su vigencia.

" Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la ley. En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario; los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio."

" Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados de alto contenido social, convierten el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas sino un autentico acercamiento a la

realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto y lo que es más importante aún se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo."

Esta parte de la exposición de motivos nos habla de la Subsanación de la demanda deficiente del trabajador por parte de las Juntas, menciona el principio de "igualdad de las partes en el juicio."

Asimismo también menciona la importancia de mantener la paz social y estabilidad de las fuentes de trabajo.

Dos importantes asuntos que no hay que perder de vista en el presente análisis ya que son los motivos fundamentales que propiciaron las reformas a la Ley Federal del Trabajo y en especial a su artículo 685.

" La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los Tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del

trabajador para evitar que, por incurrir en ella alguna falla técnica con base en la Ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse."

Continuando con la lectura encontramos:

" Subsanan las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la Iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social. Por su parte la Ley de Amparo desarrollo estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de la clase obrera y campesina; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos que tiendan a la más completa defensa de los derechos de los ejidos, comunidades ejidatarios y comuneros. Es así como los principios de Derecho Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de Carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente por que

tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparte su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla."

"...No se pretende con esta institución darle razón a quien no la tiene, si no hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta Ley."

Esta parte habla de la "Igualdad de las partes en el proceso" cosa que no resulta exacta debido a que si hubiese igualdad en el proceso entonces a la parte actora cuando fuere el patrón debería de tener, los mismos derechos que el trabajador actor para que en caso de tener errores en su escrito de demanda se aplique la subsanación por parte de la junta indiscriminadamente, imparcialmente, cosa que no sucede. Debemos tomar en cuenta que es una falla técnica la que se menciona, un error en el cuál también podría caer el Patrón y que le significaría perder derechos adquiridos también de la propia relación laboral, por una razón que no sería justa y habiendo por resultado un desequilibrio entre los factores de la producción, dicho desequilibrio va en contra de los propósitos fundamentales de esta reforma el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV
VERDADERA NECESIDAD DE LA SUPLENENCIA DE LA
DEMANDA EN LA PRACTICA.

En el presente capítulo trataré sobre las opiniones que tienen los juristas sobre la reforma al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta a los Maestros que han escrito al respecto así como las opiniones que los litigantes laboristas se han formado con base en su experiencia.

Procurando conservar imparcialidad en el presente trabajo, en esta parte expondré las opiniones tanto que se tienen a favor como en contra de la reforma aquí tratada.

1.- PUNTO DE VISTA DE ABOGADOS CATEDRATICOS.

El Licenciado Rafael Tena Suck y el Doctor Hugo Italo Morales S.(39)opinan:

"... El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deban ceñirse a los conceptos o pretenciones en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones cuando no

(39)En su libro "El Derecho Procesal del Trabajo" 2ª Ed. Mex. D.F. Ed Trillas 1986 Pags. 25. y 26

contengan las pretenciones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior, se colige que suplir la deficiencia tiene dos acepciones; la de falta de algo y la de imperfección, por ende suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, complementarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

En esta virtud la suplencia del error sólo significa que las juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u obscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Consideramos que esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que de forma imperativa el artículo 685 de la Ley aduce que el admitir la demanda, la Junta, subsanará ésta, y no emplea una locución optativa ("podrá suplirse"), como sería en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demanda de garantías respecto de la materia laboral.

El sector patronal, con sobrada justificación se pronunció en contra de la suplencia de la queja introducida en el procedimiento laboral, por que ésta rompe con el principio de paridad procesal, el cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo".

El Licenciado Juan B. Climent Beltrán manifiesta en su obra.(40)

"1 Subsanan la demanda incompleta. Está enunciado en los términos siguientes: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta..."

" Conviene advertir que la acción a que alude se refiere a la acción como pretensión reclamado esto es, el derecho material exigido en la demanda, y no a la acción como facultad de promover la actividad del órgano jurisdiccional, que es un derecho autónomo, integrándola con las prestaciones que se desprendan de los hechos expuesto por el actor, lo que significa sencillamente

(40) La Ley Federal del Trabajo. Comentarios Jurisprudencia, Juan B. Climent, Ed. Esfinge, 3ª Ed. 1992, Me. D.F.

aplicar las consecuencias jurídicas de los mismos..."

