

277



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLAN"**

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA LEY
LABORAL VIGENTE CON LOS
ANTEPROYECTOS DE REFORMA DEL
PARTIDO ACCION NACIONAL Y DEL
PARTIDO DE LA REVOLUCION
DEMOCRATICA EN RELACION AL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

T E S I S

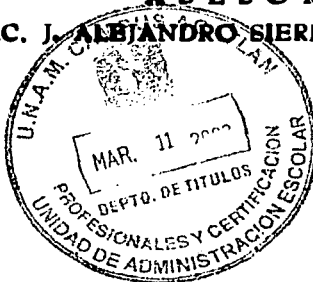
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

HILDA REYNA LUCIO

A S E S O R

LIC. J. ALEJANDRO SIERRA DAVALOS



ABRIL, 2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACIÓN

DISCONTINUA

A DIOS

*Porque gracias a él,
he visto la culminación de mi trabajo,
Gracias, Dios mío por permitirme llegar
a la conclusión de mi carrera profesional,
te agradezco infinitamente tu bondad
y amor para conmigo.*

A MI QUERIDO PADRE (Q. E. P. D.)

ALEJANDRO REYNA MENDOZA

*Yo hubiera deseado entregarte este trabajo en tus manos,
y mucho más porque sabía lo orgulloso
que te sentías por mí y por mis logros obtenidos,
pero lamentablemente Dios te recogió,
sin embargo para mí siempre estarás vivo
porque vives en mi corazón y en mi familia,
yo te quiero igual o más que antes,
por ello deseo que mi alegría llegue hasta ti.*

*Te juro padre que me esforzare día con día
para que te enorgullezcas de mí como profesionalista,
pero principalmente como ser humano.*

*Gracias PAPA por preocuparte por mí tantos años
y darme lo mejor de tu vida,
pero lo que más agradezco es el gran corazón que tienes
pues a pesar de tu vida carente de apoyo
supiste darme lo mejor de ti, tu cariño.*

Te quiero con toda mi alma y mi corazón, por ahora y siempre.

TE QUIERE POR SIEMPRE TU HIJA

A MI ADORADA MADRE

*En primer lugar te quiero agradecer el trabajo,
esfuerzo y tiempo que has invertido en mí,
desde mi nacimiento hasta los últimos años de mi vida,
pues gracias a tus consejos, desvelos y
preocupaciones me he formado como ser humano,
pero fundamentalmente agradezco tu comprensión,
paciencia, cariño y amor tan profundo que me has brindado.*

*Tú has sido la principal razón de mi vida,
así como mi mayor motivo para luchar
pues además de mi madre eres mi mejor amiga
y a quien más quiero en el mundo.*

*Mil gracias porque en los momentos más difíciles,
tú has sido la fuerza que me impulsa a seguir adelante,
a sostenerme firme y a no claudicar.
Gracias por apoyarme de esa manera
tan incondicional como sólo tú sabes hacerlo.*

*Te doy las gracias porque a ti y a mi padre
les debo los más grandes de mis logros.
A ti MADRE de manera muy especial
dedico el presente trabajo pues gracias a tu apoyo,
esfuerzo y dedicación he logrado culminar mi carrera,
que ha sido una meta tan anhelada.
Gracias por depositar tu fe y confianza en mí.*

CON TODO MI AMOR Y CARÍÑO

A MIS QUERIDOS HERMANOS

ALEJANDRO REYNA MUÑO

*Quiero expresarte la admiración que siento por ti,
porque a pesar de tu edad eres una persona inteligente,
valiente y responsable, y quiero felicitarte
y agradecerte porque has sido el brazo derecho
de la familia desde que mi padre se fue.*

*También quiero que sepas que valoro mucho
tu gran ayuda para la terminación de mi carrera,
espero siempre contar con tu apoyo.*

TE QUIERO MUCHO, ALEX.

ADA ALBERTO REYNA MUÑO (LEWIS)

*Sinceramente no tengo palabras para agradecerte
la grandísima ayuda que me brindaste,
agradezco el valioso tiempo que me regalaste
y que fue básico para la elaboración de mi trabajo,
gracias por tu incansable cooperación.
Valió enormemente tu sacrificio por mí.*

*MUCHAS GRACIAS,
TE QUIERO MUCHO*

ARACELI REYNA LUCIO

*Cheily, quiero agradecerte por los años que vivimos juntas,
porque en verdad eres una persona única en el mundo.*

*Te doy las gracias por el cariño
y la alegría que le has dado a mi vida
y muchas gracias por ese sobrino tan lindo.*

*Quiero que sepas que siempre podrás contar conmigo,
pues nunca habrá una barrera que nos separe.*

TE QUISIERO MUCHO, CHEILY

A MI SOBRINO

CESAR ALEJANDRO CRUZ REYNA

*Quien es la principal alegría de nuestras vidas
y a quien le brindo mi cariño
y apoyo de manera incondicional,
pues aunque seas pequeño
llegará el momento en que puedas leer este trabajo
y sabrás lo importante que eres en mi vida.*

TE AMO MUCHO

A MI ABUELA

NATIVIDAD MENDOZA

*Muchas gracias por haberme dado la oportunidad
de conocer y disfrutar a mi padre,
pues viví muchos años felices a su lado.*

A MIS HIJOS Y PRIMOS

*SANTIAGO Y PABLO REYNA
CARIDAD MUÑOZ*

JESÚS, MARCELINO Y JUAN JOE.

*Porque ustedes forman parte de mi familia,
a la cual tengo verdadero aprecio.*

A MIS AMIGOS

*A todos y a cada uno de ellos, por las vivencias
y recuerdos gratos que vivimos en la Universidad,
con el mejor deseo que nuestra amistad
perdure a través del tiempo.*

A LA UNAM Y ENEP ACOJILÁN

*Por haberme brindado la oportunidad
de estudiar una carrera a nivel profesional,
así como por contribuir a mi formación académica.*

A MI ASESOR

LIC. J. ALEJANDRO SIERRA DÍAZ

*A quien le debo admiración,
respeto y un gran agradecimiento,
porque a pesar de mis problemas
conté incondicionalmente con su ayuda.
Gracias por su apoyo e ilustración
en la elaboración del presente trabajo.
Agradezco su valiosa orientación.*

*A MIS PROFESORES Y EN ESPECIAL
A LOS MIEMBROS DEL H. JURADO*

*LIC. J. ALEJANDRO SIERRA DÍAZ
LIC. PEDRO R. CERVANTES CAMPOS
LIC. ALFREDO VALDES ESTEVEZ
LIC. JOSE DE JESUS GARCIA ROSAS
LIC. JAVIER PEREZ JIMENEZ*

*Como un reconocimiento por las atenciones
y facilidades que me otorgaron
para materializar esta investigación.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO

1. LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.- LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO.....	1
1.1.1.- Época Colonial.....	1
1.1.2.- Etapa de Independencia.....	8
1.1.3.- Movimientos obreros y sociales.....	11
1.1.4.- Huelga de Cananea y Río Blanco.....	15
1.1.5.- Programa del Partido Liberal.....	17
1.1.6.- Revolución Mexicana.....	18
1.1.6.1.- Movimiento sindical durante la Revolución.....	22
1.1.6.2.- Movimiento sindical en el Cardenismo.....	25
1.2.- EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	27
1.2.1.- Constitución de 1824.....	27
1.2.2.- Constitución de 1857.....	29
1.2.3.- Leyes de Reforma.....	32
1.2.4.- Legislación de Imperio.....	33
1.2.5.- Código Civil y Penal.....	35
1.2.6.- Constitución de 1917.....	36

CAPÍTULO SEGUNDO

2. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA INCORPORACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PODER JUDICIAL

2.1.- TEORÍA DE LA DIVISIÓN DE PODERES.....	41
2.1.1.- Enfoque doctrinario de la división del poder.....	41
2.1.2.- Planteamiento del problema respecto de integrar a la Junta al Poder Judicial.....	46
2.2.- NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS.....	53
2.2.1.- Posturas en favor de integrar las Juntas al Poder Judicial.....	57
2.2.1.1.- Ideas de Narciso Bassols.....	57
2.2.1.2.- El pensamiento de Carpizo.....	59
2.2.1.3.- Tesis de Héctor Fix-Zamudio.....	60
2.2.2.- Posturas en contra de integrar las Juntas al Poder Judicial.....	61
2.2.2.1.- Criterio del maestro Mario de la Cueva.....	61
2.2.2.2.- Exposición de Alberto Trueba Urbina.....	68
2.2.2.3.- Opinión de Néstor de Buen.....	69

2.3.- AUTONOMÍA DE LA JUNTA DEL PODER JUDICIAL Y DEL PODER EJECUTIVO.....	71
2.3.1.- Independencia de la Junta del Poder Judicial.....	71
2.3.1.1.- Puntos que sostienen la autonomía de la Junta del Poder Judicial.....	71
2.3.1.2.- Separación de los principios civilistas de los aplicados en materia laboral.....	76
2.3.1.3.- Crítica a la integración tripartita de la Junta....	80
2.3.1.3.1.- Imparcialidad de los representantes integrantes de la Junta	80
2.3.1.3.2.- Crítica a la integración tripartita de la Junta.....	84
2.3.1.3.3.- Solución en Derecho Comparado.....	87
2.3.2.- Independencia de la Junta del Poder Ejecutivo.....	90
2.3.2.1.- Planteamientos de Eduardo Pallares para lograr la separación del Ejecutivo de la esfera del Poder Judicial, aplicables a la Junta.....	90
2.3.2.2.- Pallares propone la creación de tribunales de equidad dentro del Poder judicial.....	97
2.3.2.3.- Reformas de carácter secundario sostenidas por Eduardo Pallares.....	99

CAPÍTULO TERCERO

3. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

3.1- Conflictos de trabajo conocidos por el procedimiento ordinario.....	101
3.2- Demanda.....	102
3.3- Inicio del procedimiento ordinario.....	108
3.4- Etapa conciliatoria.....	112
3.5- Etapa de demanda y excepciones.....	116
3.6- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.....	123
3.7- Reglas para la admisión de pruebas.....	126
3.8.- Desahogo de pruebas.....	127
3.9.- Alegatos.....	129
3.10.- Fase resolutive.....	132
3.10.1.- Laudo.....	137

CAPÍTULO CUARTO

4. REFORMAS AL PROCEDIMIENTO ORDINARIO PROPUESTAS POR EL PAN Y EL PRD EN COMPARACIÓN CON LA LEY LABORAL VIGENTE

4.1.- Análisis de los artículos relacionados con el procedimiento ordinario contenidos en la Iniciativa de Decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo del PAN en comparación con la ley laboral vigente.....	141
--	-----

4.2.- Análisis de los artículos relativos al procedimiento ordinario contenidos en el Anteproyecto de reforma laboral del PRD en comparación con la Ley Federal del Trabajo en vigor.....	164
---	-----

CAPÍTULO QUINTO

5. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA INICIATIVA DE REFORMA DEL PAN Y EL ANTEPROYECTO DE REFORMA DEL PRD RESPECTO AL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

5.1.- Reformas más sobresalientes de la Iniciativa del PAN.....	185
5.2.- Reformas más importantes del Anteproyecto del PRD.....	190
5.3.- Semejanzas de las propuestas de reforma impulsadas por el PAN y el PRD.....	196
5.4.- Diferencias entre las iniciativas de reforma del PAN y PRD.....	205
5.5.- Por la existencia de un procedimiento ordinario laboral autónomo del Poder Judicial.....	215
5.5.1.- Solución por analogía de la ley.....	220
5.5.2.- Opinión personal sobre las reformas.....	221
CONCLUSIONES.....	226
BIBLIOGRAFÍA.....	236

* INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo haremos un estudio de los anteproyectos de reforma propuestos por el Partido Acción Nacional y el Partido de la Revolución Democrática que se elaboraron con el objetivo de modificar la Ley Federal del Trabajo vigente, estudiando lo específicamente relacionado al procedimiento ordinario laboral. El fin primordial de nuestra investigación consiste en conocer sobre que tratan las propuestas de reforma, así como saber que manera éstas repercuten en el procedimiento ordinario y como influyen a las partes en conflicto. Así apreciaremos, si entre las modificaciones a la Ley Laboral planteadas por ambos partidos políticos existe alguna similitud o bien posibles diferencias, para finalmente saber cuáles reformas benefician al trabajador, cuáles al patrón y cuáles perjudican a una o ambas partes.

Al inicio del presente trabajo realizaremos una remembranza de los acontecimientos históricos que a un mismo tiempo fomentaron la creación del Derecho Laboral y abrieron paso para la existencia del procedimiento ordinario laboral. En suma estudiaremos los acontecimientos nacionales que se produjeron de 1810 a 1910 así como los ocurridos en el siglo XX, pues constituyen un antecedente directo e inmediato de las instituciones nacionales laborales, por lo tanto resulta de utilidad e interés su conocimiento y análisis para poder comprender la evolución histórica de la jurisdicción laboral. Por otra parte lo anterior nos permitirá valorar la manera en que se conformó el Derecho Mexicano del Trabajo, su consagración en el artículo 123 Constitucional y su evolución en la legislación reglamentaria posterior.

Posteriormente considerando que una de las principales reformas es la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a nivel Federal y Local, por los Juzgados Laborales o Sociales, es indispensable analizar que tal sustitución tiene como principal objetivo el integrar a las Juntas dentro del Poder Judicial, es por ello que se elaboró un capítulo especial para controvertir dicho cambio con el propósito de que las Juntas continúen integradas de manera tripartita, en virtud que una de las razones fundamentales para cambiar a las Juntas por Juzgados es la supuesta influencia del Poder Ejecutivo sobre la Junta de Conciliación y Arbitraje, controvertimos dicho punto alegando que también los tribunales judiciales adolecen del mismo mal, por lo tanto introducir a las Juntas dentro del Poder Judicial no resolvería la problemática práctica que actualmente afecta a la autoridad laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Así también aportamos los puntos de vista de varios autores a favor y en contra de introducir a las Juntas dentro del Poder Judicial y además exponemos algunos puntos que creemos sostienen la autonomía de la Junta del Poder Judicial.

En el capítulo tres desarrollaremos el procedimiento ordinario laboral tramitado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Federales y Locales) de la manera como lo contempla la Ley Federal del Trabajo vigente, resaltando los aspectos más relevantes del mismo. Así analizaremos las etapas que lo integran, los trámites que se efectúan en el desarrollo de cada fase y por último estudiaremos los elementos que conforman a la demanda y al laudo por ser documentos básicos en el proceso. Con lo anterior sentaremos las bases para posteriormente en el capítulo cuatro hacer una comparación respecto del juicio ordinario laboral entre la Ley Laboral vigente y cada una de las propuestas de reforma sostenidas por los partidos políticos PAN y PRD a fin de apreciar las principales reformas que se presentan.

Finalmente en el capítulo cinco señalaremos en términos generales las reformas más sobresalientes efectuadas al juicio laboral planteadas por los anteproyectos de reforma en estudio y finalmente realizaremos un estudio comparativo entre la Iniciativa de Decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo del PAN y el Anteproyecto de reforma laboral del PRD respecto del procedimiento ordinario laboral con la intención de apreciar las principales semejanzas y diferencias de ambos textos de reforma y así percibir más fielmente los cambios que se proponen.

CAPÍTULO PRIMERO

1. LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO Y LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.- LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO

1.1.1.- EPOCA COLONIAL

La Colonia se sustentó por un marco de tres siglos comprendiendo desde 1521 hasta 1810. En realidad en la época colonial no existió una legislación laboral propiamente dicha, sin embargo se desarrollaron ordenamientos de carácter económico, político y social que reflejaban la desigualdad latente para los indios. La conquista española trajo como consecuencia una violencia militar sobre el pueblo indígena de la Nueva España, que después se volcaría en contra de sus dioses, religión y de la cultura antigua provocando la destrucción de su organización política, económica y social.

En forma específica por medio del tributo se sojuzgó al pueblo indígena ya que tenía la peculiaridad de satisfacer los fines del conquistador y no el beneficio comunitario que persiguió en la etapa precolonial. Al transcurrir el tiempo, el tributo sufrió cambios en cuanto a la tasa, monto, periodicidad, así como respecto de las personas obligadas a tributar (viudas, viejos, la clase del pipitín, esto es, la nobleza hereditaria).

Siendo a través de la figura denominada la Encomienda que se obligó a los indios a pagar tributo tanto en especie como en servicios personales, ésta consistía en una especie de concesión otorgada por los reyes de España a favor de los conquistadores españoles y sus descendientes, con una duración de tres a cuatro vidas, sancionada con ser declarada vacante ante el incumplimiento del encomendero. En otras palabras se entregaban al encomendero un determinado número de indios, quienes les debían tributo a cambio de protección e impartición de doctrina cristiana, pero posteriormente degeneró en un sistema de explotación injusta, no obstante lo más destructivo fue la desmedida explotación de la energía humana en cualquier época del año, tal y como lo señala Arturo González Castro: "Después de la conquista las tierras americanas se convirtieron en auténticos campamentos de trabajo. La idea que en la colonia privo

principalmente de una intención cultural y religiosa, ha sido una manera de querer desconocer la explotación y el trabajo obligatorio imperante, pues cualquier análisis de nuestra historia tiene que reconocer el hecho objetivo de la explotación, del vínculo de trabajo con la raza."(1)

En 1542 como gratificación española se crearon las "Leyes Nuevas" que prohibían la esclavitud de los indios y retiraba a las autoridades civiles y religiosas el beneficio de la encomienda. Las Leyes de las Indias son consideradas como un monumento legislativo de índole social propuestas por la reina Isabel la Católica con el objetivo de proteger al indio de América e impedir su explotación con fines esclavistas por parte de los encomenderos.

Terminantemente en 1549 por orden real se prohibió que los indios prestarán servicios personales con lo cual se eliminó la fuerza de trabajo gratuita, siendo únicamente la Corona quien percibía todo el tributo pero en proporción a las posibilidades del pueblo indígena. Retomándose el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas al reconocer a los indios como seres humanos, sin embargo nunca se estipuló una igualdad de derechos entre el indio y el amo, como tiene a bien en señalar el autor mexicano Mario de la Cueva al indicar que sólo se otorgaban simples medidas de misericordia al pueblo indio.

°Por su parte el exprocurador de la República el Lic. Genaro V. Vázquez señala en su obra "Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias" como puntos sobresalientes de las Leyes de las Indias los siguientes:

- La reducción de ocho horas para la jornada máxima de trabajo (Ley VI, libro III de 1593).
- La imposición de un descanso semanal con tintes religiosos, prohibiendo el trabajo en domingo, días de fiesta, "días de guardar" además de ser obligatorio el pago del séptimo día.
- Protegió a la mujer en cinta y al menor respecto de la prohibición de las labores peligrosas e insalubres.

(1). - Citado por MARQUET GUERRERO, Porfirio. *Obra Jurídica Mexicana; Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, segunda edición, México, Procuraduría General de la República, 1987, p. 1513

- Reguló la protección del salario ordenando su pago en efectivo, en forma íntegra, puntual y personal, en un tiempo no mayor de ocho días y en presencia de persona que calificara los términos del pago. Desde ésta época se empezó a fijar el monto salarial por ejemplo, el Conde de Monterrey pactó un real de plata por día.
- Declaró irrenunciables las normas protectoras del salario.(2)

°En 1790, el capítulo V de la Real cédula dictada por el Virrey Antonio de Bonilla estipuló habitaciones higiénicas a favor de los trabajadores, atención médica obligatoria y el pago del descanso en caso de enfermedad o de presentar inhabilitación por la edad, pero pese a que contenían sanciones en caso de la violación o incumplimiento de sus disposiciones la realidad rebasaba los límites señalados por las Leyes de las Indias puesto que eran letra muerta carente de eficiencia y práctica toda vez que fueron violadas sistemáticamente. Y para describir la situación en que vivían los hombres de aquella época es necesario citar al "Barón de Humboldt" pues señala que los: "Hombre libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes, que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar a jornal. Unos y otros medios desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados, siendo cada taller más bien una oscura cárcel y no se permite salir a los trabajadores de la casa; los que son casados sólo ven a su familia el día domingo. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta con el orden establecido en la manufactura."(3)

Quando los españoles descubrieron las minas se dedicaron a la explotación del oro y plata para cuyo fin convirtieron a miles de indios en esclavos dedicados a la extracción de metales preciosos. Durante el periodo de 1560 a 1630 con motivo de la explotación minera se dio origen a una economía mercantil surgiendo la moneda como elemento impulsor del comercio, dando pie a la transformación del tributo en especie al tributo en dinero.

(2)-. Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, quinta edición, México, Porrúa, 1984, pp. 266-268

(3).- *Ibidem*, p. 269

Aparece a fines del siglo XVI la nueva forma de explotación denominada Repartimiento Forzoso o Cuatequil consistente en un sistema de trabajo obligatorio mediante el cual los indios se alquilaban a jornal en las explotaciones españolas, motivados por la necesidad de obtener recursos para cubrir el tributo y lograr su subsistencia. Correspondía a un juez repartidor ser el encargado de reclutar indígenas en los pueblos con edades de entre 18 a 60 años, así mismo indicaba a las autoridades del pueblo el número de indios obligados a trabajar en la minería, agricultura y ganadería, bajo pena de multa en caso de desobediencia. Por medio del repartimiento forzoso los españoles en forma directa fijaban las condiciones de trabajo señalando salario, jornada y forma del reparto de los indígenas, en tales circunstancias los conquistados fueron considerados como un objeto de posesión y dominio por tanto fueron colocados en un plano de subordinación donde imperaba una explotación creciente.

A causa del desgaste progresivo sufrido por la clase indígena, la Cédula Real prohibió en el año de 1609 dicho sistema de trabajo y para el año de 1631 modifico su legislación cuando ordenó que sólo el 4% de la población activa podía dedicarse al trabajo minero, y para concluir el Virrey Cerralbo legalizó el trabajo forzoso autorizándolo exclusivamente para la industria minera.

Por otro lado a través de las campañas militares fueron conquistados los Señoríos de los Tarascos, Mayas, Zapotecos, Mixtecos, Huastecos, Otomíes, situación que propició la congregación de una gran extensión de territorio que dio origen a una economía mercantil dirigida a satisfacer las demandas del mercado urbano y minero, aunada a la señalada transformación se produjo la creación de la nueva relación de trabajo conocida como el Peonaje.

El peonaje abarca de 1630 a 1750 convirtiéndose en el sustituto histórico de la encomienda, pero en forma más específica fue la transición del repartimiento forzoso a la contratación libre de trabajadores. Con el surgimiento de la división del trabajo, la utilización del trabajo calificado y la disminución del trabajo forzado se dio lugar a una labor permanente sin un pago salarial, así los indios dejaron de ser la fuente principal de explotación cediendo su lugar a la mezcla étnica de indios, negros y europeos trayendo como resultado nuevas razas de indios naborias, mulatos o mestizos. El nuevo sector de la población se vio en la necesidad de bajar sus pretensiones salariales así como aceptar las condiciones de trabajo preestablecidas.