" En tal virtud, se subsanará la pretensión pero no se prejuzga la decisión de la Junta, que dependerá de la comprobación de los hechos expuestos en la demanda, y por lo tanto no se convierte en Juez y Parte."

" La Junta, sobrayamos, no está vinculada a la demanda subsanada como juez y parte, sino que opera el principio, una motivación, las partes ponen los hechos y el juez pone el derecho."

Continuando con la exposición anotaremos lo dicho por el Maestro Baltazar Cavazos Flores. (41)

" 455 ¿Son entonces contradictorios los artículos 685 de la Ley y el 873 del mismo ordenamiento.?"

Si, ya que el 685 dice que si la demanda es incompleta se deberá subsanar el admitirse, y el artículo 673 señala que si se advierte alguna irregularidad en el escrito de demanda, se concederá al actor tres días para que la subsane. ¿Que a caso una demanda incompleta no es una demanda irregular? ¿Que se hace entonces?, ¿Se Subsana de inmediato o se conceden tres días para que lo haga el actor.?"

(41) Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Baltazar Cavazos Flores, Ed. Trillas, 3ª Ed. 1990 P. 258, Mex. D.F.

En la práctica, se estima que es preferible conceder tres días para que subsane el trabajador, a fin de no convertirse la Junta en Juez y parte al mismo tiempo.

El Licenciado Ramírez Fonseca Francisco comenta al respecto:

" Desde luego nos pronunciamos en contra de esta suplencia de la queja que se introduce en el procedimiento laboral, tanto más cuanto que, independientemente del principio de igualdad procesal que debe imperar en todo juicio, en el caso que nos ocupa no necesariamente es cierto que en el proceso el trabajador se encuentre en una posición de desventaja con respecto al patrón.

En efecto, hoy en día son muchos los Abogados que patrocinan a los trabajadores: abogados con libre ejercicio profesional, abogados de las grandes organizaciones obreras y abogados de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Por consiguiente, consideramos que el trabajador no se encuentra en el proceso, en estos casos, en ninguna situación desventajosa, pues afirmar lo contrario sería tanto como catalogar a los letrados que se han mencionado como abogados de segunda."

De las exposiciones anteriores se puede advertir que las razones a favor son muy ambiguas y que las mismas entran

en contradicción, y asimismo, ninguna menciona que en ocasiones el Patrón se presenta ante la Junta en el proceso sin estar asesorado por un abogado con lo cual también se puede colocar en posición de desventaja ante el trabajador, concidiendo con esto de las manifestaciones se desprende que hay una clara desigualdad de las partes en el proceso una violación al principio de parcialidad por parte de la autoridad de la Junta, lo que puede provocar que se cometa una injusticia con el patrón y aunque se oiga risible, no lo es tanto por que al verse afectado el patrón al pagar por algo de lo que tal vez no pudo tener la culpa, se reduce su capital, consecuentemente, las utilidades de la empresa sufren una baja lo que trae por ende que al efectuar la misma empresa el Reparto de Utilidades que marca la Ley, estas sean menores y les corresponda una cantidad menor a los trabajadores activos debido a que el patrón pagó una o varias indemnizaciones en juicios laborales.

Con lo cual tenemos que a últimas consecuencias el que viene a ser afectado es el propio trabajador activo, y por ende se afecta el interés de la Sociedad, lo que trato de decir con lo anterior, no es que el Patron no le pague lo que por Ley le corresponde al trabajador, sino que lo pague sí, pero lo que sea y cuanto sea justo.

Por otro lado y retomando lo expuesto por el Lic. Juan B. Climent, el cual aclaro está en favor de la Aplicación de la Subsanación de la demanda, donde dice que la Junta no actúa como juez y parte si no que opera el principio de que "las partes ponen los hechos y el Juez pone el derecho", pues bien si esto es cierto entonces que también corrija los errores de la demanda o contestación del patrón en el proceso ante la propia Junta y así si se podrá hablar de la aplicación de este principio.