Los supuestos "trabajadores libres" debían su nombre a que no estaban sometidos en forma física y directa por los españoles, sin embargo eran controlados por medio de la economía. Motivo por el cual acudían a las haciendas para ofrecer sus servicios a cambio de un pago "salarial" regular o parcial de maíz, convirtiéndose al cabo del tiempo en trabajadores permanentes de haciendas, minas, obrajes, talleres etc., siendo en realidad los hombres menos libres de la colonia aunque se decía lo contrario, sirva de ejemplo que los trabajadores textiles tenían por lugar de trabajo una cárcel. De tal suerte que el peonaje se sustentó tanto en los bajos salarios como en el endeudamiento de los trabajadores, así los peones acasillados estaban atados a las haciendas por las deudas contraídas, deudas hereditarias, tributos, pago de anticipos sobre salarios y diezmo.

En esta etapa el cacique o gobernador indígena con autorización española acordaba junto con el propietario los términos en que debía de prestarse la relación de trabajo y coaccionaba a los maceguales (hombres comunes) para la conformación de cuadrillas (grupos de veinte hombres) cuyo fin era apoyar laboralmente a las haciendas. Es preciso indicar que los propietarios de las haciendas, minas, obrajes o talleres eran a la vez legisladores y jueces que determinaban en forma directa las jornadas de trabajo, salarios, formas de pago, prestaciones ofrecidas y obligaciones de los trabajadores.

También durante 1630 a 1750 se presentó el suministro de trabajadores estacionales, el cual consistía en conseguir individuos en forma temporal en la época de siembra y cosecha para el cultivo de sus tierras, efectuándose a través de diferentes medios: algunos rentaban parte de sus tierras a cambio de trabajar una mayor extensión territorial, algunos pagaban con dinero la labor desempeñada, otros más compartían la mitad de su producción con el trabajador y quienes carecían de dinero líquido formaban equipos de trabajo con un número pequeño de peones complementándolo con el trabajo familiar, con todo lo antes mencionado se pretendían disfrazar verdaderas relaciones de trabajo.

Con excepción de los trabajadores estacionales (que eran campesinos propietarios de sus medios de producción) todos los demás trabajadores eran obligados a aceptar inhumanas condiciones de trabajo así como un salario impuesto.

Respecto de los salarios entre 1550 y 1650, el salario diario de un peón de campo fluctuaba entre medio real a real y medio, pero sin embargo no lo podemos considerar como un salario propiamente dicho toda vez que no era una remuneración monetaria pagada a cambio de la realización de un trabajo, porque parte del pago se entregaba en especie (maíz, legumbres, ropa), además no era pagada en efectivo debido a que el propietario abría una cuenta a cada trabajador donde le abonaba los préstamos solicitados en ropa, alimentos y pagos efectuados a la hacienda real, por tanto no existió un pago diario o semanal de salario, sumando el hecho que la retribución no era suficiente para la reproducción de la fuerza del trabajo.

En el siglo XVII y XVIII hubo entre los mineros a manera de relación de trabajo un sistema de crédito y endeudamiento que implicó una explotación intensa basada en la racionalización del proceso de producción, y en la tendencia de reducir el monto de los ingresos de los obreros mineros. Por lo tanto los trabajadores mineros de finales del periodo colonial no son obreros asalariados en virtud que sus ingresos no provienen del salario sino del partido, que consistía en una pepenación del mineral recabado al termino de la jornada diaria, aunque en ocasiones era tomado como pago extra. Pese a lo anterior los trabajadores mineros tienen más parecido con los trabajadores modernos por su participación en unidades de producción colectiva, en presencia de la división del trabajo y fundamentalmente porque enfrentan los intereses del capital como problema colectivo; sentando precedente al derecho de huelga.

Al momento de efectuarse la conquista española se traslado a Nuevo México el régimen corporativo de producción y consumo existente en España lo que propició un impulso hacia la industrialización, sin embargo no se dirigió hacia un desarrollo capitalista porque la industria fabril sólo se reprodujo en forma extensiva, sumándole la falta de capital y crédito industrial, así como la excesiva protección de los gremios por parte del gobierno, logrando únicamente un crecimiento precapitalista. Tampoco la industria minera fomentó el proceso capitalista por la falta de mano de obra, por el contrario se presento una crisis minera generalizada.

En este momento histórico aparece el nuevo sistema de trabajo llamado obreraje, siendo un conjunto de trabajadores carentes de medios de producción propios por lo cual vivían en condiciones terribles de subordinación bajo el amparo de las figuras del trabajo forzado, secuestros y endeudamientos.

Desde la primera mitad del siglo XV las autoridades españolas regularon diferentes oficios, respecto el pago de jornales en los ingenios, trapiches, repartimientos y minas, así como también reglamentaron los días y horas de trabajo.

Florescano en su obra "La clase obrera en la historia de México" considera como trabajadores industriales a los productores de bienes y artículos industriales enfocándose principalmente hacia la industria de hilados y tejidos ya que se incremento en la segunda mitad del siglo XVII.

En tal circunstancia el crecimiento industrial mercantil se tradujo en la multiplicación de pequeños talleres de artesanos controlados por un sistema gremial que restringía la libertad de trabajo al declarar obligatorio el pertenecer a un gremio para la práctica de determinado oficio, surgiendo así las Ordenanzas a efecto de reglamentar los gremios. En conjunto las ordenanzas de las corporaciones integraban un cuerpo legislativo denominado "Ordenanzas de la Ciudad de México", mismas que eran autorizadas por el gobierno de México y el Virrey.

Es preciso destacar que los gremios de la colonia fueron diferentes a los existentes en el régimen corporativo europeo, toda vez que éstos últimos eran órganos autónomos que poseían patrimonio propio y eran los encargados de controlar las relaciones de trabajo entre aprendices y compañeros, indicando el monto del salario, regulando la cantidad y calidad de mercancías. Por el contrario en la Nueva España las corporaciones se regían por las "Ordenanzas de los gremios" siendo aplicables exclusivamente al pueblo indígena, consistiendo en órganos de poder absolutista que controlaban a los hombres y restringían los medios de producción para beneficio de los comerciantes.

Los gremios de la Nueva España se extinguieron en la época colonial por la ley de 8 de junio de 1813 donde se autorizó a los indios conquistados a establecer fábricas y ejercer oficios sin que fuera requisito el poseer licencia o formar parte de un gremio.

1.1.2.- ETAPA DE INDEPENDENCIA

El motor que impulsó la Revolución de Independencia fue el rompimiento del orden colonial por parte de la contingencia popular, pero a pesar de todas las luchas sociales y ordenamientos legales de la época se continuó aplicando la legislación colonial contenida en las Leyes de las Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, en conclusión en el siglo XIX no pudo florecer el derecho del trabajo.

Hacia un enfoque social en vísperas de la independencia nos dice Alejandro Humboldt que la sociedad novohispana se encontraba dividida en forma desproporcionada entre la opulencia y la pobreza, a palabras propias del autor "existía un hervidero de pobres". En consecuencia se abrió un abismo entre la población más pobre a quien se le denominaba el proletariado bajo y aquéllos que eran propietarios de los medios de producción o poseedores de algún conocimiento técnico, a manera de ejemplo dicha situación se refleja en la desigual distribución de la propiedad en la ciudad de México tan era así que el 98.6% de la población carecía de una vivienda propia.

Lo descrito anteriormente es corroborado por Don Manuel Abad y Queibo en su obra "Representación" escrita en 1799 donde indica que los 4,500,000 pobladores de la Nueva España se dividían en tres clases conformadas por indios, castas y españoles, constituyendo éstos últimos el 10% del total de la población, quienes acaparaban las riquezas y el resto de Nueva España era integrada por hombres tributarios e incluso niños. Llegando al grado que niños con edades de diez a catorce años formaban parte de la población activa, aunque considerando la gran mortandad infantil provocada por la insalubridad urbana se obtenía como resultado una población urbana trabajadora con mayoría de adultos, sin embargo el 50% de la población carecía de empleo.

En forma específica durante el periodo de 1810 a 1821 se desarrollo la guerra de Independencia a través de acontecimientos de orden militar situación que provocó la expedición de documentos de gran importancia siendo en su generalidad de índole política omitiendo señalar aspectos laborales, pero sin embargo es necesario su estudio para dilucidar la gestación del derecho laboral o entender la trayectoria que tuvo que recorrer para llegar a ser lo que es hoy en día.

Don Miguel Hidalgo y Costilla emitió como primer acto legislativo en la Ciudad de Guadalajara el decreto denominado "Bando de Hidalgo" con la finalidad de abolir la esclavitud, cuestión manifiesta en el art. 1º donde ordena a los dueños de esclavos a otorgarles su libertad en un término de 10 días y para el caso de incumplimiento se aplicaría la pena de muerte, así también eliminó los tributos y exacciones que cargaban los indios.

José Dávalos indica que con un objetivo similar Don Ignacio López Rayón en 1811 elabora los llamados "Elementos Constitucionales de Rayón" decretando en el art. 24 la proscripción de la esclavitud, en el art. 30 elimina la práctica de exámenes a los artesanos circunstancia que propició la extinción del sistema gremial, y finalmente en el art. 22 Rayón establece que "Ningún empleo cuyo honorario se erogue de los fondos públicos que eleve al interesado de la clase en que vivía o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia". (4)

Rayón por temor a una revolución social detuvo su marcha para ceder su lugar de lucha a Morelos, quien emprendería el movimiento de Independencia a través de la lucha armada, así como la elaboración de documentos fundamentales para dicha movilización. Por lo cual el 14 de septiembre de 1813 convoca en Chilpancingo un congreso que fue integrado por Rayón, Liceaga Verduzco, Bustamante, Quintana Roo, Murquía y Herrera de donde surgieron los llamados "Sentimientos de la Nación". Señalando en los puntos nueve y diez el otorgamiento de empleo a los americanos y en forma excepcional a instructores extranjeros, en el punto quince prohíbe la esclavitud y la diferenciación de castas y finalmente en el punto doce hace referencia a los trabajadores cuando señala el propósito de controlar la opulencia y la indigencia para cuyo fin se propone aumentar el jornal del pobre. ^

(4).- Citado por DÁVALOS José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. segunda edición, México, Porrúa, 1991, p.30

^Otro ordenamiento dictado por José María Morelos y Pavón considerado como uno de los documentos constitucionales más importantes en la historia de México en general y del siglo XIX en particular es el "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana" sancionado en Apatzingán, Michoacán el 22 de octubre de 1814, el cual contenía los derechos públicos individuales dentro de lo estipulado por el art. 38 al momento de consagrar la libertad de industria y del comercio.

La Constitución Española fue expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España el 30 de septiembre de 1812, sin embargo no establecen normas relativas a la libertad de trabajo o industria a consecuencia del régimen corporativo existente. Dicha ley dejó de tener vigencia por un lapso de tiempo, pese a ello en marzo de 1820 Don Fernando VII nuevamente la pone en vigor de manera formal. Siendo a través de los dos primeros artículos del "Reglamento provisional político del imperio mexicano" de 18 de diciembre de 1822 donde queda abolida la constitución española, pero en su lugar dejó en vigor leyes, ordenes y decretos públicos anteriores al 24 de febrero de 1821 para evitar dejar sin legislación alguna al pueblo mexicano.

Por lo descrito anteriormente el movimiento de Independencia no derogó el régimen corporativo de la Ciudad de México, aunque alguna parte de las Ordenanzas y de las Leyes de Indias entraron en desuso se continuó con el viejo derecho español mediante la aplicación de leyes como "Las Siete Partidas" y "La Novísima Recopilación". Aunque en realidad fueron las leyes de Reforma quienes terminaron con el régimen corporativo pues aplicaron la desamortización de los bienes del clero, así como los pertenecientes a las cofradías y archicofradías.

Con el fin de suplir las ordenanzas surgieron los reglamentos, mismos que señalaban las actividades indispensables de la población con el objetivo de proteger los intereses públicos y a personas que ejercían determinada profesión u oficio, como ejemplo señalamos lo estipulado acerca de los trabajadores cómicos y de quienes laboraban en panaderías y tocinerías. Los beneficios otorgados fueron diversos, en cuanto a los trabajadores cómicos se reglamentó sobre la negativa de despido de artistas del teatro motivado por el interés público; respecto de los trabajadores en tocinerías se obligó a los propietarios a otorgar habitación a sus operarios, a reducir la jornada de trabajo a diez horas por día y se autorizaron préstamos a los trabajadores hasta por ocho días de salario.

Y finalmente el Plan de Iguala dictado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 en el estado de Guerrero declaró de manera formal la Independencia de México así como en el art. 12 consagró la libertad del trabajo.

1.1.3. - MOVIMIENTOS OBREROS Y SOCIALES

Con la fundación del banco de avío entre 1832 y 1834 se instalan en diferentes partes de la República las primeras máquinas de hilado y tejido de algodón propiciando en México el desarrollo industrial, pero para la aparición de la Revolución Industrial en México tuvieron que transcurrir aproximadamente treinta años. En un principio los efectos de la revolución industrial fueron limitados, circunstancia que permitió la competencia de los particulares con las fábricas modernas, así en el año de 1843 un tejedor producía dos piezas de manta utilizando métodos rudimentarios de la Colonia, a diferencia que al operar un telar mecánico se producían tres piezas de manta. En forma contraria la industrialización desplazó a los antiguos hiladores ya que una persona producía cuatro madejas de hilo al día y en cambio en una fábrica se obtenían 80 madejas diarias.

Posteriormente en las dos últimas décadas del siglo XIX se inició la industrialización del país a consecuencia del importante incremento de la inversión extranjera propiciada por el otorgamiento de privilegios y exenciones de impuestos, resultando precario el consumo interno por el pequeño grueso de la población además que tal minoría prefería consumir productos extranjeros.

Por otro lado en el Distrito Federal lugar de mayor concentración industrial existían 728 fábricas, en las cuales laboraban 16,800 personas subdividiéndose en 7,492 hombres 3,495 mujeres y 5,813 niños.

El desarrollo de la industria repercutió en las relaciones laborales, por ejemplo los obreros de hilados y tejidos trabajaban trece horas diarias recibiendo un salario fluctuante entre 18 a 75 centavos al día, aunando el hecho que se utilizaba una mayor mano de obra de mujeres y niños por ser más barata. Sin embargo los salarios que percibían los trabajadores del campo, minas, e industrias eran ínfimos, verbigracia en Jalisco llegaron a pagar 25 centavos, en el estado de Yucatán se cubrían de 18 a 37 centavos por día, en Querétaro se pagaban 18 centavos al día y por último los trabajadores mineros recibían un promedio de 25 a 50 centavos diarios.

Los primeros conflictos obreros se hicieron presentes al final del siglo XIX y principios del siglo XX iniciando el punto de partida para el desarrollo del movimiento obrero, mismo que fue influenciado por las ideas socialistas transmitidas a través del periódico "El Socialista" durante el último tercio del siglo XIX. Así también influye Juan Nepomuceno Adorno por medio de sus utopías plasmadas en "Los males de México de 1958" y en "La armonía del Universo" (1882-1892). Por su parte Rhodakannaty después de recibir su educación en Viena viaja a México en 1861 para proyectar sus ideales en diversas obras denominadas "La Cartilla Socialista" o "El Catecismo Elemental de Carlos Fourier", "El falansterio", "El Neopanteísmo" y "Las consideraciones sobre el hombre y la naturaleza". En un mismo sentido Francisco Zalacosta y Santiago Villanueva discípulos de Rhodakannaty sustentan la ideología socialista en su obra "El manifiesto de los oprimidos y pobres de México y del Universo" del 20 de Abril de 1869.

En aquella época existió testimonio de la tremenda situación que vivía el trabajador mexicano desempeñando jornadas de trabajo siempre exhaustivas, fijadas al arbitrio del patrón, en donde además ignoraban el monto de su salario porque en ocasiones se pagaba en especie y asimismo no sabían la fecha de pago. Así las cosas, los trabajadores sostuvieron diversas luchas para mejorar sus condiciones de vida y trabajo, manifestando el desarrollo de una mayor conciencia social a través de una serie de huelgas que se realizaron en el último tercio del siglo XIX.

El 10 de Junio de 1865 obreros discípulos de Rhodakannaty de la fábrica de San Ildelfonso y la Colmena se lanzaron a huelga para exigir la mejora de las condiciones de trabajo, ante la intransigencia de los dueños los trabajadores pidieron la intervención del Emperador quien exigió a los patronos se reglamentara sobre el trabajo para evitar abusos contra la clase obrera.

En el año de 1866 se propuso un reglamento general para los establecimientos fabriles aunque tuvo una vida efímera se estableció al Estado para equilibrar las tensiones entre el capital y el trabajo, basándose en los siguientes principios:

1. Todos los trabajadores debían ser considerados iguales, independientemente si eran jornaleros, destajistas o permanentes.

2. Habría un horario de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. para el trabajo de fábrica, exigiéndose una remuneración adicional para el trabajo extraordinario.

3. Se establecen contratos escritos de trabajo indicando la duración definida de un empleo siendo renovado cada seis meses.

Sin embargo los industriales para lograr una rebaja de sueldos acordaron realizar un paro, motivo que orilló a los obreros a acudir a Juárez para obtener una solución a sus problemas pero fue inútil pues no contestó nada al respecto y después de cuatro meses los trabajadores emigraron a otros pueblos, por lo que los empresarios contrataron personal de Tlaxcala, Puebla, Querétaro e impusieron como condiciones de trabajo al operario el deber de trabajar la semana completa de lo contrario perdería los salarios devengados, así también tenían obligación de laborar en días de fiesta porque de no hacerlo era despedido y al momento de dejar el trabajo debía desocupar durante los próximos seis días la casa perteneciente a la fábrica, por lo cual los obreros aceptaron reglamentos, horarios y tarifas impuestas por los administradores.

Simultáneamente se desarrollaron los primeros movimientos campesinos encabezados por Diego Hernández y Luis Luna el 15 de Julio de 1879 siendo preciso aclarar que no fue una rebelión armada.

Entre otras huelgas encontramos la levantada por la fábrica "La fama" de Tlalpan que pugnaba por jornadas de trabajo más humanas, también la huelga de los tejedores de Tlalpan de 1878 que exigían el mejoramiento de salarios, la huelga de la Magdalena que pedía un día de descanso y las huelgas de las fábricas "La Hormiga" y "San Fernando" de Tlalpan. Continuando con las movilizaciones obreras pueden destacarse "La guerra de los sombrereros" de 1875 quienes exigían el cumplimiento del pago de salarios, y el movimiento de Pinos Altos del 21 de Enero de 1883. Pinos Altos era una industria minera ubicada en el estado de Chihuahua lugar donde los trabajadores pidieron que el jornal de 50 centavos diarios se les pagara en efectivo así como semanalmente, pero en cambio el empresario Bucham Hepburn ordenó pagarlo quincenalmente y la mitad en vales de tienda de raya situación que provocó un movimiento de protesta popular, mismo que fue reprimido violentamente mediante la aplicación de una ley marcial que condenó a muerte a varios obreros además que en promedio sesenta trabajadores fueron obligados a realizar trabajos forzados.

Con el apogeo de la industria se incrementó considerablemente el número de trabajadores y cuando se suscitaron los primeros conflictos surgieron agrupaciones de trabajadores bajo la forma genérica de asociaciones, constituyendo el antecedente del Sindicato. Los obreros tuvieron que agruparse en un principio en sociedades mutualistas consideradas como gremios y cofradías de la época colonial, más tarde se organizaron en cooperativas para finalmente culminar con los sindicatos en el año de 1871 y 1872.

En el año de 1872 se conformo el "Gran Círculo de Obreros" como la primera asociación de resistencia del país, siendo un organismo central de carácter nacional dedicado a fundar sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades, así como a resolver los problemas obreros al intervenir como conciliador y/o arbitro. Para el año de 1875 llegó a contar con 8,000 socios con una mayoría de obreros de industrias textiles y manufactureras, mismos que establecieron veintiocho sucursales en todo el país.

Las siete cláusulas primeras del "Reglamento del Gran Círculo" fueron aprobadas el 2 de julio de 1872 y estipularon:

- I.- Mejorar por medios legales la situación social, moral y económica de los trabajadores.
- II.-Proteger a los trabajadores contra abusos de los capitalistas y maestros de talleres.
- III.-Unificar a la gran familia obrera.
- IV.-Aliviar las necesidades de los obreros.
- V.- Proteger la industria y el progreso de las artes.
- VI.-Difundir los derechos y obligaciones sociales de la clase obrera en cuanto a las artes y oficios.
- VII.-Establecer Círculos en toda la República para establecer contactos entre los estados y la capital.

El 20 de noviembre de 1874 se publicó el proyecto del "Reglamento general para regir el orden del trabajo" de las fábricas unidas en el Valle de México, sirviendo de remoto antecedente al Contrato Colectivo del Trabajo en México.

La década del siglo XX fue al mismo tiempo la última década del régimen de Porfirio Díaz y los acontecimientos que en dicho lapso se produjeron constituyen desde el punto de vista social y político antecedentes inmediatos a la Revolución Mexicana de 1910. Durante la dictadura el ámbito laboral fue oscuro puesto que los trabajadores vivían en la miseria, en condiciones inhumanas como un reflejo de la concentración de la riqueza en manos de la burguesía propiciada por su alianza con Díaz. Al margen de la ley y en contra de la dictadura porfirista se había creado un movimiento de defensa de los trabajadores que concentro varios poderosos movimientos de huelga, tales como la de los mineros de Cananea y los obreros textiles de Río Blanco, ambas reprimidas con singularidad brutalidad.

1.1.4. - HUELGA DE CANANEA Y RIO BLANCO

Los trabajadores de la mina de Cananea solicitaron a dicha empresa un incremento salarial a consecuencia del aumento de trabajo, pidiendo además la determinación de una jornada de trabajo de ocho horas, un trato igual para los trabajadores mexicanos en comparación con los extranjeros y pugnando por la concesión de un salario mínimo, así como solicitaron la destitución de algún trabajador de confianza de la empresa Cananea Consolidated Cooper.