Asimismo de la contradicción que marca el Maestro Baltazar Cavazos, entre los Artículos 685 y 873 sobre el término de "irregular" e "incompleta", se desprende que con esta contradicción pueden provocar un retardo en el proceso debido a que la Junta puede subsanar ó dar un término de tres días para que el propio trabajador corrija su demanda, con lo cual no especifica la misma ley cuando procede uno u otro artículo.

2.- PUNTO DE VISTA DE ABOGADOS LITIGANTES.

A fin de tener un punto de vista real y actual de lo que opinan los abogados laboristas, en su experiencia, sobre la suplencia de la demanda del trabajador actor, por parte de la junta, llevé a cabo una encuesta entre los mismos litigantes siendo las preguntas que se les realizaron las siguientes:(43)

(43) Las encuestas se adjuntan en un libro anexo.

1.- COMO ABOGADO DEFIENDE PRINCIPALMENTE.

A) TRABAJADORES B) EMPRESAS A) AMBAS.

2.- CUANDO USTED HA DEFENDIDO TRABAJADORES, ALGUNA VEZ LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A SUBSANADO SU DEMANDA DE ACUERDO AL ARTICULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A) NO B) SI

3.- ESTA USTED DE ACUERDO EN QUE EN CASO DE SER INCOMPLETA LA DEMANDA DEL TRABAJADOR DE ACUERDO AL ARTICULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SUBSANE DICHA DEMANDA.

A) SI B) NO

PORQUE?:

4.- CUANDO USTED HA DEFENDIDO PATRONES, ALGUNA VEZ EL TRABAJADOR DEMANDANTE HA LITIGADO SOLO CONTRA LA EMPRESA.

A) SI B) NO.

5.- USTED CREE QUE EN EL PROCESO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE EN POSICION DE DESVENTAJA CON RESPECTO AL PATRON.

A) SI B) NO

PORQUE?:

6.- CUANTO TIEMPO TIENE LITIGANDO COMO ABOGADO LABORALISTA.

7.- CUANTO TIEMPO HA DEFENDIDO A EMPRESAS, ALGUNA VEZ HA PERDIDO UN JUICIO O HA ESTADO EN POSICION DE DESVENTAJA TAN SOLO POR TRAMITES PROCESALES ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A) SI B) NO

GUSTA PONER SU NOMBRE:

De la Pregunta Uno resultó que de los 26 abogados litigantes que se consultaron 10 defienden a empresas, 8 defienden a trabajadores y 8 a ambos, con lo cual estamos considerando opiniones no sólo de los defensores de los patrones, sino también de los trabajadores.

Asimismo se toma en cuenta la opinión de abogados laboristas que en muchas ocasiones han litigado por las empresas y en otras por trabajadores siendo estos litigantes los más, por lo tanto se pueden considerar sus opiniones imparciales y sólo basadas en su experiencia, claro esto no quiere decir que los abogados que litigan sólo por empresas o sólo por trabajadores sean parciales en favor de sus defendidos sino sólo remarco aquí que tanto esta parte como el resto de mi trabajo de tesis lo he tratado de mantener tan imparcial como el mismo trabajo me lo permite.

De la Pregunta Dos obtuve como respuesta que de los 26 abogados litigantes a 19 nunca les han subsanado su demanda las Juntas de Conciliación y Arbitraje y tan sólo a 7 se les han subsanado.

Asimismo me contestaron a este pregunta que a abogados de empresas no le ha subsanado la demanda pero que si han tenido conocimiento que a su parte contraría si le han hecho

tal subsanación pero aclarando que tan sólo ha sido de acuerdo al Artículo 873 (42) de la Ley Federal del Trabajo.

A la Pregunta Tres sobre si están de acuerdo en que se subsane la demanda 23 respondieron que sí y 23 que nó, los que respondieron que sí adujeron que tenía que aplicarse por que así lo establecía la Ley y otro porque sino podía quedar en estado de indefensa los trabajadores.