Con la influencia política de Flores Mangón designaron una comisión a efecto de formular sus peticiones a la compañía pero obtuvieron como respuesta un ataque armado con el saldo de un niño muerto. Al enterarse los huelguistas de tales acontecimientos suspendieron sus labores y partieron a Cananea donde al llegar fueron masacrados violentamente tanto por la policía y empleados norteamericanos que se encontraban armados, como por las fuerzas armadas extranjeras denominada "rangers" del estado de Arizona de Norteamérica dirigidas por el Coronel Rinng, sumándole aún más la represión ejercida por parte del ejército mexicano al mando del Coronel Kosterlisky. Tales acontecimientos tuvieron como resultado un elevado número de obreros muertos y heridos, el encarcelamiento de algunos representantes de los trabajadores en San Juan de Ulúa en el Puerto de Veracruz, en cambio a los empleados de la empresa que se les imputaba responsabilidad les fueron otorgados salvoconductos.

Por su parte los trabajadores declararon la huelga de 1° de junio de 1906 plasmando sus peticiones en un documento y señalando como primer punto que el pueblo obrero se declaraba en huelga, en tanto que en el segundo punto estableció dos condiciones previas para regresar a trabajar: la destitución del Mayordomo Luis nivel 19 y el otorgamiento de sueldos de cinco pesos por ocho horas de labor. También solicitaron se empleara el 74% de trabajadores mexicanos y un 25% de extranjeros, así mismo se estipuló el derecho de ascenso.

El Doctor Néstor de Buen describe los beneficios arrancados a costa de la Huelga de Cananea a saber cita: "En este aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo, que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de mantener una proporción del 90% de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en determinada empresa." (5)

A la Huelga de Cananea le siguieron las huelgas de Velardeña, Petriceña, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa. En Septiembre de 1906 se creó la organización patronal de los estados de Puebla y Tlaxcala denominada "Centro Industrial Mexicano" quien elaboró un reglamento patronal sumamente lesivo a los intereses de la clase obrera. En sus cláusulas prohibía a los trabajadores el recibir visitas en su casa, leer periódicos o libros sin previa autorización, sin embargo tenían que aceptar los descuentos de salario y el horario de 8:00 a.m. a 8:00 p.m., circunstancia que produjo la declaración de una huelga general en diciembre de 1906 en treinta fábricas.

Se hizo del conocimiento del presidente Díaz el conflicto en cuestión, resolviéndolo a través del laudo de 4 de enero de 1907 a favor de los patrones pues obligó a los obreros a regresar a trabajar en los estados de Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y D.F., así mismo declaró un paro general a fin de evitar la solidaridad entre las fábricas textiles. Por su parte los obreros respondieron rechazando el laudo en cita al mismo tiempo que se negaron a regresar a sus labores y por el contrario efectuaron un mitin en la fábrica e incendiaron la tienda de raya en repudio al pago por medio de vales, situación que concluyó con el estallamiento de la Huelga de Río Blanco de 1907 en el estado de Veracruz, sin embargo los huelguistas fueron brutalmente agredidos por las tropas federales lo que arrojó un sin número de muertos.

1.1.5. - PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL

Respecto de los acontecimientos de orden político relacionados con los problemas laborales destaca el Programa del Partido Liberal Mexicano dirigido por Ricardo Flores Magón y sus colaboradores Manuel y Juan Sarabia, Antonio Villareal, Rosalio Bustamante, quienes sustentaron la ideología de la Revolución Mexicana.

El Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón en su Programa de 1906 analiza la situación de la clase obrera y campesina proponiendo una reforma política, agraria y de trabajo. Contiene trece proposiciones concretas sobre legislación laboral dentro del capítulo "Capital y trabajo", sirviendo de preámbulo al art. 123 constitucional pues:

- Destaca la fijación de una jornada máxima de ocho horas.
- Establece como salario mínimo un peso en todo el país.
- Reglamenta determinadas actividades especiales como el servicio doméstico, trabajo a domicilio y a destajo.
- Prohíbe el trabajo infantil.
- Otorga habitaciones higiénicas a los trabajadores rurales.
- Promueve la seguridad e higiene en las fábricas y talleres.
- Determina la responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo y el pago de indemnizaciones.
- Declara la nulidad de las deudas de los jornaleros del campo.
- Señala medidas de protección al salario, tales como la prohibición de multas o la práctica de descuentos en la retribución.
- Suspende tiendas de raya y establece la obligación de pagar en efectivo.
- Respeta el principio de igualdad en el salario.
- Limita la contratación de trabajadores extranjeros.
- Hace obligatorio el descanso dominical. e

Tales principios son el antecedente directo del art. 123 constitucional en virtud que contienen su estructura básica, con excepción al derecho de constituir sindicatos, el derecho de huelga, la protección de menores y de mujeres trabajadoras.

1.1.6.- LA REVOLUCIÓN MEXICANA

En 1908 y 1910 el proceso obrerista se hallaba en crisis, en efecto la acción magonista no había prosperado, antes bien Ricardo Flores Magón estaba preso. Por su parte Sarabia, Esteban Baca Calderón, Juan José Ríos estaban encarcelados en San Juan de Ulúa, por lo que sumando los fracasos de Velardeña, Pedriceña y la Vacas se daba la impresión que la acción obrerista estaba estancada. Encontrando como reflejo una crisis política donde abundaba la ambición militar, el oportunismo de determinados grupos políticos que entorpecían el progreso institucional del país al perseguir el poder como única finalidad.

La preocupación política fue tan fuerte en esos momentos que las cuestiones de tipo social parecían como congeladas esperando tiempos más oportunos para manifestarse en toda su magnitud. Esto en alguna medida explica porqué el Plan de San Luis expedido por el Sr. Madero se ocupa preferentemente del problema político y agrario, omitiendo referirse al aspecto obrero, lo mismo puede decirse del Plan de Ayala puesto que consiste en un documento de gran trascendencia de carácter social, pero que no se refirió al conflicto obrero.

Por otro lado el curso del tiempo dio lugar a la preparación de nuevas generaciones y así surgieron intelectuales y profesionales con ideologías totalmente opuestas a la política de la dictadura, quienes en un futuro serían los defensores de la clase obrera.

Señala el maestro Mario de la Cueva que los hombres despertaron por tercera vez al preparar la revolución social del Siglo XX contra la dictadura de los jefes políticos que tenían en la miseria a la población campesina. »

En tanto José Dávalos en su libro "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo" indica que bajo el criterio de Jorge Carpizo las causas que propician la Revolución Mexicana son:

1. -El régimen del gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.
2. -El rompimiento de ligas de poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.
3. -La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.

4. -El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
5. -La inseguridad jurídica en que se vivió, donde los poderosos todo lo pudieron y al menesteroso la ley le negó su protección.
- 6.- El uso de la fuerza, tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.
7. -Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.
8. -Intransigencia política que se represento en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo de 1910-1916."(6)

Durante la primera década del presente siglo México estaba muy convulsionado situación que propició las condiciones idóneas para el desarrollo de un movimiento social. Correspondiéndole a Francisco I Madero iniciar la insurrección por medio del movimiento armado del 20 de noviembre de 1910 fundado en el punto siete del Plan de San Luis Potosí, amparándose bajo el principio de "no-reelección" del presidente y vicepresidente de la República, y del gobierno de los estados y municipios, culminando tales acontecimientos con la renuncia de Díaz a la presidencia y con la firma del Tratado de Ciudad Juárez del 21 de mayo de 1911. Pero es preciso indicar que el Plan de San Luis Potosí de 5 de octubre de 1910 suscrito por Don Francisco I Madero carece de bandera revolucionaria en virtud que no pugna por el cambio de instituciones sino por un continuismo en los ordenamientos legales.

Por el contrario es de mencionarse el Plan Político Social del 18 de marzo de 1911 expedido en la sierra de Guerrero para los estados de Campeche, Guerrero, Michoacán, Puebla, Tlaxcala y D.F. suscrito por José Pinelo, Joaquín Miranda padre e hijo, Carlos B. Múgica y Rodolfo Magaña entre otros. Documento en el cual se estampa una idea renovadora al abordar el aumento de los jornales a trabajadores (de ambos sexos, del campo y de la ciudad) en relación con los rendimientos del capital, pidió se establecieran jornadas de trabajo entre ocho y nueve horas y estipuló que las empresas extranjeras tuvieran cuando menos la mitad de trabajadores nacionales.

(6). - Citado por DAVÁLOS, José. *Op. cit.* p. 38

Después del interinato de Francisco León de la Barra, Francisco I Madero sube a la presidencia de la República el 6 de noviembre de 1911. Y a pesar de que Alejandro González Prieto dice que Madero en sus primeros días de gobierno estudia la cuestión obrera desde cuatro puntos de vista, la reducción de las jornadas de trabajo, el derecho de huelga, la protección a mujeres y niños, y las indemnizaciones por accidentes, la verdad de los hechos es que reprimió la lucha obrera en términos generales y en especial el movimiento de la Casa del Obrero Mundial, por tal motivo nuestra opinión es contraria sobre la afirmación que a Madero le interesaba el beneficio de los obreros. No obstante se indica que el 18 de diciembre de 1911 publicó la ley que crea el departamento del trabajo dependiente a la Secretaría de Fomento y por acuerdo presidencial del 12 de enero de 1912 se constituye la Oficina Nacional de Trabajo con el objeto de atender conflictos laborales, dicho organismo en el transcurso de su funcionamiento arreglo setenta huelgas, celebró una Convención de Industriales y Obreros donde se aprobó un acuerdo que fijó las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos, las jornadas de trabajo y el pago de indemnizaciones por accidentes laborales.

Reiterando que el gobierno maderista no produjo la reforma social prometida al verse defraudados los campesinos levantaron una rebelión dirigida por Emiliano Zapata, fiel seguidor de Morelos, lo que conllevó a la publicación del Plan de Ayala el 25 de noviembre de 1911 que junto con las reformas que le fueron efectuadas y sus respectivas ratificaciones se instaura como una verdadera bandera revolucionaria, pues su finalidad era elevar a rango constitucional la cuestión agraria.

Uno de los planes que sirven como antecedente a nuestra materia es el Pacto de la Empacadora del 25 de marzo de 1912 suscrito por Pascual Orozco hijo, Inés Salazar, Emilio P. Campa, declarando en el apartado 34 las siguientes medidas para enaltecer la situación de la clase obrera; suprime las tiendas de raya, elimina la expedición de los vales, libretas o cartas - cuenta, ordena pagar en efectivo los jornales, reduce la jornada de trabajo; correspondiendo diez horas para trabajo a jornal y doce horas por trabajo a destajo, prohíbe que niños menores de diez años laboren, promueve el aumento de jornales, exige alojamientos higiénicos y en síntesis fomenta el equilibrio de los intereses entre capital y el trabajo.

Continuando con la historia política revolucionaria, el 22 de febrero de 1913 Madero y Pino Suárez son asesinados en la penitenciaría de Lecumberri corriendo la misma suerte el senador Belizario Domínguez, situación auspiciada por el embajador Lane Wilson y el usurpador Victoriano Huerta. Por su parte Venustiano Carranza entonces gobernador de Coahuila emite el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913 (carente de bandera revolucionaria) por medio del cual se desconoce a Victoriano Huerta como presidente de la República, así como también a los poderes legislativo y judicial, autonombrándose primer jefe del ejército constitucionalista y señalando que a su triunfo ocuparía el poder ejecutivo. Solo merece comentarse el apartado segundo de la adición al Plan de Guadalupe formulada el 12 de diciembre de 1914 en el estado de Veracruz la cual indicaba que el primer jefe de la revolución expediría leyes, disposiciones y medidas a fin de satisfacer los ámbitos económico, social y político del país, y a la par proponía una legislación que mejoraba las condiciones laborales de los peones rurales, de obreros, mineros y en general de la clase proletaria.

Pero en realidad Carranza durante la detentación del poder realizo una política antiobrera, tan es así que el primero de agosto de 1916 dicta un decreto donde establecía la pena de muerte para los huelguistas, aunque después hace suya la Constitución que incluía el art. 123 Constitucional.

El 13 de agosto de 1913 Alvaro Obregón y Lucio Blanco suscriben los Tratados de Teoloyucan a través de los cuales el ejército federal se rinde, así Victoriano Huerta al ser derrotado abandona el país. Por su parte Alvaro Obregón establece un Ministerio o Secretaría de Trabajo y pese a que se pregonaba obrerista al momento de tomar el gobierno por la fuerza militar se encarga de disolver huelgas, y asesinar a obreros y campesinos.

Con el asesinato de Obregón y León Toral se propicia la sucesión de Calles por Emilio Portes Gil a la presidencia.

Y pese a las contingencias de la rebelión huertista, la rebelión cristera y las exigencias del imperialismo para impedir la expedición de la Ley Reglamentaria del art. 27 constitucional, el gobierno de Calles en un principio realizo la reconstitución de México en base a los principios reivindicativos de la revolución atendiendo las demandas de los obreros, apoyándolos y estimulándolos en contraposición al gobierno de Díaz.

Finalmente haremos mención al Programa de Reformas Político Sociales de la Revolución aprobado por la Soberana Convención Revolucionaria celebrada en Jojutla Morelos el 18 de abril de 1916, mismo que deslinda la cuestión agraria y la obrera, estableciendo y proponiendo reformas sociales y económicas. Respecto de la educación estipuló leyes sobre los accidentes de trabajo, las pensiones de retiro, reglamentó las horas de labor, impuso medidas de higiene y seguridad en talleres, fincas y minas. De igual manera reconoció la personalidad jurídica a uniones y sociedades de obreros para su fortalecimiento, declaró la procedencia de algunas garantías sociales tales como el derecho de huelga y el boicotaje, y suprimió las tiendas de raya así como el sistema de vales.

No está por demás decir que los gobiernos señalados sólo pudieron realizar sus programas por la insistencia de la clase obrera respecto de hacer posibles los principios revolucionarios, en conclusión la Revolución trajo de manera aparejada el nacimiento del nuevo derecho, el derecho del trabajo.

1.1.6.1.- MOVIMIENTO SINDICAL EN MÉXICO DURANTE LA REVOLUCIÓN

Durante el gobierno maderista renace el sindicalismo en México con la fundación de la "Unión de Litopistas Mexicanos", así como en el año de 1911 al caer Porfirio Díaz se constituye la "Unión de Canteros Mexicanos" y la "Confederación Tipográfica Mexicana". En toda la república se conformaron varios organismos que pugnaban por la lucha de clases, entre otros encontramos "La Unión Minera Mexicana", la "Confederación de trabajo" en Torreón y en el Distrito Federal se crea la "Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana".

Para el surgimiento de organismos sindicales más destacados intervinieron Francisco Ferrer y J. Francisco Mocaleano representantes de la ideología socialista, en un principio querían formar una escuela racionalista pero finalmente el 22 de septiembre de 1912 culminaron su creación con la "Casa del Obrero Mundial", misma que desempeñó sus funciones hasta el 2 de agosto de 1916.

Durante el gobierno de Carranza, los obreros de la citada Casa celebraron un pacto con el fin de conformar los batallones rojos que después se incorporarían al ejército constitucionalista. Por lo que en un inicio se desenvuelve como un movimiento revolucionario, pero sin embargo al mezclarse con el gobierno constitucionalista se transforma en un sindicalismo reformista o politizado.

Siendo preciso subrayar que a Carranza sólo le interesó aliarse con los obreros para lograr detentar el poder, y ya en el gobierno se olvidó de la ayuda prestada, además por el contrario reprimió la huelga general del 31 de julio de 1916 declarada por la Federación de Sindicatos Obreros del D.F.. Venustiano Carranza citó al comité de huelga en su oficina con la promesa de llegar a un arreglo, sin embargo posteriormente los remitió a la penitenciaría del D.F. poniéndolos a disposición de las autoridades militares. Hasta que el 16 de agosto de 1916 un consejo de guerra extraordinario los dejó en libertad a excepción de Ernesto Velasco, quien fue declarado culpable del delito de rebelión y se le aplicó la pena de muerte, fundándose en el decreto del 1 de agosto de 1916 publicado por el presidente del ejército constitucionalista, el cual castigaba con la pena de muerte a quienes propiciaran un movimiento huelguista o provocarán la suspensión de labores, destruyeran las propiedades de empresas o bienes públicos. Por otro lado Adolfo de la Huerta a la muerte de Carranza protege al sindicalismo.

Los trabajadores tenían conciencia de la necesidad de formar una gran central y previa convocatoria de la autoridad se celebró una reunión en Saltillo el 12 de mayo de 1918 de donde emanó la Confederación Regional Obrera Mexicana la que tenía como fin la distribución de la riqueza social y la descentralización de la propiedad agraria. Con la dirigencia de Luis N. Morones, la CROM dio un paso decisivo al señalar las bases del Partido Laboral Mexicano como una entidad política, encontrándose supeditada al organismo en cuanto a su contenido social, pese a ello se encarga de organizar libremente la lucha política en contra de Carranza.

-En julio de 1920 la CROM celebró su segunda convención en Aguascalientes surgiendo varias posiciones ideológicas. Néstor de Buen define a las dos tendencias sindicales existentes en aquella época como sindicatos amarillos o modernos y sindicatos rojos o apolíticos, anarquistas.

Aparecen en la década de los veinte pequeños grupos comunistas que tenían como bandera la destrucción del sistema capitalista a través de la acción revolucionaria, encontrándose entre ellos la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, el Partido Comunista del Proletariado Mexicano (Sección de la Tercera Internacional), el Partido Comunista de México y la Federación de Jóvenes Comunistas entre otras.

Como resultado de la celebración de la convención radical roja organizada por Alberto Araoz, Manuel Díaz Ramírez y José C. Valadez se forma la Confederación General de Trabajadores (CGT) que representa la tendencia opositora de la CROM. La nueva organización propuso dos huelgas eficaces la primera en marzo de 1921 levantada por los ferrocarrileros y la segunda en octubre de 1922 intervenida por los tejedores. La CTG con una ideología liberal navegó del comunismo al anarquismo, promoviendo la jornada de seis horas, la abstención política permanente y la resistencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin embargo su programa no logró incrementar partidarios. En Septiembre de 1921 después de celebrado el primer congreso se separó de la CGT el Partido Comunista Mexicano.

En torno de la CROM y la CGT giran una gama de asociaciones obreras denominadas mutualistas pacíficas, siendo a saber las mixtas de patronos y obreros, las asociaciones ferrocarrileras, la de obreros católicos manejados por la iglesia y el sindicato de electricistas, que era una agrupación de resistencia sin organización económica.

Dentro del obrerismo mexicano las asociaciones ferrocarrileras eran consideradas de gran importancia en el país, siendo hasta 1905 cuando surge la Gran Liga de Ferrocarrileros Mexicanos, ya con posterioridad en 1908 se crea la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras pero su acción no era propiamente revolucionaria. En el año de 1926 se dividían los ferrocarrileros en tres corrientes: "la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana" con veinte mil hombres, la "Unión de Maquinistas, Garroteros y Fogoneros" con 4,000 hombres que se inclinan a la CGT y una tercera era la denominada "Federación Nacional Ferrocarrilera" perteneciente a la CROM con 8,000 hombres.

Los Sindicatos Católicos eran patrocinados por sacerdotes con el objetivo de unir a patronos y obreros en asociaciones mutuas a fin de solucionar los conflictos de trabajo alejados de la influencia del Estado, sin embargo con el conflicto religioso de 1926 desaparecieron del escenario social.

Frente a todos estos grupos se alzaba como factor real de poder la Confederación Regional Obrera Mexicana quien en el año de 1927 contaba con 2,500,000 agremiados siendo una organización piramidal jerárquica, tenía como célula el sindicato de oficio, es decir el que reúne a los trabajadores del mismo rango o establecimiento con la denominación de sindicato, liga, sociedad, unión o asociación. ^

^En otro aspecto los sindicatos de una región que representan un tipo de producción determinada constituyen una federación local que integra a su vez las diferentes federaciones de los estados en el país, y por último éstas se articulan en una sola entidad directiva llamada convención anual, tal organismo supremo es el encargado de orientar y legislar durante el marco del programa anual de acción y generaba al Comité Central consistente en un organismo que hacia cumplir las decisiones de la Convención.

Además la CROM comprendía cuatro grupos de actividades dentro de las Federaciones Nacionales de Industriales; las Federaciones de Artes Gráficas, de Ferrocarrileros, de Puertos y de Teatros.

La CROM llevo su acción a todas partes, realizo labor política, estudio técnicamente los programas, se introdujo en el gobierno, se opuso violentamente a las revoluciones llevadas a cabo por De la Huerta en 1923, Serrano y Gómez en 1927, Escobar Manzo y Aguilar en 1929. Actuó con intereses revolucionarios para solicitar el manejo de la educación por el estado, entregó tierras a los campesinos y reglamentó los principios del artículo 123 constitucional.

La CROM cayó en decadencia a causa de la desorientación de sus líderes en virtud que siguieron fines diversos a los de sus agremiados, sumándole que su participación en la política fue el golpe que provocó su caída final, máxime que se convirtió en el acérrimo enemigo del presidente Emilio Portes Gil.

Los tratadistas están de acuerdo que al surgir la tercera central obrera denominada "La Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal" el 25 de febrero de 1929, se cierra la etapa del movimiento obrero organizado fundado en el art. 123 Constitucional.

1.1.6.2. - MOVIMIENTO SINDICAL EN EL CARDENISMO

Al asumir Lázaro Cárdenas la presidencia intensifica su lucha por eliminar la CROM, para cuyo fin crea un organismo de índole socialista, así el 29 de febrero de 1936 surge la CTM bajo la batuta de Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velázquez, Felipe Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, sin embargo las raíces de la importante organización sindical la constituyen la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGCOM) y el Comité Nacional de Defensa Proletaria creado el 15 de junio de 1925.

Sin embargo el error de Cárdenas al crear la CTM fue combinar ideales totalmente distintos, toda vez que Vicente L. Toledano fue teórico y Fidel Velázquez practicó un sindicalismo político al mando del presidente en turno, así se transformo la CTM en una fábrica de líderes corruptos con la elaboración de contratos colectivos adaptados a los intereses patronales y con la aplicación de la cláusula de exclusión como arma patronal.

El Comité ejecutivo Nacional de la CTM fue integrado por el Secretario General Vicente Lombardo Toledano, el Secretario de Trabajo y Conflictos Juan Gutiérrez, y Fidel Velázquez como Secretario de Organización, Propaganda y Acuerdos. La CTM señalaba que en México tanto la propiedad privada como los medios de producción los detentaba una minoría, cuestión que limitaba la intervención del trabajador en las directrices económicas del país, al mismo tiempo que los obreros recibían salarios de hambre.