Les pedí a los abogados que emitieran su personal parecer, pero algunos de ellos se concretaron a manifestar que hay que apegarse a la ley y aunque esto sea verdad, también lo es que esta respuesta no consiste en una opinión de conformidad o inconformidad.

A la Pregunta Cuatro obtuve como respuesta 22 contestaron que nó que cuando han defendido patronos, nunca el trabajador demandante a litigado sólo, 3 respondieron que sí se han encontrado con el trabajador litiga por si sólo.

La Pregunta Cinco, acerca de si como abogado litigante cree que con el proceso ante la Junta el trabajador se encuentra en posición de desventaja con respecto al patrón, 21

(42) El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo estipula en su segunda párrafo: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

respondieron que nó y 5 respondieron que sí, los que dijeron que nó, expusieron que existen otros muchos recursos en la ley con que cuenta el trabajador para protegerse, asimismo que existen abogados de la Procuraduría y otras partes que defienden gratuitamente al trabajador por lo cual, dijeron, " El que queda en estado de desventaja es el patrón".

Transcribo aquí algunas de las opiniones:

" Al contrario, en juicio la carga de la prueba es del patron conforme al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo. Luego entonces quien está en desventaja es el patrón.

" Por que el abogado que lo defiende es igual de abogado que el del patrón."

" Por que aún cuando no cumpla con el principio de suplencia de la queja, en muchos otros preceptos dela ley, operan ventajas para el trabajador."

Continuando con la misma pregunta y sobre los que respondieron que sí creen que se encuentre en desventaja el trabajador tenemos los siguientes comentarios:

" En cuanto a que el patrón cuenta con los medios económicos necesarios como para sostener un juicio y el trabajador hay veces que se desespera, abandona el pleito debido a que no tiene los suficientes medios de subsistencia y menos los de un abogado para que lo represente."

" No tiene una garantía económica y la procesal es infeliz."

Y sí lo que argumentan los litigantes es la falta de recursos económicos por parte del trabajador e inclusive uno de ellos reconoce que las garantías procesales resultan ineficaces.

De las respuestas a la Pregunta Seis, observamos que el tiempo que tienen litigando los abogados laboralistas que entrevisté fluctúa entre los 10 meses y los 23 años de experiencia en el área procesal laboral, de lo cual se deduce también, que he tomado diversos puntos de vista en relación a experiencia de litigio considerando a los que tienen poco tiempo hasta los que tienen toda una vida en el área Jurídico-Laboral.

De la Pregunta Siete, obtuve como respuesta que cuando los abogados litigantes han defendido empresas la mitad de ellos han perdido juicios por meros trámites procesales; esto

es han aceptado que no fué despedido el trabajador e inclusive en ocasiones el mismo trabajador ha causado algun mal a la empresa y ha abandonado el trabajo y no obstante lo anterior la empresa ha tenido que pagar al trabajador una indemnización que este último no se merecía.

Así las cosas, como puede verse traté de que las preguntas elaboradas en mis entrevistas se concretaran a lo referente al tema de mi tesis y de las respuestas que obtuve se puede resumir lo siguiente de acuerdo con la opinión de los litigantes laboristas.

Primeramente que tan sólo en muy contadas ocasiones la Junta subsana las demandas del trabajador; por otro lado en sí la junta no subsana la demanda del trabajador actor, sino la demanda del abogado del trabajador debido a que no litiga por su cuenta el propio trabajador; las opiniones de los litigantes están en desacuerdo mayoritario con que la Junta subsane la demanda del "Trabajador actor" fundando ese desacuerdo en casos que han visto en su experiencia debido a que no consideran que el trabajador se coloque en posición de desventaja ante el patrón, tan sólo porque la junta no le subsane su demanda al trabajador.

3.- OPINION DE LAS AUTORIDADES DE LA JUNTA

Para no dejar de tomar en cuenta este importante aspecto realice entrevistas (43) entre las autoridades de la Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto de la Local(46) como de la Federal, siendo las preguntas las siguientes:

1.- ESTA USTED DE ACUERDO QUE EN CASO DE SER INCOMPLETA LA DEMANDA DEL TRABAJADOR LA JUNTA SUBSANE DICHA DEMANDA EN CUANTO A PRESTACIONES DERIVADAS DE LOS HECHOS.?