Por otro lado Cárdenas pronuncia un discurso en Monterrey el 11 de febrero de 1936 donde manifiesta su política obrera y entre los puntos más sobresalientes encontramos los siguientes:

- Manifiesta que las demandas de los obreros están dentro de las posibilidades económicas de las empresas.
- Propone la creación de una central única de trabajadores industriales a fin de evitar las pugnas intergremiales.
- Promueve la cooperación entre el gobierno y los factores de producción para resolver problemas obreros - patronales.
- Niega a los patrones la posibilidad de intervenir en las organizaciones de obreros.
- Afirma que las agitaciones sociales no radican en la existencia de núcleos comunistas, ya que provienen del incumplimiento de las leyes de trabajo.
- Por último ordena a los patrones el deber de cuidar que sus agitaciones no se conviertan en bandera para una lucha armada. s-

1.2.- EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.2.1.- CONSTITUCIÓN DE 1824

Después de trescientos años de sometimiento no fácil para México lograr su independencia por lo que es hasta el 27 de septiembre de 1821 con la entrada del ejército trigarante en la Ciudad de México cuando se obtiene en forma efectiva la independencia nacional, impulsando al pueblo mexicano a organizar al naciente estado en búsqueda de su identidad nacional.

Estableciéndose el 24 de febrero de 1822 el primer congreso mexicano que dio origen a la Constitución de 4 de octubre de 1824. El vínculo de relación del acta legislativa de 31 de octubre de 1824 y la Constitución de 1824 con nuestro tema de estudio es demasiado concreto puesto que no existen en el cuerpo del documento normas relativas al ámbito laboral, en virtud de las difíciles circunstancias vividas en el país cuyo interés radicaba primordialmente en la estabilidad política y el reconocimiento de su soberanía por parte de España, el Vaticano y toda Europa. Lo antes dicho estaba debidamente sustentado como necesario porque una minoría de españoles intentaron reconquistar a la Nueva España pero únicamente lograron la designación de Agustín de Iturbide como emperador de México.

La Constitución de 1824 es considerada como de carácter político porque México adopta como forma de gobierno una República Representativa Popular Federal. Dicho documento constitucional estuvo en vigor hasta 1835, año a partir en el cual se inicio en México un régimen unitario controlado por "Las Leyes Constitucionales de 30 de diciembre de 1836" más conocidas como "Las Siete Leyes Constitucionales" y las llamadas "Bases Orgánicas de la República Mexicana" de 12 de junio de 1843, sin embargo ninguna de ellas hace referencia a los problemas laborales.

Antes que se consolidaran las ideas políticas y liberales, el ejercicio de la autoridad se delimitaba territorialmente en forma administrativa a través de la configuración de cuarteles no mayores de veinte manzanas controladas por alcaldes, quienes fueron reconocidos como los padres políticos de dicha porción ya que tenían la potestad de castigar a sus subordinados. En otro aspecto para efectos de la recolección del tributo los interventores se repartían la ciudad.

Después de varios acontecimientos políticos y militares el 6 de diciembre de 1942 el nuevo Congreso que era a la vez Constituyente y Ordinario abrió sus sesiones para dar lugar a la "Acta de reformas de 18 de mayo de 1847" en la que se establecía la vigencia del Acta Constitutiva y de la Constitución de 1824, y pese a que contemplaba derechos individuales en el aspecto social no hubo cambios toda vez que no se mejoraron las condiciones de vida y trabajo del peonaje mexicano, por el contrario se dio un estancamiento en el ámbito laboral ya que la República heredó el procedimiento y la práctica novohispana.

Tal y como señala Cue Cánovas Agustín no se concibió un cambio social porque "...todo elemento de orden fue destruido por el estado permanente de guerras civiles y de anarquías, que parecían producir al país su total y inevitables ruina, en el breve periodo de 33 años de 1834 a 1857 donde existió un Imperio, se dictaron cinco Constituciones se establecieron dos régimen federales y dos centralistas, ocurrieron dos guerras en el extranjero, en la última de las cuales el país sufrió la mutilación de más de la mitad de su territorio y en las postrimerías de este periodo, Santa Anna con el apoyo de los conservadores estableció la más aprobiosa dictadura." (7)

Durante 1823 existieron jornadas de trabajo de dieciocho horas con un salario de dos reales y medio para los hombres, en cambio a mujeres y niños sólo se les pagaba un real semanario, pero la situación más precaria era que a pesar del transcurso de treinta años se continuaba pagando un promedio de tres reales diarios. Dicha situación motivo el surgimiento en 1843 de las primeras organizaciones artesanales substitutivas de los antiguos gremios, aunándose la creación de las "Juntas de Fomento de artesanos" y de las "Juntas Menores" que fomentaron la protección a la industria nacional.

(7).- CUE CÁNOVAS, Agustín. *Historia Social y Económica de México 1521-1854*. tercera edición, México, Trillas, 1976, p. 253

1.2.2.- CONSTITUCIÓN DE 1857

Después de las batallas de Padierma, Churubusco, Molino del Rey y Chapultepec, el gobierno en pleno y los jefes militares abandonaron la Ciudad tomando el camino de Villa rumbo a Querétaro por lo cual quedó vacía la ciudad de México, situación aprovechada por los Yanquis para entrar por la Alameda hasta Palacio Nacional. Circunstancia que propició la resistencia popular por medio del levantamiento rebelde de 15 de septiembre de 1843 integrado por trabajadores pobres que vivían en los barrios bajos; siendo viejos, léperos y mujeres quienes con piedras, cuchillos y armas lucharon contra la intervención norteamericana.

Como panorama general la sociedad mexicana del siglo XIX se dividía en dos grupos denominados por Florescano como "decentes y léperos", los decentes eran personas que desempeñaban algún empleo por tanto resultaban productivos, en cambio "los léperos" eran hombres sin oficio provistos únicamente de su fuerza de trabajo por lo que se alquilaban a destajo. En tales acontecimientos en esta época el trabajo era considerado un privilegio por humilde y sencillo que éste fuera.

Con la Revolución de Ayutla se dio el derrocamiento de la dictadura de Antonio López de Santa Anna por parte de Juan Alvarez y Comonfort. Por lo tanto Juan Alvarez convocó a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855 del cual emanaría en un futuro la Constitución de 1857.

La Carta Magna de 1857 estuvo acorde con una orientación individualista y liberal, típica de su siglo surgiendo como esfuerzo del partido liberal, quien poseía el ideal de justicia social sustentada por Morelos, sin embargo el Constituyente no pudo enfrentar la separación estado-iglesia, como tampoco resolvió la situación económica-social que vivían jornaleros y obreros. En la Constitución de 1857 se estuvo a punto de señalar las bases para establecer el derecho del trabajo pero la arraigada concepción individualista de los legisladores, la influencia de la escuela liberal y el reforzado principio de "dejar hacer dejar pasar" no permitieron el florecimiento del régimen laboral. Además el hecho de pretender conservar formalidades de la Constitución, así como el considerar correcto la estipulación de los derechos laborales en leyes secundarias, y la confusión respecto del derecho a la libertad de trabajo propuesta por Ignacio Vallarta con la equívoca interpretación sobre la libertad de establecer las condiciones de trabajo, fueron las causas que impidieron el surgimiento del derecho laboral.

Por la importancia que tuvo la discusión en el seno del Constituyente de 1857 haremos una breve remembranza, por un lado se oyeron discursos excepcionales en la Asamblea Constituyente por parte de Ponciano Arriaga, Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta acerca de disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (art. 4), sobre la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento (art. 5), así como lo conducente en torno a la libertad de asociación (art. 9).

Ponciano Arriaga señaló la tragedia económica del pueblo mexicano indio y subrayó que para el efecto de que la Constitución tuviera vida, raíz y cimiento era necesario reformar urgentemente las estructuras sociales, así como dejar de proteger a título legal el derecho de propiedad y promover la división de grandes terrenos con el fin de poner en movimiento la riqueza agraria y territorial del país.

El orador más brillante que se apego a la realidad de los acontecimientos sociales defendiendo enérgicamente los derechos de los trabajadores fue Ignacio Ramírez, por lo que es considerado el creador del derecho social. El Nigromante reprochó a la comisión dictaminadora el no haber tratado los problemas sociales y señaló las graves omisiones del proyecto motivo que lo impulso a oponerse al texto constitucional. Realizó acusaciones sobre los contratos entre propietarios y jornaleros señalándolos como un medio fomentador de la esclavitud, la miseria y explotación de los trabajadores, pugnando por evitarlos si se quería que la libertad no fuera una vana abstracción al momento de regular los derechos de los ciudadanos en la Constitución. Resaltó la importancia de la servidumbre de los jornaleros manifestando su inconformidad por el sacrificio de que eran objeto al grado de ser esclavizados, prisioneros y casi vendidos, corriendo la misma suerte su esposa e hijos, señalando la necesidad de proteger los derechos de todos los ciudadanos (jornaleros).

Para terminar el Nigromante habló sobre la insuficiencia del salario indicando que el problema radicaba en emancipar a los jornaleros de los capitalistas con el fin de convertir el trabajo en capital, lo que implicaba una división proporcional de las ganancias (utilidad) del empresario con el obrero pero lamentablemente sus opiniones cayeron al vacío pues fueron ignoradas por el Constituyente. Textualmente Ignacio Ramírez señaló: "La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones, necesitamos una Constitución que organice

el progreso, que ponga el orden en movimiento; fomentemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa que la beneficencia organizada". (8)

Por otro lado la crítica que Vallarta formuló no fue tan ecuánime e ilustrativa como la del Nigromante, no obstante narró someramente las condiciones de vida de los trabajadores donde el propietario pagaba el salario en la tasa y signos convencionales que mejor le parecían. Su discurso tiene como tema fundamental el derecho a la libertad para ejercer determinada actividad, pese a ello pretende dar una solución meramente formal al estipular en términos generales los derechos de los trabajadores en la Constitución.

En fin, los Constituyentes de 1856-1857 no llegaron a crear el derecho del trabajo porque únicamente declararon la libertad de trabajo en los artículos 4° y 5° constitucionales, así como se constriñeron en premiar a los trabajadores destacados y en fomentar la mejoría de las condiciones de trabajo.

El artículo 4 de la Constitución de 1857 plasma la libertad del trabajo, sin embargo éste artículo sometió a los obreros a la ley de la oferta y la demanda propiciando el abuso por parte de los empresarios hacia los obreros, indicaba textualmente:

Art. 4.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, la industria o trabajo que le acomode siendo útil, honesto y para aprovecharse de sus productos, ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley cuando ofenda los de la sociedad.

El Constituyente de 1857 expone dentro del artículo 5° la protección de la libertad general del trabajador y pugna por su respeto total por parte de la autoridad, a la letra dice:

(8).- Citado por ZARCO, Francisco. *Historia del Congreso Extraordinario del Constituyente (1856-1857)*. México, 1956, p. 470

Art. 5. - Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

El artículo 32 de la norma fundamental en cita apunta la necesidad de expedir una legislación reglamentaria para proteger a los trabajadores, aunque sin un lineamiento específico, pues dicho artículo señala:

Art. 32. - Se expedirán leyes para mejorar las condiciones de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios.

Tales artículos regirían alrededor de cuarenta años hasta el 10 de junio de 1898. Y pese a la nueva legislación se continuó pagando en las fábricas ínfimos salarios a través de fichas o vales canjeables en tiendas de raya con jornadas de trabajo de diez a catorce horas diarias, aplicando exigentes reglamentos y en dónde los capataces se fundaban para tratar ferozmente a los operarios.

1.2.3. - LEYES DE REFORMA.

Hacia el año de 1846 existieron dos formas de representación política, la conservadora que defendió la versión corporativa y la corriente liberal que exigió la representación universal. Los conservadores formaron un congreso integrado por treinta y ocho diputados que fomentaban la propiedad rústica y urbana, correspondiendo el derecho de representar sólo a las clases propietarias. Por el contrario para el proyecto liberal la representación del Congreso debería de surgir del número de habitantes de la entidad territorial representada, incluyendo todos los ordenes sociales por el mero hecho de ser ciudadanos.

Al triunfar el partido liberal sobre los conservadores sufre una fragmentación en dos grupos, uno de ellos es encabezado por Juárez y Lerdo de Tejada quienes pugnaban por la capitalización autónoma y el segundo grupo era porfirista quienes apoyaban a la burguesía norteamericana.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Al presentarse la guerra de tres años comienza en México una consolidación jurídica con el surgimiento de las leyes de reforma. Las llamadas leyes de reforma fueron expedidas entre los años de 1859 a 1863 por el Presidente Juárez en el estado de Veracruz, quedando integradas por la Ley de Nacionalización de Bienes Eclesiásticos de 12 de julio de 1859, Ley del Matrimonio Civil de 23 julio de 1859 y la Ley Orgánica del Registro Civil de 28 de julio de 1859, mismas que fueron de vital importancia en el desarrollo de la historia nacional tanto desde el punto de vista jurídico como político, económico y social, sin embargo no tuvieron repercusión en nuestra disciplina. Por otro lado Juárez tuvo que luchar en contra de la monarquía imperial establecida por Napoleón III con la representación de Maximiliano de Habsburgo y tras seis años de guerra fue imposible la aplicación de las Leyes de Reforma.

Después de la reforma, al pasar el esclavo del obreraje libre a la fábrica, sin derecho efectivo ni protección alguna se complicaron las relaciones entre el capital y el trabajo.

El periodo de 1810 a 1867 es muy complejo dado que se suscitan múltiples acontecimientos civiles y militares, en donde además se transforman las relaciones de propiedad con la presencia de la desamortización, surgiendo la propiedad privada como ofensiva sobre las tierras de la comunidad. Finalmente todas las luchas de este periodo contribuyen a la formación de la clase trabajadora.

1.2.4. - LEGISLACIÓN DE IMPERIO.

El 10 de Abril de 1869 Maximiliano de Habsburgo aceptó la corona de México, durante su gobierno elaboró una legislación social que protegía a trabajadores del campo y la ciudad, siendo éstos "El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano", la "Ley de la Junta Protectora de las Clases Menesterosas", la "Ley sobre Policía General del Imperio", y la "Ley sobre Trabajadores de 1865". Pese a la labor social de Maximiliano el 19 de Junio de 1867 tiene trágico fin en el cerro de las Campanas bajo el mando de Juárez.

"El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano" del 10 de Abril de 1865 incluyó disposiciones vinculadas a cuestiones laborales en los artículos 69 y 70 del Capítulo XV de Garantías Individuales, consistentes en la prohibición de los trabajos gratuitos y forzosos, ordenando que los servicios personales sólo serían temporales y que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

La "Ley de la Junta Protectora de las Clases Menesterosas" facultó a los organismos administrativos para la creación de reglamentos de trabajo con el objetivo de fijar la cantidad y forma de retribución.

La "Ley de Trabajo del Imperio" del 1 de Noviembre de 1865 se ostentó como reglamentaria de los artículos 58, 69 y 70 del Estatuto Orgánico del Imperio y entre cuyas disposiciones se declara:

- a). - La libertad de trabajo y comercio en los centros de trabajo razón por la cual los trabajadores se podían separar en cualquier momento de un empleo
- b). - Reguló las jornadas de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo.
- c). - Obligó al descanso semanal.
- d). - Señaló que los menores sólo trabajarían a destajo durante medio día.
- e). - Prohibió el contrato de empeño.
- f). - Estipuló el pago en efectivo.
- g). - Se permitió la existencia de tiendas de raya, sin embargo no se obligó al trabajador a consumir en ellas.
- h). - Canceló las deudas de entrega de mercancías.
- i). - Se autorizó descontar al jornalero la quinta parte de su salario para cubrir deudas.
- j). - Se abolieron las prisiones y castigos corporales.
- k). - Se obligó al patrón a proporcionar asistencia médica, medicamentos, agua y útiles de labranza al peón.
- l). - Se impuso la obligación al patrón de edificar escuelas en donde habitaran más de 20 familias.
- m). - Hizo efectivo el carácter imperativo de este ordenamiento por medio del nombramiento de comisarios de policía para supervisar el cumplimiento de las leyes al establecer sanciones pecuniarias en caso de su violación. »

Tales disposiciones guardan semejanzas con las normas que integran el artículo 123 de la Constitución de 1917 por lo que son consideradas como la legislación más avanzada desde un punto de vista social.

1.2.5. - CÓDIGO CIVIL Y PENAL

El 13 de Diciembre de 1870, en la última etapa de Juárez se promulgó el Código Civil para el Distrito Federal y territorios federales, y el 1 de Abril de 1872 entra en vigor el Código Penal, en ambas legislaciones se plasmó el liberalismo antisocial de Juárez al impedir a los trabajadores la mejora de sus condiciones de trabajo, sentando las bases para la explotación del obrero en la época del Porfiriato.

Considerando como importante antecedente del Derecho Mexicano del Trabajo encontramos al código civil donde bajo el título décimotercero del Libro III denominado "Contratos de obra" se estipularon diversos contratos, regulando el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obra a destajo o a precio alzado, el contrato de porteadores y alquiladores, el contrato de aprendizaje y el contrato de hospedaje.

Por el sentido humanista del legislador civil de 1870 no se asimiló el contrato de arrendamiento con la prestación de servicios, porque el hombre no podía ser comparado con objetos irracionales y en atención a ello lo colocó junto al contrato de mandato puesto que tenía mayor semejanza. Pero en realidad el código civil era protector del patrón por lo que dejó aún más desprotegido al trabajador de como se encontraba en la vieja legislación española, pues por ejemplo la jornada de trabajo quedó ilimitada al dejarla a la libre voluntad de las partes, donde el patrón a su arbitrio indicaba la terminación del contrato sin responsabilidad alguna de indemnizar, así el trabajador fue obligado a aceptar cualquier condición de trabajo.

En torno a la legislación penal el Código de 1872 tipificó en el artículo 925 como delito la asociación de obreros para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, imponiendo una pena de ocho días a tres meses de arresto y/o multa de 25 a 500 pesos a quien promoviera alguna movilización a efecto de subir o bajar los salarios o jornales, o que impidiera el libre ejercicio de la industria o trabajo, lo que se traduce en la prohibición de la libertad de asociación y coalición constituyendo un impedimento para los movimientos de tipo obrero y social.

En suma los últimos treinta años del siglo XIX fueron de explotación para los trabajadores tanto en el régimen de Benito Juárez como en el de Porfirio Díaz.

1.2.6.- LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Antes de la Constitución de 1917 sólo existían las leyes económicas del liberalismo que se reflejaban en el ámbito del derecho civil motivo por el cual se hizo necesario el surgimiento del nuevo derecho del trabajo a través de una revolución constitucionalista, brotando como un elemento de lucha de los trabajadores en contra del derecho civil. Por lo que de ninguna manera se puede considerar al derecho del trabajo como parte del derecho civil, y mucho menos que haya emanado de él, puesto que surge para atender las necesidades sociales del hombre. Así lo explica el máximo autor mexicano del derecho laboral Mario de la Cueva pues señala que "El derecho del trabajo de la revolución social mexicana, quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con este título en una fórmula legal, sino para vivir como una persona en la realidad de la vida social." (9)

En un clima de combate en muchos lugares de la República, el presidente Venustiano Carranza publica un decreto el 14 de septiembre de 1916 que reforma el Plan de Guadalupe a efecto de convocar al pueblo mexicano para elegir a los representantes del Congreso Constituyente con el fin de modificar la Constitución, llevándose a cabo las elecciones en los 218 distritos electorales, aunque no fueron ni democráticas, ni representativas.

El 20 de noviembre de 1916 comenzaron las sesiones preparatorias del Congreso dirigidas por Manuel Ayala, siendo nombrado presidente Luis Manuel Rojas el 30 de noviembre de 1916, por tanto el Congreso inicia sus labores en forma efectiva el 21 de noviembre de 1916 en la Ciudad de Querétaro donde se manifestaron dos corrientes: la Progresista promovida por Alvaro Obregón y la Conservadora representada por Carranza así como por los autores del proyecto de reforma.

(9). - DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, décima segunda edición, México, Porrúa, 1990, p. 45

El proyecto original de la Constitución fue redactado por José Natividad Macías, Felix P. Palavicini, Luis Manuel Rojas, Alfonso Gavioto, Manuel Andrade Priego y Juan N. Frias.

El 10 de diciembre de 1916 el jefe del ejército constitucionalista entregó el proyecto al Congreso, pero en realidad no aportaba una reforma avanzada puesto que tenía el mismo contenido que la Constitución de 1857, con excepción de la adición al artículo quinto constitucional donde se establecía que el contrato de trabajo sólo obligaba al trabajador a prestar el servicio convenido dentro de un periodo que no excediera de un año y no podría extenderse en ningún caso la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Además que las pretendidas reformas sociales no quedaron aseguradas en virtud de que el artículo 27 constitucional remitía a la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 constitucional autorizaba al poder legislativo a reglamentar el derecho del trabajo.

Finalmente es en la sesión del 26 de diciembre de 1916 donde se incluyen las bases reguladoras del trabajo, tales como el principio de la jornada máxima de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno en la industria a mujeres y niños, sin embargo en la discusión del artículo quinto del proyecto se desechan las propuestas realizadas por Aguilar, Jara y Góngora todas relativas al principio de igualdad de salario y trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones de trabajo por accidentes o enfermedades profesionales, también hablaba acerca del ejercicio del derecho a huelga y sobre la creación de los comités de Conciliación y Arbitraje para la resolución de conflictos laborales.

Y con la discusión de aproximadamente catorce oradores del Congreso empezó a tomar una orientación más definida al momento de plantear la necesidad de reformar y adicionar el principio del código supremo. El problema comenzó cuando se discutieron las adiciones propuestas por la comisión sobre el texto del proyecto, pues fueron criticadas por Lizardi quien sostenía que la Constitución no debía consagrar preceptos reglamentarios, y que por tanto debía de reservar la facultad de legislar en materia de trabajo al Congreso de la Unión.

El diputado veracruzano Heriberto Jara combatió la doctrina tradicional del derecho constitucional señalando la imperiosa necesidad de reglamentar en la Constitución la jornada de ocho horas prefiriendo sacrificar la estructura de la Carta Magna en lugar de perjudicar al hombre.

En tanto el diputado yucateco Héctor Victoria criticó tanto el proyecto Carrancista como el dictamen del Congreso tachándolos de insuficientes para resolver el problema obrero, solicitando que el derecho del trabajo se adecuara a la realidad social de los trabajadores así como que el artículo quinto permitiera a las legislaturas locales expedir su propia "Ley de Trabajo".

A criterio del maestro Mario de la Cueva en el discurso de H. Victoria se encuentra la idea fundamental del art. 123 constitucional, además que fijó los cimientos de la legislación laboral actual pues Héctor Victoria indicó que "El artículo quinto debe tratar las bases fundamentales sobre las que ha de legislar en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones etc."(10)

Por su parte Floyrán Manjarez propuso separar el contenido del artículo quinto para conformar un capítulo especial sobre cuestiones laborales, siendo apoyado por Alfonso Gravioto quien pugnaba por la integración de un título especial a fin de solucionar los problemas de los trabajadores al subrayar que "... como Francia después de su Revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros."(11)

Pero la idea fundamental del art. 123 constitucional la transmitió Ignacio Ramírez pues fue el principal defensor de los derechos de los trabajadores dejando en claro que el problema de trabajo sólo se había analizado superficialmente y se necesitaban acciones conjuntas con soluciones.