NO

SI

2.- ¿ALGUNA VEZ HA APLICADO LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR DE ACUERDO AL ARTICULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.?

NO

SI
APROXIMADAMENTE CUANTAS
VECES _____

3.- EN EL TIEMPO QUE LLEVA COMO AUTORIDAD DE LA JUNTA SE HA ENCONTRADO QUE EL TRABAJADOR LITIGUE POR SI SOLO SIN LA ASESORIA DE UN ABOGADO.?

NO

SI
APROXIMADAMENTE EN QUE
PORCENTAJE. _____

4.- USTED CONSIDERA QUE EN PROCESO ANTE LA JUNTA, EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE EN POSICION DE DESVENTAJA ANTE EL PATRON EN CASO DE NO APLICARSE LA SUBSANACION DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR.

NO

SI

PORQUE: _____

(43) Las cuales se adjuntan en un libro anexo; considero aclarar que unas veces por la carga de trabajo, otras por la propia antipatía de las autoridades y algunas ocasiones por cierto temor, no me contestaron en forma completa las entrevistas sin embargo las mismas si son utiles para los fines de conocer su opinión.
(46)En el Distrito Federal

Las respuestas que obtuve fueron las siguientes:

A la pregunta Uno el 50% respondió que no estaba de acuerdo que en caso de ser incompleta la demanda del trabajador la junta subsane dicha demanda, aclarando inclusive uno de ellos:

"Nota: en la práctica esto no se da, generalmente se previene a la parte actora y en el más de los casos la Junta , condena solamente por las prestaciones reclamadas."

A la Pregunta Dos el 60 % respondió que sí ha aplicado la suplencia; pero aclarando que sólo de acuerdo a la parte que se relaciona con el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo; esto es que no han aplicado en sí la suplencia en cuanto a las prestaciones.

La Pregunta Tres plantea a la Autoridad la situación sobre si han tenido conocimiento de que los trabajadores litiguen sólo, es decir sin la asesoría de un abogado, a lo que contestaron que sí el 60% de la Autoridades y en cuanto al porcentaje este ha variado de 2 personas al 10% de los trabajadores demandantes; aunque también aclarando uno de estos abogados que, en esos casos se hace del conocimiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. También otro abogado me

respondió "Con la aclaración, que por desconocimiento de la Ley, lógicamente con resultados negativos para el propio trabajador."

Este aspecto es muy interesante por que toca un punto esencial "Conoce el trabajador los derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo". ¿ Hasta que punto podría ayudar a los trabajadores que conocieran sus derechos, tanto durante la relación de trabajo como al término de esta.?

De la Pregunta Cuatro sobre si consideran que el trabajador se encuentre en posición de desventaja ante el Patrón en caso de no aplicarse la subsanación de la demanda del trabajador, obtuve como respuesta que el 60% de los consultados dijeron que nó, el 55% que sí y el 5% que "relativamente."

De los que contestaron que si consideraban esta desventaja sólo dos pusieron el por que, estas dos opiniones las transcribo:

SI, PORQUE "EN TODO CASO EL PATRON PODRIA EXCEPCIONARSE DE QUE EL TRABAJADOR NO HUBIESE RECLAMADO DETERMINADAS PRESTACIONES."

EL OTRO:

SI, "SOLAMENTE COMO HE MENCIONADO ARRIBA CUANDO EL TRABAJADOR LITIGA SOLO."

De los que no consideran que se coloque el trabajador-actor en posición de desventaja son las siguientes opiniones:

NO, PORQUE "EL TRABAJADOR CUENTA CON TODA UNA LEY QUE LO PROTEJE Y AUNQUE NO SE SUBSANE, NO QUEDA DESPROTEJIDO.

NO, PORQUE "TIENE TODA UNA LEGISLACION OBSOLETA, PROTECCIONISTA Y PATERNALISTA."

NO, "POR QUE POR LO GENERAL SE ENCUENTRA ASESORADO POR PERSONA DOCTA EN LA MATERIA."

"En la práctica generalmente la parte actora se presenta asesorada por abogado y en determinado momento la Junta no puede prejuzgar sobre que demás prestaciones pudiera reclamar (Horas Extras; Prima Vacacional, etc.) y no se pondría al trabajador en desventaja en razón de que al demandar, sabe que es lo que se reclama."

NO, "POR QUE SI VA ASESORADA, SE ENTIENDE QUE EL ABOGADO DEL TRABAJADOR CONOCE Y MANEJA EL PROCEDIMIENTO IGUAL QUE SU CONTRAPARTE, POR LO TANTO, NO EXISTE DESVENTAJA ALGUNA.

NO, "YA QUE EXISTEN OTRAS DISPOSICIONES QUE SI LE SIRVEN AL TRABAJADOR"

"EN TODO CASO TAMBIEN MUCHAS VECES EL PATRON HA LITIGADO SOLO SIN ABOGADO.

De estas respuestas tan interesantes podemos deducir que las Autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (44) aplican en un mínimo la suplencia de la demanda del trabajador en cuanto a lo que prestaciones se refiere, aunque en realidad la mayoría están de acuerdo con que se haga, no así la mayoría lo ha hecho.

También tenemos que, aunque en muy pocas ocasiones, pero si se ha dado el caso que el trabajador litiga sólo sin la asesoría de un abogado, aunque de igual forma el patrón también ha estado en la situación de litigar sólo sin la asesoría de un abogado.

En cuanto a la opinión de la desventaja del trabajador ante el patrón en el proceso laboral (45) encontramos que los que manifiestan que no existe tal desventaja argumenta con mejores bases que los que expresan que sí, no hay que perder de vista el aspecto de que estas opiniones son emitidas por autoridades de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y por lo tanto no están interesadas en que gane uno u otra parte sino que su interes deviene del caso en que se pueda dar una solución justa y equitativa a los Conflictos Laborales que les presentan los litigantes.

(44) Consulté tanto a Autoridades que son desde Presidentes de Junta a Secretarios Auxiliares no tanto de la Junta Federal, como de la Local del D.F.

(45) En caso de no aplicarse la suplencia de la demanda de acuerdo al 685 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

Aunque aparentemente la mayor parte de la gente diga que para la empresa es algo mínimo comparado con el capital que posee, a la larga y considerando que no es uno ni dos si no varios trabajadores que pueden obrar de mala fe bajo la protección de la ley a final de cuentas se crea un desequilibrio social que no beneficia a nadie, lo anterior aunado a que los mismos litigantes reconocen que este artículo crea una desigualdad procesal.

1.- Al ser sometida a consideración ante el Congreso de la Unión la iniciativa del decreto de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, estas no fueron examinadas en forma adecuada a la importancia de las mismas.

2.- Suplir la deficiencia en una demanda laboral, significa agregar cambiar o integrar deficiencias en que ocurrió el trabajador en su escrito inicial de demanda.

3.- En las reformas efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en mayo de 1980, con la incorporación de la suplencia de la deficiencia de la demanda laboral del trabajador o sus beneficiarios se crea un bien en favor de estos.

4.- Al aplicarse la suplencia de la demanda del trabajador por parte de la junta, no siempre se logra una igualdad jurídica procesal, porque en sí al que asesora la junta es al apoderado del propio trabajador, que debido a sus fallas de tipo técnico-jurídico, presentan demandas deficientes.

5.- Aunque la aplicación de la suplencia de la demanda por parte de la junta si beneficia al trabajador, esto no implica una equidad entre el trabajador, porque el trabajador durante el procedimiento laboral no se encuentra en situación de desventaja ante el patrón, puesto que dentro de los ordenamientos de la Ley Federal del Trabajo existen mejores disposiciones, así como la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los Bufetes Jurídicos, además de grandes organizaciones obreras.

6.- El patrón demandado, durante el procedimiento en el desarrollo del juicio laboral, puede llegar a incurrir en alguna falla de tipo técnica, lo cual no implica que el trabajador demandante tenga la razón en el juicio y sin embargo el patrón puede perder el juicio, inclusive desde la presentación de su contestación al escrito inicial de demanda del trabajador, constituyendo este hecho una injusticia.