(10). - Citado por DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* t. I, p. 48

(11). - *Ibidem*, p.49

Por otro lado Carranza formó una comisión redactora de un nuevo proyecto integrada por Pastor Rouaix como Secretario de Fomento, José Inocente Lugo como Director de la oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento y el diputado Rafael de Ríos, Víctor Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Silvestre Dorado, Jesús de la Torre y José Natividad Macías, quienes en conjunto elaboraron el anteproyecto de un nuevo título del trabajo, conservando la mayoría del texto original.

Posteriormente el proyecto se turnó a la asamblea resultando aprobado por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes el día 23 de enero de 1917, y aunque fue promulgada el 5 de febrero de 1917 la Constitución empezó a regir el 21 de mayo de 1917. Con la elaboración del título sexto de la nueva constitución nace el art. 123 constitucional, dando lugar a que el derecho del trabajo regulara la prestación de servicios, la organización de quienes los ejecutan, la creación de autoridades destinadas a aplicar las normas y a prescribir los procedimientos que aseguren la eficacia de los derechos otorgados por la ley, además amplió dichos beneficios a toda actividad de trabajo y no exclusivamente al trabajo económico. En síntesis el art. 123 constitucional estableció un régimen de protección a la clase obrera.

La Carta de 1917 al constitucionalizar las exigencias obreras configuró nuevas perspectivas económicas y políticas al derecho de asociación entre los mexicanos (obreros o patrones), emanando el derecho de huelga para los obreros, a la vez que contempló la licitud de las mismas cuando tuvieran por objetivo el equilibrio de los factores de producción y el armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

Múgica ordenó en un artículo transitorio la extinción de las deudas que habían contraído los trabajadores en el desarrollo de sus labores hasta la fecha de promulgación de la Constitución.

Desde otro punto de vista se hizo presente la influencia de los principios magonistas en la creación del nuevo derecho del trabajo, en virtud de que algunos diputados que lucharon por constituir el art. 123 habían sido integrantes del Programa del Partido Liberal por tanto vivieron en carne propia los embates del régimen porfirista y asimilaron la necesidad de establecer en la Constitución los derechos básicos de los obreros.

A partir de entonces había que luchar oponiéndose a las acciones contrarrevolucionarias como también contra aquellos que por intereses propios, oscurantismo o por simple posición de clase, intentarían cambiar el sistema que protegía los intereses de los trabajadores. En otras palabras tendrían que confrontar al capital y a las autoridades que siempre habían considerado al margen de la ley toda actividad proletaria.

CAPÍTULO SEGUNDO

2. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA INCORPORACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL PODER JUDICIAL

2.1.- TEORÍA DE LA DIVISIÓN DE PODERES

2.1.1.- ENFOQUE DOCTRINARIO DE LA DIVISIÓN DEL PODER.

La necesidad de estudiar el tema de la división de poderes consiste en analizar la posibilidad de que dicha teoría conceda a la Junta la plena facultad de realizar funciones jurisdiccionales, desde luego respetando su autonomía en relación a los tres poderes federales. Así mismo se pretende eliminar la imagen errónea de considerar que por el simple hecho que el titular de la Junta sea nombrado por el Presidente de la República le esté prohibido a la Junta realizar funciones jurisdiccionales, limitando con dicha acción su carácter de órgano jurisdiccional, además tiene como fin el evitar se confunda con el propio Poder Ejecutivo.

La división de poderes surge para combatir el abuso del poder por parte del absolutismo, y en México a través del tiempo ha tenido la finalidad de establecer un verdadero estado de derecho fundado en el constitucionalismo y en la libertad.

Montesquieu en su obra "El Espíritu de las leyes" reitera las ideas esenciales de Locke cuando determina que al Poder Legislativo le correspondía la creación de leyes transitorias o definitivas, al Ejecutivo le concernía ejecutar las resoluciones públicas y al judicial le competía castigar los delitos y juzgar las diferencias entre particulares. Sin embargo fue Maquiavelo quien delimitó de manera perfecta los tres poderes de la Federación con lo cual sentó las bases de la teoría de la división de poderes del mundo moderno. Por su parte Hobbes en su escrito "Leviathan" propone al poder como indivisible, puesto que la presunción de una fragmentación implicaría su disolución a causa de la destrucción mutua entre ellos.

En México la división del poder tiene sus antecedentes en el "Decreto Constitucional para la Libertad de América" de Don Ignacio López Rayón y en los "Sentimientos de la Nación" suscritos por María Morelos y Pavón, pero específicamente tiene su origen en la Constitución de Apatzingán de 1814 donde se estableció el principio de la soberanía popular: consistente en la facultad de dictar leyes, la de ejecutarlas y la de aplicarlas a los casos concretos. ^

^Finalmente en la Constitución Mexicana se enuncia la división del poder de manera tripartita: en Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

La teoría de la división del poder impone la separación de los órganos del estado de manera tripartita, así como también estipula la distribución de funciones diferentes a cada poder, luego entonces el Poder Legislativo tiene asignada la función legislativa, el Poder Ejecutivo la función administrativa y al Poder Judicial le concierne la función jurisdiccional.

Sin embargo es necesario señalar la clasificación de las funciones (en dos categorías) para encontrar el primer argumento doctrinario que sostiene la posibilidad de que la Junta esté facultada para realizar funciones jurisdiccionales en razón que las funciones no son exclusivas de un solo poder, específicamente la jurisdiccional no corresponde únicamente al poder judicial.

Así las funciones se clasifican desde:

a).- El criterio formal (subjetivo) que atiende al punto de vista del órgano que las realiza, por tanto las funciones serán formalmente legislativas, administrativas y jurisdiccionales según estén atribuidas a determinado poder, es decir, toman el carácter del órgano que las efectúa.

b).- El criterio material (objetivo) depende de la naturaleza intrínseca de la función, sin importar el órgano que las realiza, más bien depende del contenido mismo de la función.

En tal concepto desde el punto de vista formal se designa a la función judicial como tal, pero en cambio desde su ámbito material (sentido amplio) se le conoce como función jurisdiccional. No obstante algunos autores consideran como el término más correcto el de jurisdiccional porque la expresión judicial sólo refiere al órgano que afecta la función.

La función ejecutiva supone la preexistencia de un conflicto entre las partes con pretensiones opuestas, donde por medio de una resolución de carácter irrevocable se ordena la restitución o el respeto de algún derecho.

La función administrativa es conferida al Presidente de la República y a los gobernadores de los estados respecto de la ejecución de las leyes, pero además se les consignan otras facultades necesarias para el buen desarrollo administrativo del Estado. Por lo que el término más correcto para describirla es la llamada función administrativa debido a su mayor amplitud en comparación con la función ejecutiva, pues se constriñe a la ejecución de la ley.

Normalmente coincide el carácter formal con el ámbito material de las funciones, sin embargo puede haber funciones materialmente jurisdiccionales que le son atribuidas al Poder Ejecutivo, al igual que ocurre con el Poder Judicial cuando efectúa funciones que materialmente son administrativas y que si atendiéramos a su naturaleza intrínseca no debería corresponderle bajo una estricta interpretación del principio de la división de poderes. La muestra de que el Poder Judicial realiza funciones administrativas se manifiesta al momento que la Suprema Corte de Justicia hace los nombramientos de magistrados y jueces, así como también cuando administra internamente a dicho órgano judicial.

Bajo este parámetro podemos observar una excepción a la regla general enunciada en la teoría de la división de poderes puesto que el criterio material nos proporciona un argumento de defensa para que las Juntas puedan efectuar la función jurisdiccional sin integrarse al Poder Judicial, en virtud que dicho criterio nos da la pauta de reconocer a la función por su contenido intrínseco sin observar el órgano que la efectúa. En otras palabras la Junta puede efectuar la función jurisdiccional sin necesidad de que sea parte del Poder Judicial puesto que al amparo de este concepto no es importante el órgano que ejercita la actividad, sino que se atiende a la calidad de la función misma.

Por lo que resulta mucho mejor clasificar a la función desde su ámbito material pues delimita el camino que permite a la Junta realizar funciones de tipo jurisdiccional, pero desde luego es indispensable respetar la autonomía del órgano así como reconocer su calidad jurisdiccional por parte de quiénes proponen la reforma para evitar se integre dentro del Poder Judicial.

Desde el punto de vista formal varios autores señalan que no hay un límite preciso establecido entre las funciones pues por el contrario existe una coordinación entre ellas e independientemente de que la Junta no forma parte de ningún poder, no obstante cumple con los fines de la teoría de la división de poderes, y en el entendido que sí entre los poderes no hay un límite exacto respecto de la separación de sus funciones mucho menos habrá un límite con relación a la Junta que es una autoridad reconocida por la Constitución con amplias facultades jurisdiccionales, administrativas y legislativas.

Puesto que si bien es cierto que a cada poder le corresponde una función proporcional también es correcto afirmar que los poderes de ningún modo se hallan totalmente separados y diferenciados entre sí, toda vez que no hay un solo caso en que se encuentren completamente aislados. Apoyándome en lo estipulado por Don Ignacio Vallarta, en cuando a lo difícil de marcar un límite preciso respecto de dónde termina la competencia del Poder Ejecutivo y dónde comienza la del Poder Judicial, por tanto no se puede resaltar una diferencia sustancial entre ellos. Tanto es así que Gabino Fraga sostiene a la función ejecutiva como la única que subsiste al lado del Poder Legislativo, ya que aquélla le corresponde aplicar la ley tanto en controversia (función jurisdiccional) como en los casos que no exista controversia (función administrativa).

En "El Federalista", obra de Halmintón se sostiene que los órganos del estado se encuentran íntimamente relacionados y articulados, dando lugar a que el grado de separación estipulado en la Constitución no puede mantenerse de manera perfecta en la práctica. Por lo tanto existe una dependencia recíproca entre el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y por ende también hay relación entre la administración pública y el Poder Judicial haciéndose efectiva cuando el Presidente de la República nombra al titular de la Junta, pero se destaca que la relación es sólo en cuanto al nombramiento puesto que no interviene dentro de la función jurisdiccional realizada por el órgano laboral.

Desde otro contexto la fórmula de la división de poderes consagrada en la Carta Magna apunta a cuatro objetivos principales. El primero y más importante es el atribuir en forma preferente una función a cada uno de los poderes pero sin excluir la posibilidad a que los restantes participen de ella o les sean delegadas algunas funciones;

el segundo consiste en la neutralización de poderes; en el tercer orden numérico aparece la colaboración o cooperación entre los poderes para la cumplimentación del acto y al final se establece en cuarto nivel un mecanismo de defensa entre los poderes para evitar la acción de otros.

En la atribución preferente encontramos el segundo punto que fundamenta la procedencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad competente para dirimir las controversias laborales, en razón de que se le asigna una función específica pero no exclusiva a determinado poder, situación que refuerza la propuesta en cuanto a que la función jurisdiccional le corresponde al Poder Judicial pero no de manera exclusiva, porque también otras autoridades entre ellas la Junta de Conciliación y Arbitraje puede participar de dicha actividad.

De igual manera la función administrativa se ha confiado en forma preferente al Presidente de la República, sin embargo no se descarta la actuación en dicha materia de los restantes poderes circunstancia que se actualiza cuando la Suprema Corte de la Nación nombra, promueve y cambia a los magistrados y jueces federales. Lo mismo acontece con los Tribunales Unitarios, Colegiados y Jueces de Distrito porque gozan de facultades administrativas, tales como las de nombrar a sus secretarios, actuarios y otros empleados públicos, así lo regula el artículo 33 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal.

Luego entonces es posible que el Presidente de la República nombre al titular de la Junta pero definitivamente con este hecho no está realizando una función jurisdiccional sino un acto administrativo, en consecuencia no se contradice el principio de la separación de poderes porque se ampara bajo el concepto de atribución preferente.

*Resultando oportuno indicar lo argumentado por Gabino Fraga en sus estudios en torno a que la función administrativa no interviene con el fin de resolver una controversia pero para el supuesto caso "... que la función administrativa llegara a definir una situación de derecho no lo hace como finalidad si no como medio para poder realizar otros actos administrativos".(12) Aclarando que dentro de la Junta el Ejecutivo no está facultado para resolver ninguna controversia laboral.

(12).-FRAGA, Gabino. *Derecho Administrativo*. trigésima tercera edición, México, Porrúa, 1964, p. 64

-
Continuando con el estudio de los objetivos que persiguen la división de poderes, encontramos como segundo objetivo a la acción neutralizada recíproca la cual consiste en buscar el equilibrio entre las tres vertientes en que se ha dividido la acción gubernativa con la tendencia a evitar que una de ellas se sobreponga a las restantes. Verbigracia, el Poder Judicial mediante el amparo frena la acción del Ejecutivo.

Siguiendo el lineamiento de Kant donde sostiene que los tres poderes del Estado están coordinados entre sí y cada uno de ellos es el complemento de los otros dos, deducimos que en efecto se requiere la cooperación cuando menos de dos poderes para perfeccionar un acto gubernativo, teniendo como ilustración los nombramientos que hace el Ejecutivo de los ministros de la Corte mismos que están sujetos a la ratificación de la Cámara de Senadores o de la Comisión Permanente.

La teoría de la división de poderes como un mecanismo de defensa analiza un aspecto realista, pues señala que sólo corresponde a los hombres que actúan como titulares del poder el respetar por mutuo propio los límites del dicho poder, a fin de no invadir la esfera de otros, por ende no depende de los textos constitucionales. Por tanto el Poder Ejecutivo debe constreñirse a nombrar al titular de la Junta así como debe abstenerse de intervenir e influir directa o indirectamente en las resoluciones tomadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2.1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA RESPECTO DE LA INTEGRACIÓN DE LA JUNTA AL PODER JUDICIAL.

En este apartado se aborda la problemática sobre la discusión de la hipótesis respecto de si la Junta de Conciliación y Arbitraje por el hecho de efectuar funciones jurisdiccionales tiene que formar parte del Poder Judicial en aplicación estricta del criterio sustentado por la teoría de la división de poderes.

La división de poderes se fundamenta a nivel federal en el artículo 49 Constitucional que a la letra dice: "El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Ejecutivo, Legislativo y Judicial.", y a nivel local se consagra en el artículo 116 Constitucional que textualmente señala: "El poder público de los Estados se divide para su ejercicio en Ejecutivo, Legislativo y Judicial...", sin embargo nuestro estudio se abocará al ámbito federal porque es el que concierne a la Junta Federal del Conciliación y Arbitraje. *

En cuanto a la integración de los Poderes, se enuncia en el artículo 50 Constitucional que el Poder Legislativo está constituido por la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores, por su parte el artículo 80 Constitucional confiere el Poder Ejecutivo al Presidente de la República y finalmente el Poder Judicial se deposita en la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, así como en los Tribunales de Circuito, los Tribunales Colegiados en materia de amparo y Unitarios en materia de apelación, además de los Juzgados de Distrito (Art. 94 Constitucional).

Ahora bien a cada poder se le asignan determinadas funciones específicas, así el Poder Ejecutivo administra, el Poder Judicial aplica la ley al caso concreto y el Poder Legislativo crea la ley.

Sin embargo esta división tajante del poder se ha encontrado con varios inconvenientes que ponen en duda la realidad de su eficacia, uno de ellos consiste en que no se puede marcar un límite preciso entre los poderes y en consecuencia también en sus funciones. Como bien señala Hans Kelsen "Las líneas de separación entre los poderes son de imposible definición ya que la mayor parte de los actos del estado son al mismo tiempo de creación y aplicación del derecho". (13)

Pero resulta aún más difícil separar las funciones del Poder Judicial de aquéllas del Poder Ejecutivo, para Kelsen sólo es posible en una limitada medida porque para él ambos poderes desempeñan la función de tribunales, textualmente indica "Esta función de los órganos administrativos es exactamente igual a la de los tribunales, aun cuando la última se llame judicial y la primera se denomine ejecutiva o administrativa." Para concluir Hans Kelsen dirá "Así pues no existe una separación tajante de los Poderes Judicial y Ejecutivo como separación orgánica de dos diferentes funciones. Una función idéntica es distinguida entre máquinas burocráticas diferentes, siendo la existencia de sus diversas denominaciones algo que sólo puede explicarse por razones históricas. La diferencia en la respectiva posición de sus órganos y procedimientos tampoco deriva de una diferencia de función, sólo puede explicarse históricamente." (14)

(13).- HANS KELSEN. *Teoría general del derecho y del estado*, Traducido por GARCÍA MAYNÉS, Textos Universitarios UNAM, México, 1979. p. 319

(14).- *Ibidem*, p. 26

Las razones históricas que refiere Kelsen se concretan fundamentalmente en la lucha emprendida en contra del absolutismo propiciada por los reyes de España con el objetivo de defender los derechos del pueblo indio dando como resultado la división del poder, indispensable para todo estado de derecho.

Pero es preciso señalar que la Juntas nacen en el seno del Poder Ejecutivo por razones de tipo histórico que tienen como elemento cumbre la Revolución Mexicana, la Huelga de Cananea y de Río Blanco, así como otras muchas injusticias cometidas en contra del obrero por parte de los patronos y del gobierno en el transcurso de la historia. Motivo por el cual surge la Junta de Conciliación y Arbitraje como una propuesta totalmente diferente de los tribunales de orden común, quienes desempeñaban funciones clasistas, por ende las Juntas deben ser respetadas en la misma proporción que les costó a los trabajadores su consagración en la Constitución de 1917.

Este es el momento ideal para plantearnos la pregunta, de si la designación que efectúa el Presidente de la República al nombrar al titular de la Junta es un motivo imperante para que la Junta se turne al Poder Judicial.

Considerando el hecho que el titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje sea nombrado por el Presidente de la República quien está encargado de realizar funciones administrativas, y si por ello se presupone equivocadamente la existencia de una influencia directa o indirecta del Poder Ejecutivo sobre las decisiones tomadas por la Junta, o bien, se alega que las medidas de carácter político, económico y social afectuadas por el Ejecutivo influyen proporcionalmente en los criterios de las Juntas para resolver los conflictos de trabajo, con dicha interpretación se deduce incorrectamente que se restringe la libertad de la división de poderes.

Desde nuestro punto de vista en todo caso se restringiría la parcialidad de la justicia laboral, mas no el principio de la división de poderes. Pero controvirtiendo lo señalado es necesario recalcar que no existe disposición o norma laboral alguna o de cualquier otra índole creada por el derecho que ordene al titular de la Junta su sometimiento incondicional al criterio del Presidente de la República para la solución de determinados conflictos, de donde se desprende que no existe subordinación de índole formal del Presidente de la Junta al Ejecutivo consagrada en la ley.

¿Y para el supuesto y no concedido caso que existiera imparcialidad en la Junta a causa de que el Presidente influyera en la solución de los conflictos donde intervienen empresas paraestatales o centralizadas, o bien participará en asuntos de interés político para el Ejecutivo, es decir, si suponiendo que en la práctica existiera una dependencia extraoficial o extralegal, tal circunstancia no impone una razón suficiente para querer turnar a las Juntas al Poder Judicial, porque podríamos en tal circunstancia buscar una solución alternativa a efecto de que el Poder Ejecutivo no nombrara al titular del organismo.

Dicha solución nos la proporciona la Suprema Corte en virtud que elige de entre sus miembros integrantes al Presidente de dicho organismo, situación que podemos aplicar por analogía, luego entonces el Pleno de la Junta elegiría a su titular.

Pero en atención a que el Pleno de la Junta está integrado por el Presidente de la Junta, los representantes de los trabajadores y de los patrones, resulta obvio que no se tomaría en cuenta el voto del Presidente que actúa como titular del órgano, porque daría lugar a que el poder fuera de sucesor en sucesor debido a la influencia que se podría ejercer sobre el nombramiento del nuevo titular. Tal como ocurría en la política actual con el Presidente de la República, y a fin de evitarlo sustituiríamos a dicho funcionario por todos los Presidentes de cada una de las Juntas Especiales integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, además de los representantes citados.

Y toda vez que ya no existiría ningún vínculo que relacione a la Junta con el Poder Ejecutivo por lo tanto no habría necesidad de introducir a la Junta dentro del Poder Judicial.

-

Otra pregunta se concreta en saber, si por el hecho que las Juntas ejerzan la función jurisdiccional y al mismo tiempo estén consideradas como órganos designados por el Poder Ejecutivo, a causa de dicha situación se contradiga la teoría de la división de poderes.

La respuesta es no necesariamente, porque si analizamos con detenimiento el planteamiento en cuestión encontraremos varios puntos argumentados por algunos tratadistas que no son del todo ciertos.

Como se ha explicado la Junta sólo depende del Poder Ejecutivo porque el Presidente de la República designa al titular de la Junta, pero no es palpable ningún otro tipo de relación de mayor relevancia. En nuestra opinión se concede demasiada importancia a un hecho que también acontece dentro del Poder Judicial cuándo el Ejecutivo de la Unión nombra en forma directa algunos funcionarios judiciales.

Así podemos señalar como ejemplo el artículo 89 Constitucional en sus fracciones XVII y XVIII donde encontramos las obligaciones y facultades del Presidente:

Art. 89.- ... Frac. XVII.- Nombrar magistrados del Tribunal Superior de Justicia del D.F. y someter sus nombramientos a la aprobación de la asamblea de representantes de D.F.

Frac. XVIII.- Nombrar ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y someter los nombramientos, licencias y renunciaciones de ellos a la aprobación de la Cámara de Senadores o de la Comisión Permanente.

De lo anterior se puede apreciar un lazo de unión entre el Presidente de la República y el Poder Judicial al momento que efectúa los nombramientos de varios integrantes del Tribunal Superior de Justicia así como de algunos funcionarios de la Corte, por lo tanto ocurre exactamente lo mismo en el Poder judicial que en la Junta puesto que las citadas autoridades son designadas por el Poder Ejecutivo.

Y para el caso que introdujéramos a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del Poder Judicial obtendríamos un resultado exactamente igual, porque el Presidente de la República tiene las mismas posibilidades de influenciar a la Junta tanto si se encuentra dentro del Poder Ejecutivo como si estuviera inmersa en el Poder Judicial. Este argumento es válido para hacer notar que en igual forma el Poder Judicial puede ser influenciado por el Ejecutivo en la misma proporción que las Juntas lo serían.

Un elemento de defensa aparece cuando el titular del Poder Ejecutivo elige a determinados funcionarios ejerciendo una función meramente administrativa, pues no interviene en ningún otro aspecto con el funcionamiento de la Junta, además como lo señala León Cortiñas Peláez "La administración no cesa de administrar aún cuando decide sobre materias contenciosas." (15), en su artículo "La separación de poderes, respecto del parteaguas entre la administración y la jurisdicción".