7.- Aunque aparentemente la mayor parte de la gente diga que para la empresa es algo mínimo comparado con el capital que posee, a la larga y considerando que no es uno ni dos si no varios trabajadores que pueden obrar de mala fe bajo la protección de la ley a final de cuentas se crea un desequilibrio social que no beneficia a nadie, lo anterior aunado a que los mismos litigantes reconocen que este artículo crea una desigualdad procesal.

8.- Normalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje, al recibir una demanda del trabajador y previo al estudio de la misma encuentra que esta es defectuosa, previene al demandante para que corrija su escrito, no siendo lo usual que la misma junta se ponga a corregir la demanda.

9.- Los fines de proteger el interés de la sociedad y principalmente de la clase trabajadora son positivos, pero la forma en que trata de hacerse supliendo la demanda del trabajador no es muy adecuada para los mismos, en razón de que no siempre el patrón es culpable de la terminación de la relación laboral, puesto que en muchas ocasiones el trabajador es quien abandona el trabajo sin mediar despido alguno.

10.- Propongo, que la Junta de Conciliación y Arbitraje conjuntamente a la secretaría del trabajo e inclusive al Congreso de la Unión lleve a cabo un estudio sobre esta reforma consistente en la suplencia de la demanda del trabajador, para determinar si se conserva y en este caso perfeccionarla para que se aplique correctamente, con la finalidad de lograr una real igualdad y fomentar el equilibrio y la justicia social.

11.- Asimismo lo que considero, con base en el estudio realizado durante el presente trabajo, es que la parte de la ley que necesita mayor actualización y la cual lograría una mejor ayuda al trabajador, así como un equilibrio y justicia social es la parte sustantiva porque en esta es donde aparecen los derechos del trabajador siendo estos los que puede exigir durante la relación laboral y en su caso, en la presentación de una demanda.

BIBLIOGRAFIA

Karause , Enrique
Venustiano Carranza, Ed. Fondo de Cultura
Económica, México 1987.

Guzman Galarza Mario V.
Documentos Básicos de la Reforma 1854-1875,
Tomo IV, 2ª Ed., Editado por el Partido de la Revolución
Mexicana, México 1982.

Borell Navarro Miguel
Análisis Practico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del
Trabajo, Ed. SISTA 3er. Ed., México 1992.

Trueba Urbina Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 5ª Ed.
Ed. Porrúa, México 1980.

Tena Suck, Rafael e Italo Morales S.
Derecho Procesal del Trabajo 2ª Ed., Editorial Trillas,
México 1987.

Ross Gamez, Francisco
Derecho Procesal del Trabajo, 2ª Ed. Editorial Cárdenas Editor y
Distribuidor, México 1986.

De Buen Lozano, Nestor.
Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa México, 1988

Cavazos Flores, Baltazar.
Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, 3ª Ed.,
Editorial Trillas, México 1940.

Valadéz Diego.
La Constitución Reformada, Ed. U.N.A.M., México 1987.

O,Rabasa, Emilio.
Mexicano esta es tu Constitución, Editado por la Cámara de
Diputados LI Legislatura, México 1982.

Sayeg Held Jorge.
El Constitucionalismo Social Mexicano, Tomos I y II, 2ª Ed.
Editado por el I.N.E.H.R.M., México, 1987.

Carranca y Rivas, Raúl.
El Arte del Derecho, 2ª Ed. Editorial Porrúa, México 1991.

Preciado Hernández Rafael.
Lecciones de Filosofía del Derecho, 2ª Ed. Editado por la
U.N.A.M, México 1986.

Dávalos, José
Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México,
1988.

Bailón Valdovinos, Rosalio.
Legislación Laboral, Ed. Limusa, México 1990.

Origen y Percusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Ed.
S.T.P.S. México 1981.

Herrasti José I.
Ley Federal del Trabajo, Ed. Patria, México 1971.

Climent B. Juan.
Ley Federal del Trabajo 5ª Ed. Ed. Esfinge México, 1992.

Criterios Procesales de la Ley Federal del Trabajo, Editado por
la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.