Para finalizar, la propia teoría de la división de poderes permite al Presidente de la República nombrar a ciertos servidores públicos dado que las funciones no son limitativas tajantemente, sino que por el contrario le permite realizar funciones que no le son atribuidas preferentemente, presentándose una colaboración entre los poderes. En dicho contexto, afirmamos que se extralimitaría el Poder Judicial si a él le correspondiera designar al presidente de la Junta toda vez que tal facultad no le es conferida por la Carta Magna.

En el artículo 94 Constitucional se establece que la impartición de justicia está a cargo del Poder Judicial. Por su parte la autoridad judicial dirá el derecho o resolverá las controversias a través de tribunales debidamente constituidos. Sin embargo el artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XX enuncia que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se decidirán por la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, de los patrones y del gobierno, por lo tanto la Junta como autoridad laboral está debidamente facultada para conocer y resolver los conflictos de trabajo, y por ende es correcto que efectúe funciones jurisdiccionales.

Aquí es donde se presenta el segundo problema motivado por la siguiente hipótesis: Si la Junta efectúa funciones jurisdiccionales que son consideradas como atribuciones propias del Poder Judicial, entonces ¿Se debería de incorporar a la Junta dentro de dicho poder y otorgarle la facultad de dirimir conflictos de trabajo?

(15).- CORTIÑAS PELÁEZ, León. "La separación de poderes, respecto del parteaguas entre la administración y la Jurisdicción". Revista Alegatos. México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Ed. Atril, N° 37, (septiembre - diciembre de 1997) y 38 (enero-abril de 1998), 1997, p.30

Se reconoce que corresponde a los tribunales judiciales el conocer de toda cuestión de derecho privado pues sólo se pueden resolver por medio de normas civiles, sin embargo no debe olvidarse que el Poder Ejecutivo al efectuar funciones administrativas no está sujeto a las reglas ordinarias como tampoco lo están sus autoridades y órganos dependientes.

Ya que como es sabido en México existen diversos tribunales que ejercen funciones de naturaleza ejecutiva o casi-judiciales los cuales emiten resoluciones que pueden ser reformadas o revisadas por tribunales judiciales superiores, como lo es la Suprema Corte de Justicia. En síntesis existen diversos tribunales que no forman parte del Poder Judicial como los Tribunales Contencioso-Administrativos, el Tribunal Agrario, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que aunque dependen del Poder Ejecutivo conocen en forma autónoma sus respectivos asuntos. Tal lineamiento nos da la pauta para reconocer a la Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad independiente del Poder Judicial en razón que existen otros diversos tribunales federales autónomos.

Por su parte el maestro mexicano Teodosio Lares señala que "El Poder Judicial no debe interferir en los actos y procedimientos de la administración pública, ni aún en aquellos de carácter contencioso. Por otro lado el poder judicial no es ni debe ser la única fuente de justicia, existe la justicia civil a cargo del judicial pero también existe la justicia a cargo del Ejecutivo"(16). Tales elementos dan la pauta para la existencia de la justicia laboral autónoma sustraída de la justicia ordinaria, justicia a la que estamos acostumbrados a ver aunque sin razón como la única y verdadera. Lares afirma al referirse a la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que su existencia se debe a la tendencia doctrinal del fortalecimiento y especialización de la justicia laboral.

(16). LARES, Teodosio. "La separación de poderes, respecto del parteaguas entre la administración y la Jurisdicción". *Revista Alegatos*. México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Ed. Atril, N° 37, (septiembre - diciembre de 1997) y 38 (enero-abril de 1998), 1997, p.28

En resumen interpretando el principio constitucional de la división de poderes en forma realista encontramos que la Junta no está limitada a realizar sólo funciones ejecutivas y administrativas, porque desde el punto de vista material de la función puede ejercer funciones jurisdiccionales, siempre y cuando se sustente en la cooperación entre los poderes, además no invade la esfera del Poder Judicial porque dicha atribución es otorgada desde la Constitución de 1917, máxima ley en México. Así también bajo el concepto de atribución preferente le corresponde al Poder Judicial realizar la función jurisdiccional pero no de manera exclusiva porque como vemos existen otros muchos tribunales que realizan una función jurisdiccional independientemente y además se encuentran ajenos a este poder, por lo cual resulta procedente la existencia de la Junta con plenas facultades para la resolución de los conflictos de trabajo.**

Por otro lado, si las Juntas sólo fueran competentes para conocer conflictos jurídicos desde luego que sería factible colocarlas dentro del Poder Judicial, lo que daría lugar a la creación de los tribunales laborales de carácter judicial, pero su intervención en los conflictos colectivos de naturaleza económica definitivamente las separa del Poder Judicial. Sumándole que la Junta efectúa funciones administrativas, jurisdiccionales y legislativas, por lo que se concluye que con tal diversidad de actuaciones debe poseer una calidad de autoridad especial y autónoma.

Sintetizando, no es posible concederles a los jueces civiles la facultad de conocer los asuntos laborales bajo sus procedimientos rígidos y aplicando principios totalmente diferentes a los aplicados en el procedimiento laboral, en virtud que tales jueces no pueden ni confirmar, ni disminuir la autoridad, fuerza y subsistencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje actual.

2.2.- NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS

El motivo del estudio de la Naturaleza Jurídica de las Juntas es porque algunos de los autores a citar nos brindan la pauta del porqué la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede ser considerada como un tribunal de estricto derecho y como tampoco se debe introducir dentro del Poder Judicial por ser un órgano autónomo e independiente de todos los poderes de la Federación.

Sobre el tema existe una diversidad de criterios entre los doctrinarios del derecho laboral pero de manera concreta se resumen en dos vertientes, la más importante en nuestra opinión es la sustentada por los maestros Mario de la Cueva y Trueba Urbina pues defienden impetuosamente a la Junta como un organismo jurisdiccional con plenas facultades para resolver todos los conflictos jurídicos de índole laboral, mismas que están estipuladas en la Constitución.

En sentido opuesto hallamos las ideas de Bassols, Fix-Zamudio y Jorge Carpizo quienes se empeñan en señalar la ausencia de verdaderos órganos judiciales especiales en materia de trabajo competentes para conocer los conflictos jurídicos - laborales, con el fin primordial de introducir a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del Poder Judicial pues dejan entrever la gran importancia que tiene para estos autores dicho poder en virtud que lo consideran superior a los restantes órganos que le son independientes, así mismo sostienen que en la actualidad la Junta es un organismo dependiente del Poder Judicial en atención a la función de casación.

Aunque determinados autores en un principio critican el carácter de las funciones jurisdiccionales desempeñadas por la Junta en su carácter de órgano independiente del Poder Judicial, a través de la profundización de su estudio algunos de ellos reconocen su verdadera categoría como órganos jurisdiccionales ajenos al Poder Judicial en respeto de las razones históricas, jurídicas o doctrinarias que propiciaron el nacimiento de la Junta.

Resaltándose aquellas críticas feroces en contra de la reforma procesal de 1980 donde se plantearon beneficios substanciales para lograr la igualdad procesal entre el patrón y el trabajador, sin embargo en el transcurso del tiempo se han podido dar cuenta de sus grandes errores para finalmente recapacitar y otorgarle la debida importancia a la Junta de Conciliación y Arbitraje en aras de la equidad y del equilibrio procesal.

-*

En realidad el problema de la naturaleza jurídica de la Junta de Conciliación y Arbitraje surge en el debate efectuado por el Constituyente de Querétaro en 1917, a través de dos iniciativas sometidas a su conocimiento. Una de ellas fue elaborada por la diputación veracruzana en forma específica por los diputados Aguilar, Jara y Góngora quienes pugnaban por facultar a la Junta para que conociera de los conflictos de trabajo: individuales, colectivos, jurídicos y económicos. ^

^Por su parte la propuesta de la diputación yucateca pretendía modificar el artículo 13 Constitucional con el fin de incluir a las Juntas como tribunales especiales.

El máximo exponente fue Héctor Victoria quien dejó bien en claro que no se trataba de establecer tribunales especiales sino por el contrario era necesario crear un tribunal con una función social con el fin de evitar los abusos cometidos por parte de los patronos en perjuicio de los obreros.

Por su parte José Natividad Macías impugnó la propuesta de Héctor Victoria en la sesión del 28 de diciembre de 1917, asentando que no debían ser tribunales de estricto derecho los facultados para conocer los conflictos laborales, como tampoco deberían quedar encuadrados dentro del Poder Judicial, sino que más bien serían tribunales de equidad, es necesario destacar que Macías no iba en contra de la formación de las Juntas pues lo que en realidad combatía era el deseo de convertirlos en verdaderos tribunales de derecho. El criterio enardecido de Macías se elevó para convencer al Constituyente de que los tribunales comunes no eran los idóneos para la solución de los asuntos obreros puesto que en todo caso fallarían con apego estricto a la ley en virtud que los jueces no pueden separarse nunca de la ley, por tanto resolverían en contra de los trabajadores, luego entonces eran en todo caso los tribunales de derecho y no las Juntas los perjudiciales para el obrero pues no buscarían conciliar los intereses del trabajo con los del capital. Finalmente argumentó que la Junta de Conciliación y Arbitraje sería el organismo encargado de la administración de justicia laboral, lo mismo en sus aspectos individuales-colectivos que en los ámbitos jurídico y económico, pero siempre reiterando para su efectividad la necesidad de que no fueran tribunales ordinarios.

La Asamblea Constituyente desechó la pretensión yucateca y en su lugar aceptó la propuesta de la diputación de Veracruz que sostenía la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo por el Comité de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado la doctrina y la Suprema Corte disertaron largamente acerca de la naturaleza del órgano público a quien le correspondería la misión de impartir la justicia del trabajo. Hasta que en la ejecutoria de 23 de agosto de 1918 motivada por la resolución de amparo conocida bajo el rubro "Guillermo Cabrera" se interpreta el artículo 123 Constitucional en sus fracciones XX y XXI, dando como resultado el reconocimiento de las plenas facultades de la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos colectivos del trabajo como son las huelgas, los paros y principalmente los conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que su intervención en tales conflictos era con la intención de prevenirlos o bien, de presentar soluciones a las partes. Luego entonces no se podía extender dicho precepto a otro género de demandas como aquéllas emanadas de un contrato, cabe señalar que anteriormente la relación de trabajo se desprendía de un contrato de trabajo mismo que le competía a los tribunales civiles, por lo cual se negó a la Junta la facultad de conocer conflictos jurídicos o individuales en su lugar se designó competentes a los tribunales ordinarios del Poder Judicial.

Además sustentó que la Junta de Conciliación y Arbitraje carecía de poder coactivo para aplicar la ley al caso concreto, para obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, así como tampoco poseía la facultad de aplicar la ley para dirimir controversias de derecho y mucho menos podía obligar a las partes para que se sometieran a sus determinaciones, en resumen las Juntas no eran considerada como autoridad por carecer de imperio para hacer cumplir sus resoluciones, por lo que el primer criterio de la Corte sostenía a las Juntas como organismos administrativos de índole diferente a los tribunales.

En 1924 la Corte cambia su criterio al estipular a la Junta de Conciliación y Arbitraje como constitucionalmente facultada para conocer y decidir todo tipo de conflictos laborales en virtud que ahora sí las considera como auténticos tribunales, a causa del imperio que poseían para ejecutar sus resoluciones.

En la ejecutoria del 1 de febrero de 1924 promovida por la fábrica "La Corona S.A." se argumentó que la Junta de Conciliación y Arbitraje no podía ser considerada como un tribunal especial de los prohibidos por el artículo 13 Constitucional, pues éstos eran los que existían en tiempos de guerra para juzgar los delitos y las faltas cometidas por la milicia.

Como argumento en contra de que las Juntas sean consideradas como tribunales especiales es pertinente señalar que las leyes orgánicas de los estados a fin de delinear la jurisdicción o competencia de algunos tribunales atienden específicamente a determinada materia de estudio y crean tribunales civiles, penales y administrativos etc., resaltando que no por el hecho de que conozcan determinados asuntos correspondientes a determinada rama del derecho se convierten en tribunales especiales, por el contrario es en atención a su propio método por el cual se delimita su competencia. Y precisamente en razón de su materia de estudio es dable otorgarle a la Junta la facultad de conocer y resolver las cuestiones motivadas por las diferencias entre el capital y el trabajador.

Con un lineamiento parecido Mario de la Cueva defiende su idea sobre que las Juntas no son tribunales especiales desde el momento en que la Constitución las estipula dentro del Art. 123 Constitucional fracción XX, puesto que el Constituyente fijó sus bases legales al suscribir los lineamientos generales para su funcionamiento.

En síntesis la citada ejecutoria calificaba de tribunales a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por mandato de la fracción XX del artículo 123 Constitucional, es decir, se atribuyó a las Juntas el título de autoridades dotadas de plena competencia para resolver controversias laborales en atención a que poseían el imperio para ejecutar sus propias resoluciones.

2.2.1.- POSTURAS EN FAVOR DE INTEGRAR LA JUNTA DENTRO DEL PODER JUDICIAL

2.2.1.1.- IDEAS DE NARCISO BASSOLS

Bassols como maestro de la Escuela Nacional de Jurisprudencia analizó el problema de la competencia constitucional de la Junta de Conciliación y Arbitraje consistente en la delimitación de facultades dentro un determinado campo legal de acción, situación que lo condujo al estudio de la naturaleza jurídica de las Juntas a partir de tres criterios.

Al primero lo definió como interpretación auténtica y lo obtuvo de la discusión del Constituyente de 1917 donde según Bassols los congresistas negaron el reconocimiento a las Juntas el carácter de tribunales.

El segundo argumento es la interpretación comparada obtenida del estudio de algunas legislaciones extranjeras en búsqueda del modelo que sirvió de base al Constituyente para la conformación de la Junta. Para tal efecto se dividió a las legislaciones extranjeras en dos grupos, uno que abarcaba el derecho Angloamericano, Belga y Francés, y otro que contenía al derecho de Nueva Zelanda de Australia.

El primer sistema de derecho enunciado comprende tanto al derecho europeo como al norteamericano, los cuales distinguen las funciones jurisdiccionales realizadas en materia contractual laboral de aquéllas ejecutadas por la actividad conciliatoria y de arbitraje, porque a criterio de Bassols las primeras eran de forzosa realización, en cambio las segundas no eran de ejecución obligatoria, correspondiéndole a los tribunales el ejercicio de la función jurisdiccional y a los Consejos de Arbitraje la actividad conciliatoria. Mientras tanto en Australia era preciso que los conflictos laborales aprobaran dos intentos de conciliación, una de índole privada y otra oficial, antes que fueran del conocimiento de la Corte de Arbitraje de Nueva Zelanda por lo tanto eran auténticos tribunales con decisiones imperativas.

Sin embargo el Doctor Mario de la Cueva detecta errores en la diferencia enunciada por Bassols debido a que los conflictos individuales de trabajo en algunos lugares de Europa, América y Oceanía eran resueltos por tribunales judiciales, aunque sin embargo en Francia, Bélgica y Alemania se han creado jurisdicciones de trabajo diferentes a la civil, pero al fin y al cabo son tribunales judiciales. Así pues la única diferencia se constriñe en lo relativo a los conflictos colectivos de trabajo de la legislación australiana y de Nueva Zelanda pues en la primera eran considerados dichos conflictos como de arbitraje obligatorio mientras que en el derecho angloamericano eran contemplados como facultativos.

De donde se deduce que el sistema en el cual se fundó el Constituyente para la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue el Angloamericano, en virtud de la formación de Comités de Conciliación y Arbitraje para la decisión de los conflictos colectivos, así lo apunta Macías al indicar que "...nuestras Juntas se parecen a los Comités angloamericanos de Conciliación y Arbitraje y a los Cuerpos Francobelgas creados para resolver conflictos colectivos, no sólo porque se parecen en cuanto a sus funciones sino porque el sometimiento al arbitraje de estos sistemas no es forzoso."(17)

Como tercer argumento se encuentra la interpretación racional o directa, consistente en el resultado del ejercicio de la Suprema Corte cuando niega a las Juntas la facultad de ejecutar sus propias resoluciones, elementos que impiden su reconocimiento como tribunales, pese a ello la Corte olvidó señalar los tipos de conflictos que debía conocer.

Finalmente Bassols hace una interpelación de las tres interpretaciones antes enumeradas para llegar a la conclusión de que la Junta fue creada sólo para prevenir y resolver conflictos colectivos de trabajo y en tal razón debía crearse un tribunal para la solución de los conflictos jurídicos individuales.

Por lo cual lo único acertado que dice Bassols es en cuanto reconoce a la Junta de Conciliación y Arbitraje como el tribunal mexicano del trabajo y por ende debía ser reconocido como tal, se aclara que este concepto de tribunal se refiere en cuanto a la atribución de la Junta como órgano facultado para resolver los asuntos laborales pero no con calidad de órgano del Poder Judicial.

2.2.1.2.-EL PENSAMIENTO DE CARPIZO

Carpizo dentro del estudio de la teoría de la división de poderes vincula a la Junta con el objetivo de saber a que poder corresponde, estipula que las Juntas no forman parte del poder legislativo porque los laudos que resuelven los conflictos colectivos tienen la característica de ser una sentencia colectiva, respecto del Poder Ejecutivo señala que no existe una subordinación de los funcionarios de la Junta hacia aquél, por lo que en su opinión es conveniente introducir a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del Poder Judicial en base a los siguientes razonamientos:

- Las Juntas son tribunales similares a los judiciales puesto que gozan de independencia y autonomía.
- No son tribunales de última instancia porque sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial. Por lo cual en México la Junta es una jurisdicción separada de tal poder en la instancia, en atención a su materia específica de competencia, pero está unida al Poder Judicial cuando efectúa la labor de casación al momento que revisa sus resoluciones. Argumento primordial en el cual se basa para su pretensión de integrarlas al Poder Judicial.

- La jurisprudencia de la Corte es de obligatoria aplicación tanto a las Juntas como a los Tribunales Colegiados, lo que denota la supremacía del Poder Judicial en la solución de los conflictos puesto que tenían la última palabra.
- Además se funda en que los funcionarios de las Juntas gozan de las mismas garantías judiciales que sus similares de otros tribunales.(18)

Respecto de su investidura como tribunales afirma que las Juntas no son tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 Constitucional, de modo que por el contrario son tribunales de jurisdicción especializada en la inteligencia de su peculiar materia de estudio. Por otro lado les niega el atributo de tribunales de equidad pues más bien los define como órganos de derecho que al juzgar aplican la equidad, y por último subraya que no son tribunales que resuelven en conciencia puesto que es obligatorio en estricto derecho que razonen su resolución final (laudo), el cual es impugnabile a través de la vía de amparo.

2.2.1.3.- TESIS DE HÉCTOR FIX-ZAMUDIO

Héctor Fix-Zamudio critica las tesis de los maestros Trueba Urbina y Mario de la Cueva, reforzando la postura de Bassols al reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales en materia de trabajo con todas las características de una jurisdicción especializada.

Por su parte afirma que las Juntas actúan como autoridades jurisdiccionales aun cuando resuelven conflictos colectivos de naturaleza económica, por lo que descarta la posibilidad de que sean organismos legislativos.

En cuanto al estudio de las Juntas como tribunales, Fix Zamudio les otorga el título de tribunales de derecho eliminando los conceptos de conciencia y equidad. En otras palabras reconoce a la Junta de Conciliación y Arbitraje como tribunal de derecho que dicta sentencias denominadas laudos utilizando el sistema de la crítica para valorar los elementos de convicción por tanto posee características de tribunales judiciales y la única diferencia radica en su organización.

(18).- Citado por DE BUEN, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. p.p. 145-146

Apoyado en la ideología de Pliero Calamandrei, Zamudio señala la existencia de una equidad individual y otra social o general, donde ésta última permitía la resolución de los conflictos en contra de las normas de derecho positivo siempre y cuando persiguieran el interés social. Pero desde su particular punto de vista no considera a las Juntas como tribunales de equidad porque éstos eran integrados por representantes en pugna que fungían como conciliadores en lugar de desarrollarse como jueces profesionales, además se caracterizaban por ser organismos transitorios emisores de sentencias declarativas en lugar de dictar resoluciones constitutivas, puesto que se limitaban al reconocimiento de las normas sociales.

Fix-Zamudio también indica que no pueden ser tribunales de conciencia porque las resoluciones de la autoridad laboral nunca tendrían semejanza alguna con los veredictos de los jurados populares toda vez que las Juntas dictan verdaderas resoluciones fundadas jurídicamente en la valoración de las pruebas. "Además tampoco resuelven en conciencia, ya que no obstante su lenguaje legal, las Juntas no sustentan un veredicto inimpugnable semejante al de los jurados populares, sino un verdadero fallo judicial en el cual deben exponer razonamientos sobre la apreciación de las pruebas, siendo dichos fallos impugnables a través del juicio de amparo ante tribunales especiales. Tal apreciación y valoración no se apoya ni siquiera en la equidad, sino en el sistema de la sana crítica."(19)

En resumen, consideraba que nuestros tribunales de trabajo eran de derecho aunque utilizaban mucho más la equidad para la interpretación de la ley en comparación con las autoridades ordinarias.

2.2.2.- POSTURAS EN CONTRA DE INTEGRAR LAS JUNTAS AL PODER JUDICIAL

2.2.2.1.- EL CRITERIO DEL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA

El maestro Mario de la Cueva aporta verdaderamente la solución al problema de la naturaleza jurídica de las Juntas a través de tres factores determinantes, el pensamiento de la diputación de Veracruz, en el ideal auténtico de Macías y en términos del artículo 123 Constitucional respecto de la competencia universal de las Juntas.

(19). - FIX-ZAMUDIO, Héctor. La Naturaleza Jurídica de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En *Revista de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, México, 1975, p. 17

En cuanto al primer factor, el estado de Veracruz sustrajo la justicia obrera de la competencia de los tribunales judiciales, situación que se enfatizó en la Ley del Trabajo del 14 de enero de 1918 dictada por Cándido Aguilar Jara al reconocer a la Junta de Conciliación y Arbitraje como un organismo encargado de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, ya de índole individual o colectivos, o bien, jurídicos y económicos, sin embargo no fungían como tribunales judiciales. Para tal efecto se crearon dos tipos de Juntas; las Juntas Municipales de Conciliación que tenían una función conciliatoria y las Juntas Centrales encargadas de resolver de manera definitiva los conflictos. Por su parte la exposición de motivos de la Ley de Veracruz estipuló que las Juntas no podían ser contempladas como tribunales especiales puesto que eran autoridades administrativas poseedoras de una facultad constitucional para conocer todas las cuestiones relacionadas con el contrato de trabajo.

El 16 de diciembre de 1918 se promulgó la ley de Yucatán con un lineamiento similar al descrito por la ley antes mencionada con la única diferencia que para la ejecución de sus determinaciones empleaba como medidas de apremio las contenidas en el Código de Procedimientos Civiles del estado. No obstante Mario de la Cueva sostiene como un error de técnica jurídica que el estado de Yucatán solicitara que las Juntas se forjaran a raíz del artículo 13 Constitucional.

Respecto del criterio de Macías algunos autores juzgan erróneamente su postura pues abusan de una frase inconclusa pronunciada en su discurso respecto de que "Las Juntas no deberán ser tribunales de derecho", interpretándola como que la justicia laboral debía ser impuesta bajo la tutela de los tribunales judiciales. En realidad el verdadero pensamiento de Macías se concretaba en definir a los tribunales de derecho como organismos notoriamente perjudiciales para los trabajadores, situación que se aprecia a lo largo de su discurso en el Constituyente especialmente cuando reitera su oposición a que los conflictos entre el capital y los trabajadores fueran resueltos por jueces de derecho. Argumentando que el derecho civil era demasiado rígido a causa del sometimiento incondicional del juez a la ley, así como por su incapacidad para crear el derecho y de manera primordial por su falta de autoridad a fin de modificar lo pactado en los contratos, dando como resultado el conjunto de todos estos elementos que los tribunales de derecho fallarían en contra de los intereses del proletariado.

Por las condiciones señaladas los trabajadores de México se opusieron a entregar en manos de los tribunales judiciales la impartición de justicia obrera puesto que los concebían como órganos corruptos. ¶

Paulino Machorro y Narvaéz, miembro del Constituyente estipula que el ideal del Congreso fue asignar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución de los conflictos de trabajo ya individuales o colectivos a fin de satisfacer los nuevos principios del derecho del trabajo.

Desde otro punto de vista el artículo 123 en sus fracciones XVIII y XIX de la Carta Magna facultan a las Juntas para conocer los conflictos colectivos, así como la fracción XVII del apartado "A" del mismo precepto se refiere a los conflictos individuales del trabajo. Si analizamos detenidamente tales fracciones resulta totalmente ilógico que las Juntas sólo puedan conocer los conflictos colectivos, pero más incoherente resultaría que únicamente fuera competente para conocer un solo conflicto individual correspondiéndole el conocimiento de los restantes asuntos a los tribunales del orden común. Por ende el conflicto a que refiere la fracción XVIII de artículo en cita es obvio que no es a título de excepción, toda vez que sería contrario a la lógica una división de los conflictos laborales entre las Juntas y los Tribunales Judiciales, y menos correcto sería asignarle la totalidad de los asuntos laborales pues se violaría lo estipulado por la norma constitucional.

*Resumiendo el artículo 123 de la Constitución es una unidad que sienta las bases de la independencia del derecho del trabajo del área civil, siendo contrario a la lógica jurídica que dicha unidad se sometiera a dos jurisdicciones diferentes y sobre todo que la interpretación y aplicación de la ley laboral fuera jurisdicción de los tribunales civiles.

Desde otro enfoque el máximo autor mexicano de derecho del trabajo, Mario de la Cueva analiza de manera precisa la problemática relativa a que las Juntas puedan ser parte integrante de alguno de los tres poderes federales. Independientemente que ya estudiamos antes parte de este aspecto en el presente apartado encontraremos una interpretación más apropiada sobre la naturaleza jurídica de las Juntas.

En primer lugar la Junta no puede formar parte del Poder Legislativo porque el ejercicio de su correlativa función le concierne exclusivamente a la Cámara de Diputados y de Senadores, razón por la cual se convierte en una función propia y originaria del Estado, en cambio el derecho que crean las Juntas por medio de sus resoluciones colectivas se encuentran inmersas en el derecho autónomo. (específicas)

En cuanto al tema de la independencia de la Junta del Poder Judicial en primer término analizaremos el artículo 94 Constitucional el cual estipula que el Poder Judicial se deposita en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales de Circuito y Colegiado en materia de amparo y Unitarios en materia de apelación, así como en los Juzgados de Distrito, de donde se deduce que la Junta de Conciliación y Arbitraje de manera formal no forma parte de tal poder.

Por su parte la Ley Orgánica del Distrito Federal indica que la función jurisdiccional pertenece al Poder Judicial y que la administración de justicia laboral compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como ha quedado señalado las Juntas cumplen dos funciones fundamentales, por un lado la creación del derecho objetivo al dictar sentencias colectivas en la solución de los conflictos económicos y la segunda función surge cuando aplica el derecho en los conflictos jurídicos, por tal concepto es una autoridad que ejerce funciones legislativas, jurisdiccionales y administrativas dando como resultado una amalgama de actividades que atendiendo a dogmas tradicionales competiría a órganos y poderes diferentes.

*El principal argumento de que las Juntas no formen parte del Poder Judicial se concreta en el razonamiento de que si de manera exclusiva conocieran sólo de los conflictos jurídicos desde luego estarían colocadas dentro de él, aun con su respectiva independencia en cuanto a la jurisdicción por razón de la materia, pero su intervención en los conflictos colectivos de naturaleza económica marcan la línea divisoria con el Poder Judicial.

Siendo necesario indicar que el propósito del legislador fue crear una institución ajena al Poder Judicial con el fin de evitar su sometimiento incondicional a la ley y a la interpretación estricta del contrato.

Para terminar, de haber existido una relación entre la Junta y alguna autoridad de tipo judicial, ésta se presentó dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931 pues estableció de manera equívoca que los conflictos competenciales entre alguna autoridad laboral y el Poder Judicial fueran resueltos por inhibitoria por el Tribunal Superior de Justicia del estado o por la Corte cuando intervinieran dos o más estados, pero en 1970 se suprimió la inhibitoria y hasta nuestros días se tramita la incompetencia por declinatoria.

Desde otro punto, para responder a la pregunta de si las Juntas están supeditadas al Poder Ejecutivo es necesario resaltar que la única relación entre ellos se efectúa cuando el titular del Poder Ejecutivo nombra al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, surgiendo la presunción de una posible subordinación que afecta la imparcialidad de la Junta al dictar sus resoluciones.

Como consecuencia del argumento anterior se pretende erróneamente contemplar a la Junta como un organismo administrativo, situación que resulta inaceptable porque dicho criterio proviene de la vieja interpretación de la teoría de la división de poderes, además en menor medida podrían ser designadas como tribunales administrativos en razón de que no tienen la función de combatir las resoluciones fiscales de la administración, como tampoco tienen relación con los fines públicos del estado.

Por su parte el Doctor en derecho Mario de la Cueva señala como falso que la actividad material y en especial el ejercicio de la función jurisdiccional de la Junta de Conciliación y Arbitraje esté sometida a la actividad política del Ejecutivo Federal (o Local), toda vez que las Juntas fueron creadas por la Constitución con el objetivo de servir al derecho del trabajo y de ninguna manera para servir a la administración pública a cargo del Ejecutivo. Constituyendo su auténtico fin la realización de la justicia obrera, ya sea resolviendo controversias jurídicas o bien conciliando los intereses sociales y económicos de los trabajadores y patronos. Por lo tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje realiza una actividad exclusiva e inconfundible con la labor del Poder Ejecutivo e incluso se diferencia de las propias autoridades administrativas.

^Sin embargo en el supuesto de que formalmente las Juntas estén vinculadas con el Poder Ejecutivo definitivamente no por ello están vinculadas de manera jerárquica y mucho menos se encuentran supeditadas al criterio del titular del Poder Ejecutivo porque sus decisiones son autónomas sin otro límite que el respeto del orden jurídico. El maestro Mario de la Cueva lo señala de tal forma al indicar que "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una actividad propia, que no se confunde con la del Poder Ejecutivo y de las autoridades administrativas que aun en el supuesto de que formalmente sean parte integrante de éstas, no están en relación jerárquica, ni se encuentran sometidas al criterio de los tribunales del Poder Ejecutivo y finalmente que sus decisiones son autónomas, sin otro límite que el respeto jurídico." (20)

Otra premisa que sustenta la tesis de Mario de la Cueva se localiza en el sistema procesal practicado ante las Juntas por medio de dos tipos de juicios, el procedimiento ordinario aplicable a los conflictos jurídicos y el procedimiento a seguir para la solución de los conflictos colectivos económicos, situación que conlleva a las Juntas a estar sujetas al resultado de un proceso. Pero es importante señalar que tales juicios cumplen con lo consagrado en el artículo 14 de la Constitución puesto que promueven la imparcialidad del juzgador al no estar bajo el yugo de un organismo superior, con lo cual se excluye la posibilidad de influencias ajenas dentro del ámbito procesal, pues de lo contrario se violaría dicho precepto constitucional afectando la independencia de las Juntas. Así mismo el carácter tripartito de los representantes en la Junta de Conciliación y Arbitraje impide la influencia del Ejecutivo porque cada uno de ellos posee intereses completamente diferentes que dificultan la posibilidad de ser dominados todos en su conjunto para que el Ejecutivo logre un resultado común, pues resulta más fácil influir sobre una persona que sobre tres.

(20).- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. p.920

Concluyendo no es posible aceptar a las Juntas bajo un orden jerárquico supraindicado por el Presidente de la República con la potestad de resolver los conflictos laborales porque definitivamente no son órganos del Poder Ejecutivo, ni sirven para efectuar sus propósitos puesto que su finalidad se constriñe a la naturaleza del derecho del trabajo, así lo señala nuestro multicitado autor Mario de la Cueva, cuando estipula que las Juntas "...por su actividad material ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente, y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determine la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial." (21)

Luego entonces por ley no existe una subordinación de la actividad de las Juntas hacia los Ejecutivos Locales y Federales, como tampoco hacia la Secretaría de Trabajo y Previsión Social tal como lo estipula el artículo II de la Ley de las Secretarías de Estado y el artículo cuarto del Reglamento Interior de la Secretaría del trabajo pues ambos señalan a la Junta como un organismo colaborador, aunque en la práctica dicha Secretaría extralimita sus funciones pues ejerce un control extremo sobre la Junta.

*Sintetizando la administración de la justicia laboral tiene rango constitucional al cumplir con lo estipulado por el artículo 14 de la Carta Magna en virtud de que la Junta de Conciliación y Arbitraje es un tribunal preestablecido que cumple con las formalidades del procedimiento determinadas en la Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo referente a la solución de los conflictos laborales, lo anterior constituye otro elemento para argumentar la autonomía del derecho laboral de otras áreas del derecho, lo que por ende determina la independencia de las Juntas de los tribunales de índole judicial, puesto que lo regula de manera separada el artículo 123 Constitucional.

(21).- *Ibidem*, p.921

Desde la perspectiva de que los jueces de orden común son esclavos de sus códigos, Mario de la Cueva señala la necesidad del nacimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje con el objetivo de restaurar el vínculo entre la justicia laboral y la vida social. En virtud de lo cual sostiene que las Juntas no son tribunales de derecho sino organismos de equidad que buscan la aplicación de la justicia laboral al caso concreto en lugar de una interpretación abstracta de la ley. Cuando habla de abstracción se refiere al sistema de reglas fijas aplicado en la valoración de las pruebas en juicios donde las partes involucradas son iguales, pero en cambio ante las Juntas se busca la individualización al caso concreto desde el momento que se juzgan las pruebas en conciencia y sobre todo porque no existe un conjunto de normas preestablecidas que señalen como debe interpretarse la Ley.

2.2.2.2.- EXPOSICIÓN DE ALBERTO TRUEBA URBINA

Para el Doctor Trueba Urbina las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales del trabajo, que por su naturaleza independiente de los tres poderes tradicionales se convierten automáticamente en un cuarto poder, conformando una excepción al artículo 49 Constitucional. Igualmente, el maestro Mario de la Cueva se muestra partidario de la idea de un cuarto poder al afirmar que la finalidad de la Junta es la representación directa de las clases sociales en base a la democracia.

El Doctor Trueba Urbina reconoce a las Juntas como entidades poseedoras de amplias facultades materiales toda vez que no las restringe únicamente a la actividad jurisdiccional y argumenta que las Juntas "...no son órganos exclusivamente jurisdiccionales porque constituyen un nuevo tipo de órganos estatales con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales, específicas y propias."(22) Sin embargo sostiene que con el nombramiento de algún funcionario público de las Juntas por parte del Ejecutivo se propicia una sumisión de orden jerárquico administrativo, no obstante reconoce la independencia de la Junta argumentando la posibilidad de que los sectores sociales a través de una elección democrática designen a sus representantes de la Junta.

(22).- TRUEBA URBINA, *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, primera edición, México, 1965, p. 94

Por otro lado el maestro Trueba Urbina endereza una crítica en contra de Bassols en cuanto equipara a las Juntas con los tribunales administrativos, en el entendido que éstos conocen de las garantías establecidas a favor de los particulares que permiten la reclamación de actos administrativos que les perjudican, circunstancias que desde luego no se actualizan en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En otro sentido el gran tratadista Trueba Urbina niega a las Juntas el carácter de tribunales de conciencia y de equidad considerándolos como tribunales de derecho en razón a que aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo laboral de conformidad con lo estipulado en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo. También rechaza que sean tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 Constitucional, en primer lugar porque tal precepto abarca sólo los tribunales penales y en segundo término porque es muy distinto un tribunal especial de un tribunal de competencia específica, al cual pertenecen la mayoría de los tribunales existentes en la vida práctica tales como los civiles, los contencioso-administrativos, los penales etc., pues se caracterizan por ser completamente legales. Con lo anterior se combate toda duda respecto de la existencia y de sus respectivas facultades de varios tribunales autónomos, en consecuencia se abre el camino para la organización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues hay elementos suficientes que dan pauta para su existencia como un tribunal de competencia específica.

2.2.2.3.- OPINIÓN DE NÉSTOR DEL BUEN

En opinión de Néstor de Buen para el estudio de la naturaleza jurídica de las Juntas es necesario partir de lo previsto en el artículo 49 Constitucional para poder responder a la pregunta de si las Juntas forman o no parte del Supremo Poder Federal.

Como se ha dicho el Poder Legislativo se deposita en un Congreso General que se divide en dos cámaras, mismas que dictan leyes que se caracterizan por ser normas generales, abstractas y obligatorias, no modificables por la voluntad de los particulares. Deduciéndose desde un enfoque formal que las Juntas obviamente no son parte del Poder Legislativo y en torno a su estudio material tampoco dictan leyes con las características enunciadas, toda vez que las resoluciones colectivas que emite son normas especiales modificables por las partes.

En cuanto al Poder Ejecutivo De Buen resalta una dependencia de orden administrativo cuando el Presidente de la República nombra al titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin embargo reconoce que el titular del Ejecutivo no está facultado para intervenir en la autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar de las Juntas porque no existe una relación de índole legal plasmada en la Constitución.

Respecto del Poder Judicial Néstor de Buen comparte el mismo punto de vista que el maestro Mario de la Cueva pues reafirma que la Junta dentro del ámbito formal no pertenece al Poder Judicial y en cuanto al aspecto material apunta que en razón a que las Juntas poseen facultades administrativas para resolver conflictos económicos y en atención a su peculiar carácter tutelar no son parte del Poder Judicial. (23)

Independientemente a lo señalado, Jorge Carpizo sostiene que la Suprema Corte de Justicia de la Nación al revisar los laudos emitidos por la Junta actúa como tribunal de casación y con tal argumento concluye que es falso que las Juntas sean independientes al Poder Judicial.

Pero Néstor de Buen al analizar dicha premisa afirma que es correcto que los tribunales de amparo ejerzan una función de casación, pero califica de falsa la conclusión de Carpizo porque de admitirla todas las autoridades formarían parte del Poder Judicial Federal, toda vez que por medio de la vía de amparo la Corte ejerce control sobre el Poder Legislativo, Ejecutivo y sobre todo órgano jurisdiccional, de donde se desprende que Carpizo confunde los conceptos de control constitucional con el de jerarquía administrativa. Por un argumento parecido la Corte anteriormente negaba a las Juntas el carácter de tribunales de estricto derecho porque alegaba que éstos últimos al sustraerse a toda jurisdicción impedían que la Corte revisará sus resoluciones por medio del juicio de amparo, condición que desde luego resulta incorrecta.

(23).- Cfr. DE BUEN, Néstor. *Derecho procesal del trabajo*. p.151

Respecto de sí la Junta era un tribunal de conciencia o equidad, Néstor De Buen sigue el lineamiento descrito por Mario de la Cueva pues denuncia que entre las reglas de interpretación de la Corte y en los textos legales (Constitución y Ley Federal del Trabajo) se manifestaba una contradicción respecto de la facultad de las Juntas para resolver en conciencia, ya que por su parte la ley desde un principio reconoció tal derecho pero el máximo órgano judicial dudaba en reconocer o no la soberanía de las autoridades laborales; en cuanto a su facultad para apreciar las pruebas en conciencia.

En conclusión Néstor De Buen opina que "Las Juntas son organismos constitucionales autónomos en ejercicio de sus funciones pero dependientes administrativamente de los Ejecutivos Federales y Locales, que fungen como tribunales de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes a juzgar de los hechos en conciencia"(24)

2.3.- AUTONOMÍA DE LA JUNTA DEL PODER JUDICIAL Y DEL PODER EJECUTIVO

2.3.1.-INDEPENDENCIA DE LA JUNTA DEL PODER JUDICIAL

2.3.1.1.- PUNTOS QUE SOSTIENEN LA AUTONOMÍA DE LA JUNTA DEL PODER JUDICIAL

Partiendo de la idea de que la naturaleza jurídica de las Juntas emana de una jurisdicción laboral autónoma del Poder Judicial desarrollamos a continuación algunos puntos que sostienen la independencia de la Junta del citado poder enarbolándose como una autoridad laboral constitucionalmente reconocida.

El primer punto nos es proporcionado por el reconocido jurista de Buenos Aires llamado Calamandrei, quien determinó la existencia de dos sistemas para la formulación del derecho, uno de aplicación al caso singular y otro de conformación legal. Dentro del primer caso el titular de la autoridad se encarga de crear el derecho para resolver los casos singulares en concordancia plena con los ideales sociales predominantes de la época y de un pueblo determinado.

(24).- *Ibidem*, p. 155

Calamandrei dentro de su primer sistema de creación del derecho argumenta que algunos jueces gozaban de amplias facultades para apreciar determinados hechos y pruebas conforme a las reglas de la sana crítica con el fin de fallar de acuerdo a los dictados de su conciencia, sin atender los rigorismos del derecho escrito. Esta categoría de juzgador nos coloca frente a un hombre al cual se le identifica como equitativo pues emite sentencias de equidad. La interpretación de tales elementos conducen a la posible existencia de un tribunal eximido de apoyarse en el derecho escrito, y por tanto de manera específica fomenta la existencia de un juzgador al cual se le concede un arbitrio amplísimo para desviarse de la ley con el miramiento de resolver con justicia a favor de la parte que en verdad posea el derecho.

Si aplicamos las posturas enunciadas a la Junta sería más loable integrarla dentro del primer sistema, en principio de cuentas por considerar que en el procedimiento laboral se aplica el derecho a los casos concretos, pues independientemente que existen normas reguladoras de la actividad procedimental se deja al libre arbitrio del juzgador las pautas a considerar para la solución de los conflictos en atención a la falta de criterios preestablecidos, y en segundo lugar porque la Junta de Conciliación y Arbitraje crea derechos cuando resuelve los conflictos de naturaleza económica.

Aplicando tales ideas, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje está facultado por el Constituyente para que bajo ciertas circunstancias se aparte de la aplicación estricta del derecho y en su lugar se fundamente en la equidad, lo que se concreta en una atribución dada a la Junta como organismo de equidad, adoptándose dicha postura sólo en cuanto al origen de sus atribuciones pero sin desconocer su carácter como autoridad disertadora del derecho.

En atención al argumento de que la Junta se encarga de individualizar la aplicación del derecho al caso concreto desde el momento en que no existen reglas rígidas a seguir para la interpretación de la ley, discernimos que la ley laboral no es abstracta sino flexible. De lo anterior obtenemos un elemento más del porqué las Juntas no deben integrarse al Poder Judicial principalmente en razón de sus características propias, puesto que éste último siempre estará supeditado al derecho estricto, situación contraria de lo que acontece con la Junta. ^

^Y por otro lado, sostenemos que la Junta ciertamente se encuentra inmersa dentro de la división tripartita del poder pero con la excepción de que no forma parte del Poder Judicial, sino que más bien es una autoridad jurisdiccional independiente de todo poder.

-
El segundo elemento de apoyo resulta ser uno de los de mayor importancia, sin embargo es de señalarse que se origina más en razón del proceso que en base a la jurisdicción misma, además es digno de resaltarse que pugna por la muerte del aquél procedimiento lleno de abstracciones y formulismos dando lugar al nacimiento de un procedimiento de tipo laboral carente de tales características. Así el artículo 685 de nuestra Ley del Trabajo se encarga de manifestar la falta de forma determinada en las comparencias, escritos, promociones y alegaciones laborales.

Como consecuencia de lo señalado se denuncia una radical separación de la jurisdicción del trabajo de la ordinaria, así como del procedimiento laboral de sus correlativos paralelos del área civil, pues en ésta última predominaba la vieja tendencia en donde todo les está permitido a las partes en conflicto a diferencia del procedimiento laboral que tiene como finalidad el descubrimiento de la verdad como único camino imprescindible para el resplandor de la justicia, la cual no consiste en el triunfo del más hábil sino en el reconocimiento del derecho a quién corresponda.

La finalidad asignada al procedimiento laboral tuvo que quebrantar las reglas del impulso procesal de carácter civil, puesto que los sistemas del pasado concernían e interesaban únicamente a las partes en conflicto, en cambio en el procedimiento del trabajo entran en escena las ideas unidas de justicia social y equidad, sumándose al interés de la clase trabajadora los cuales eran afectados por el solo hecho de perjudicar a uno solo de sus miembros. En palabras del Doctor Mario de la Cueva "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad que buscan la justicia del caso concreto más que la interpretación abstracta de la ley, el resultado de estas ideas se reflejan en el procedimiento y en el laudo de las Juntas."(25)

(25).- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. p. 922

Por estas consideraciones fue necesario facilitar la actividad de las partes (trabajadores y patronos) dentro del procedimiento ordinario laboral, al mismo tiempo que se hizo indispensable conceder a la autoridad laboral un cierto impulso que le permitiera promover pruebas, interrogar libremente a los litigantes, testigos y a los peritos, en suma contribuir activamente en la búsqueda de la verdad hasta llegar a la resolución denominada laudo, el cual será finalista pues procurará encontrar lo justo y equitativo dentro de las normas jurídicas.

Pero en realidad las grandes diferencias enunciadas en el procedimiento laboral se concretan en un haz de normas que regulan la problemática de la demostración de los hechos constitutivos de derecho. En principio de cuentas en el proceso del trabajo deben ser admisibles todos los elementos probatorios, en cambio en el derecho privado existen normas que restringen la actividad probatoria.

Otro elemento que se presenta en el procedimiento laboral se efectúa cuando se rompe la tesis de que "quien afirma está obligado a probar" porque si este principio puede ser aceptado en la contienda procesal civil, no resulta válida su aplicación en el área laboral pues contraviene los fines del derecho del trabajo. Toda vez que la exposición de motivos de nuestra Ley Federal del Trabajo actual adopta dicha postura e impone a las partes como norma obligatoria el aportar los elementos probatorios que dispongan, o bien, aquéllos que contribuyan a la comprobación de los hechos así como al esclarecimiento de la verdad. No obstante elimina el principio fundamental y tradicional de la carga de la prueba al momento de invertirla hacia el patrón.

Y finalmente la última cuestión concerniente a la prueba dentro del procedimiento laboral se manifiesta a través del rompimiento de los sistemas abstractos y rígidos para la valoración de las pruebas, a fin de otorgar entera libertad a los juzgadores para que a través de la equidad descubran la verdad de los conflictos.

Toda vez que en el sistema procesal civil (privado) el juzgador no es libre para apreciar las pruebas ya que debe seguir el mandato de la ley respecto del alcance probatorio y valor de cada tipo de prueba, mientras que en otros sistemas por el contrario se concede a quien juzga cierta libertad, circunstancia que le permite resolver a su leal saber y entender. Por tal motivo en el ámbito laboral algunos criterios de la Corte exigen que los representantes sectoriales realicen ratiocinios lógicos y se funden en hechos debidamente comprobados para la resolución de los conflictos, otorgándoles desde luego un margen de libertad para la valoración de las pruebas.

Como tercer punto se analiza a la Junta por su integración tripartita a través de los representantes del trabajo, capital y del poder público, dicha composición es el reflejo de la estructura de la sociedad dividida en clases.

Los doctores De la Cueva y Trueba Urbina se muestran partidarios de tal concepto al estimar que la presencia de los representantes obreros y patronos en las Juntas otorgan mayor confianza a los sectores involucrados para la imparción de justicia laboral, principalmente al trabajador quien pugnó por la integración de tribunales diferentes a los judiciales con el objetivo de tener una mayor representación así como para contar con las autoridades idóneas, es más por medio de los representantes los trabajadores buscaban una participación directa en la resolución de las controversias y aumentaba la probabilidad de que se adaptaran a las necesidades de la clase trabajadora.

Para el maestro Trueba Urbina la integración tripartita convertía a las Juntas en tribunales sociales dotados de plenas funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas. Por su parte el maestro Mario de la Cueva resalta que la importancia de la participación de los representantes en la Junta radica en que por ningún caso actuarían como jueces, porque a éstos siempre les es ajena la problemática de las partes, y por el contrario deberían de ser verdaderos defensores de los ideales del trabajo. Por lo que de manera especial la misión de los representantes del trabajo es descrita por Radbruch perfectamente al señalar que "...consiste en poner en relieve la magna contienda social, de la cual es sólo una pequeña manifestación singular del pleito que habrá de decidirse, es decir, le corresponde a la representación del trabajo defender las ideas unidas de justicia social y de equidad en contra del derecho de carácter privado" (25)

2.3.1.2.- SEPARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS CIVILISTAS DE LOS APLICADOS EN MATERIA LABORAL

Las normas constitucionales del artículo 123 son fundamentalmente tutelares de los derechos de la clase trabajadora, no obstante los trabajadores muchas de las veces no están en posibilidad de defenderse adecuadamente por ignorancia de los rigorismos técnicos utilizados en el juicio laboral. Por lo que se refrendo en forma permanente la igualdad de las partes en el proceso como un importante principio jurídico a través del cual se trato de crear una norma tutelar en beneficio de la clase trabajadora a fin de proteger la desigualdad evidente en que se encuentra el trabajador enfrente de sus empleadores, traduciéndose en una desigualdad económica y de oportunidades jurídicas.

Sin embargo, a través del tiempo se advirtió que la igualdad pretendida era teórica en el orden económico, social y laboral, en virtud que la relación contractual puso en evidencia a una parte dominante dueña de todas las condiciones y otra parte dominada obligada a efectuar todas las cláusulas que el empleador quisiera imponer, motivo por el cual el derecho procesal quedó estacionado sobre las bases y fundamentos del sistema individualista del derecho común. En consecuencia el derecho procesal se caracterizó por su individualidad puesto que se apoya en el presupuesto de que los hombres son iguales entre sí ante el orden jurídico, sin excepción alguna.

No obstante tal desajuste exigía una revaloración para lograr una igualdad ante la ley procesal, motivo por el cual surgen nuevas formas procesales en materia laboral tendientes a frenar la desigualdad manifiesta entre los dos factores de la producción, el dominante y el dominado. En tal virtud el real equilibrio entre las partes no deriva de una simple declaración de igualdad entre las partes sino que para tal fin se proponen determinados principios que norman el procedimiento y que sirven de camino para la auténtica impartición de justicia. Así se provoca como primera reacción el rompimiento de dos principios tradicionales del derecho civil, el principio de la paridad procesal, es decir, la igualdad de las partes ante los órganos jurisdiccionales y el tradicional principio de la autonomía de la voluntad de las partes.

En efecto la Ley Federal del Trabajo ha roto el tradicional principio de la igualdad entre las partes dentro del proceso pues en algunos aspectos da tratamiento diferente al trabajador del patrón, en el entendido de que el obrero es la parte económicamente débil tanto en las relaciones sociales de producción como en los procesos ante los órganos jurisdiccionales. Y como ejemplo podemos señalar que si la parte actora (trabajador) no comparece a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones se le tendrá por incomparendo con todo arreglo y por reproducida la demanda, en cambio si el demandado se abstiene de comparecer a la mencionada audiencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario. Podemos señalar otro aspecto, mismo que se hace presente en el desahogo de la prueba pericial ya que a diferencia del patrón el trabajador siempre es exceptuado de presentar a su perito cuando carezca de recursos económicos y en su lugar la Junta le designa a un especialista.

Por otro lado el artículo 33 de la Ley del Trabajo dispone que todo convenio o liquidación debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje previa su aprobación por dicho órgano jurisdiccional, y precisamente por la intervención que debe darse a la Junta es que se provoca la ruptura del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, en virtud de que las partes no son libres para contratar a su común acuerdo pues debe hacerse del conocimiento de la Junta cualquier acto jurídico que implique la existencia del vínculo trabajador - empleador.

Sin embargo, se reitera que la crítica enderezada en contra de la institución laboral se funda esencialmente en que se viola el principio de igualdad procesal entre las partes pero este principio en el caso de la materia obrera no es de ortodoxa y pureza absoluta porque sólo revela un subconsciente y subyacente deseo de seguir tratando igual a los que por naturaleza social son desiguales.

Couture propone un método o procedimiento lógico destinado a corregir las desigualdades del procedimiento por medio de la creación de otras desigualdades a través de la siguiente fórmula: "Por lo que el nuevo derecho procesal laboral extraño a todos los principios tradicionales debió surgir para establecer mediante una nueva desigualdad la igual pérdida por la distinta condición que tiene en el orden económico, los que ponen el trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él para satisfacción de sus intereses." (26)

Este concepto lejos de ser una violación al principio de la igualdad procesal constituye una desigualdad compensada con otra desigualdad con el espíritu tutelar de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia.

En efecto el derecho procesal del trabajo es un derecho de clase que en un mismo tiempo es proteccionista, reivindicador y tutelar de la clase trabajadora, circunstancia que conlleva a los obreros a luchar para disminuir las desigualdades sociales, característica que lo distingue del derecho privado.

Un párrafo del apartado segundo de la exposición de motivos de la ley laboral vigente señala no solamente la separación de las normas del trabajo, sino también su supremacía, pues en tanto el más viejo de los estatutos forman parte de la legislación ordinaria, el derecho del trabajo desde la promulgación de los derechos sociales de 1917 conforma una ley reglamentaria de la Constitución, por lo tanto y en virtud de la jerarquía normativa están en un escalón más arriba del derecho ordinario y en apoyo a este argumento el artículo 17 de la ley laboral excluye al derecho común de las fuentes formales supletorias.

Como es sabido la justicia individual se ha practicado en el transcurso de la historia pero específicamente tiene sus cimientos en la sociedad liberal donde imperaba el principio económico de la libre competencia así como la ley de la oferta y la demanda, que llevaron a considerar a la fuerza del trabajo como una mercancía provocando como resultado una serie de desigualdades sociales.

Por lo cual desde la lupa civilista se advierte dentro de la legislación laboral una inclinación sectorial que presuntamente desvirtúa la esencia del derecho ya que lo concibe como elaborado de manera unilateral, pues argumenta como impropio que al proteger al trabajador se desproteja al patrón, toda vez que afirma que la ciencia del derecho nada tienen que ver con la diferencia de las clases sociales por estar encaminada solamente a la regulación de la actividad jurisdiccional en la decisión de los conflictos. Empero dicho criterio es incorrecto pues el derecho fue creado para impartir justicia y considerando que la existencia de clases es consecuencia de las desigualdades sociales, por tanto es correcto le corresponda al derecho aquilatar las desigualdades en que se encuentra la clase trabajadora para colocarlas en un nivel de compensación jurídica.

Sin embargo, se suele olvidar que justamente el motivo por el cual surge el derecho laboral es para eliminar todas las desigualdades sociales que existen entre el patrón y el trabajador, así mismo para nivelar la administración de justicia no como protectora de una clase superior sino especialmente de aquélla que cuenta con carencias económicas, sociales y de imparcialidad jurídica, constituyendo la razón principal por la cual se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje para responder a las necesidades particulares de los obreros. Dichos órganos laborales se acompañan de un procedimiento con características propias con la misión preponderante de reivindicar a una parte importante de nuestra población de que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, siendo una gran mayoría.

Además, el derecho procesal del trabajo deriva del artículo 123 Constitucional que junto con el artículo 27 conforman el denominado derecho social cuyo objetivo fundamental consiste en perseguir la justicia social, a diferencia de las tradicionales ramas del derecho público y privado.

Por tal concepto se hace necesario crear una legislación laboral a instancia de la clase trabajadora para proteger, tutelar y reivindicar sus derechos, elementos que lo conllevan a consagrarse como un verdadero derecho de clase. Así el derecho privado que nació en la edad antigua tiene la característica esencial de estar constituido por normas de naturaleza abstracta y general, mientras que por el contrario el derecho del trabajo pretende ser una aplicación fiel a las funciones de equidad desde el momento que corrige las abstracciones y generalidades de la ley.

Lo anterior basta para entender porque el procedimiento laboral día con día surge como parte integrante de un nuevo derecho que rompe continuamente con los antiguos moldes civilistas. Y toda vez que no tiene vínculo alguno con el derecho privado, ni con el derecho público, es la razón fundamental que le impide se integre dentro del Poder Judicial en virtud de sus características propias y especiales que desde luego en ningún momento se pueden eliminar atendiendo a su estricto carácter histórico así como a su supremacía jerárquica pues se halla consagrado de tal manera en la Constitución, obviamente en consecuencia tampoco se puede eliminar su calidad de órgano tripartito.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA 79

2.3.1.3.- CRÍTICA A LA INTEGRACIÓN TRIPARTITA DE LA JUNTA

2.3.1.3.1.- IMPARCIALIDAD DE LOS REPRESENTANTES INTEGRANTES DE LA JUNTA

Tal como lo marca el título trece de la Ley Federal del Trabajo las Juntas se integran con un representante de gobierno, uno de los trabajadores y otro de los patrones, sin embargo se suscita una problemática entre la representación pública y privada por lo que se hace necesario señalar que la representación del gobierno en materia laboral es de índole pública. En el entendido que la diferencia entre la representación pública y la privada, radica en que dentro de la segunda el representante está limitado por la voluntad del representado y debe seguir sus instrucciones bajo penas de nulidad a causa de su responsabilidad, mientras que la primera otorga al representante la potestad de actuar libre y autónomamente.

El maestro Mario de la Cueva afirma que precisamente los representantes de las Juntas son quienes conocen de manera más directa las circunstancias que originan los conflictos laborales por lo cual resultan ser los más idóneos para plantear dentro del procedimiento laboral los problemas reales suscitados entre el capital y el trabajo, en virtud de lo cual sostiene el hecho de integrar la Junta con representantes obreros con el objetivo de que la clase trabajadora haga valer sus derechos ante los demás representantes sectoriales. Por lo tanto fue obligatorio que los representantes obreros emanaran de la clase proletaria a fin de que poseyeran intereses comunes con los trabajadores para evitar la traición de los ideales sociales, pero la verdadera finalidad de los representantes de la Junta según De la Cueva consistió en que no fungieran como jueces.

Néstor de Buen discierne de la opinión de Mario De la Cueva pues para él los representantes eran precisamente jueces defensores en atención a su capacidad para juzgar, definiéndolos como verdaderos representantes sociales. Pero aclara que no fungen como representantes de cada sector en el desarrollo del proceso porque no están obligados a resolver en favor de la clase que representan.

Finalmente Macías señala la importancia del carácter tripartito de la Junta de Conciliación y Arbitraje al componerla forzosamente de representantes de trabajadores y de los patrones, sin embargo siempre destacó que no serían tribunales comunes.

-

En otro ámbito algunos autores críticos argumentan que la parcialidad en la cual incurren los representantes sectoriales es a razón de dos motivos fundamentales. El primero se presenta cuando se alían las representaciones de dos sectores (gobierno y patronal) en perjuicio de los intereses de aquel trabajador que no posee una verdadera representación, o bien puede ser que el obrero no sea del agrado de algún representante patronal, no obstante excepcionalmente también puede suceder que en los conflictos individuales de interés común para obreros y patronos, éstos últimos unan sus votos en contra del respectivo voto del representante del gobierno, aunque dicho caso es menos frecuente.

El segundo motivo aparece relacionado con las percepciones económicas que reciben los representantes, ya que como es sabido por todos lo retribuido por la Junta a los representantes a cambio de sus servicios de representación resulta ínfimo, razón por la cual los representantes de los obreros son compensados con sumas adicionales por sus servicios prestados, de la misma manera que las empresas pagan iguales y honorarios fijos a sus correlativos representantes.

Consideramos que estos dos elementos son realmente importantes porque de manera real afectan la imparcialidad de la justicia laboral, por tanto resulta indispensable la búsqueda de soluciones prácticas que tiendan a resolver los problemas existentes.

Por lo cual se hace necesario apuntar como solución la procedencia de la figura de recusación a efecto de que el trabajador posea la facultad de denunciar las relaciones parciales-jurídicas de los representantes con alguna de las partes que intervenga en el juicio, obviamente no por el cargo concedido sino por extralimitarse en las funciones encomendadas.

Como consecuencia resulta incorrecto que la actual ley laboral deje a mutuo propio de los representantes sectoriales la facultad de excusarse, al mismo tiempo que limita la intervención de las partes para denunciar algunas posibles anomalías en que incurran los representantes, pues deben esperar a que el representante omita excusarse para poder acudir ante la Junta a efecto de formular la correspondiente denuncia acompañada de sus correlativas pruebas, con la intención de abrir un incidente. ^

^No obstante, en primer lugar implica una gran perdida de tiempo que afecta la celeridad procesal, y además en segundo término hay que reconocer en verdad que el actor carece de pruebas lo suficientemente fidedignas que motiven a los representantes no recusados a votar por la destitución del representante parcial, en el entendido que los representantes por el simple hecho de ser compañeros de trabajo tienen estrechas relaciones de amistad con sus colegas razón por la cual difícilmente votarán en contra del representante inmiscuido.

Por lo cual resulta primordial ampliar el derecho de los trabajadores para otorgarles un poder amplio a fin de que puedan manifestar todos aquellos elementos que impiden a determinado representante actuar de manera imparcial, bien porque lo haga por propio interés o a instancia de alguno de sus designatarios. En tal situación no sería necesario esperar la excusa previa del representante inmiscuido y se atacaría inmediatamente la imparcialidad del servidor público, sin traba alguno.

En tal concepto es pertinente restablecer la figura de la recusación estipulada en la ley laboral de 1970 la cual era aplicada cuando algún funcionario de la Junta poseía un interés personal, directo o indirecto sobre determinado asunto, en consecuencia se facultaba a las partes para recusarlo de inmediato. Por lo cual es correcto otorgar de nueva cuenta vigencia a la recusación con el objetivo de lograr un mayor control de los representantes por parte de los trabajadores, y no sólo de los trabajadores sino incluso del propio gobierno.

Lo anteriormente señalado es independiente al criterio sostenido por Néstor de Buen en cuanto a que a ningún trabajador se le ocurriría recusar al representante del capital así como a ningún patrón se le daría por quitar del camino al representante obrero, pues son sin duda enemigos naturales y están prácticamente obligados a ser parciales, en sus propias palabras De Buen afirma que "No es que tengan un interés personal o directo es que lo tienen que tener de manera institucional." (27)

(27).- DE BUEN LOZANO, Néstor. *La Reforma del Proceso Laboral*. segunda edición, México, Porrúa, 1983, p. 46

En nuestra opinión es factible que exista en la práctica lo argumentado en el primer motivo ya indicado como causa de parcialidad de los representantes, sin embargo es necesario aclarar que son cosas totalmente distintas el interés de clase que debe poseer un representante del concepto de interés personal y directo que desde luego no deben tener los representantes, puesto que no debe existir en ningún tipo de procedimiento y mucho menos en el aplicado en materia laboral pues tiene como finalidad que el trabajador cuente con un aliado dentro del procedimiento no con un adversario más de lucha que le complique obtener la justicia anhelada. En cuanto hace al segundo elemento podríamos buscar una alternativa para solucionar dicho problema, y bien podría ser a través de una estricta selección de candidatos decorosos de entre los mejores postulantes para el cargo de representantes, por lo cual se buscarían hombres integros y honorables que persiguieran el fin de la justicia en base a la ética, en tal circunstancia se les cerraría el camino a los influyentes del poder económico y a los burócratas de México.

En relación a lo anterior se observa que en la actualidad a los representantes de se les exige un mínimo de requisitos de estudio, siendo que en su lugar se debería imponer como obligatorio el que poseyeran cuando menos una instrucción a nivel preparatoria, así como un mejor nivel cultural puesto que para el desempeño de su cargo se requiere de cierta cultura legal, de espíritu de justicia, de cultura general, además de las cualidades morales e intelectuales exigidas. Especialmente se les debería de exigir a los representantes obreros toda vez que precisamente son ellos quiénes deben elevar su nivel cognoscitivo, en virtud de que sus similares patronales y del gobierno comúnmente se hallan bien capacitados para el desempeño de su cargo, por lo cual tienen más ventaja en comparación con los representantes de los trabajadores.

Otra situación a considerar es que en atención a la función jurisdiccional realizada por parte de la representación obrera y patronal se infiere que ambas poseen igual jerarquía pues cargan en sus hombros la misma responsabilidad que los representantes del gobierno, por lo cual resulta conveniente igualar las percepciones económicas de los representantes. Y una vez que todos y cada uno de ellos tuvieran un mejor nivel salarial, por un lado se les obligaría a trabajar tal como se debe y por otro lado se ejercería un mejor control sobre ellos por parte de la Junta, en la misma medida como se hace actualmente con los representantes del gobierno. Y por otro lado ya no tendrían la necesidad económica de ser pagados extraoficialmente por sus designatarios y por tanto se evitarían las influencias de extraños en la solución de los conflictos.

Por otro lado en materia de celebración de audiencias, la ley anterior pugnaba por la desintegración de la Junta en los casos que no estuviera presente alguno de los tres representantes de los sectores, circunstancia que se hacía constar a través de la certificación en el acta correspondiente, pero tal medida era perjudicial pues afectaba a todos aquellos asuntos que se estuvieran ventilando en aquel momento. Por el contrario la ley vigente dispone que la falta de integración tripartita de la Junta no afecta el desarrollo normal del proceso y aunque por un lado se supero la irregularidad del pasado, desafortunadamente se otorgó una amplia facultad a los representantes pues en la actualidad exceden los límites pretendidos por el legislador, en perjuicio de la propia clase obrera.

Por lo tanto se deben implantar normas dentro de la Ley Federal del Trabajo o en el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que se obligue a estar presentes en las audiencias, diario y a toda hora a todos los representantes de la Junta y no exclusivamente a los del gobierno. Pues en el litigio de la Junta es común apreciar la falta de varios representantes en virtud que casi nunca están y cuando hace acto de presencia frecuentemente llegan tarde y se van temprano, y para el supuesto caso en que un trabajador o su apoderado busquen algún representante, éstos nunca tienen tiempo para atenderlos pues son pocas las horas que trabajan y exclusivamente se dedican a firmar acuerdos o van a enterarse de los acontecimientos de la Junta. Por lo cual se debe controlar a los representantes del trabajo y a los patronales de manera similar que los del gobierno, en cuanto a su asistencia y horario, debiendo la ley sancionar sus frecuentes faltas, no con deducciones económicas sino con la pérdida del puesto.

2.3.1.3.2.- CRÍTICA A LA INTEGRACIÓN TRIPARTITA DE LA JUNTA

La manera como desglosaremos el estudio de la postura contraria de la integración tripartita de las Juntas será en un principio indicando los puntos críticos sostenidos por Jorge Carpizo y Santiago Montes de Oca, para después continuar exponiendo algunas posibles soluciones a los problemas de tipo práctico fomentados en la elección de los representantes de la Junta.

En cuanto a la postura de Jorge Carpizo ya ha sido analizada dentro de la naturaleza jurídica de las Juntas por lo cual sólo tocaremos lo relativo a la crítica de los representantes de la Junta. Carpizo destaca que los representantes de los trabajadores y de los patrones de las Juntas ostentan una característica especial por su investidura de jueces competentes para conocer y resolver los conflictos del trabajo toda vez que en su opinión dichos representantes se integran dentro de la figura procesal juzgador-parte, circunstancia que les otorga el carácter de juez-defensor. Por tal situación Jorge Carpizo se opone a la integración tripartita de la Junta, según su dicho por ser contraria a la rapidez y confianza que deben predominar en el procedimiento laboral, además resulta ser la razón fundamental por la cual no reconoce a las Juntas el carácter de tribunales propiamente dichos. (28)

Jorge Carpizo también ataca la parcialidad de los representantes obreros y patronales por la relación directa que tienen con el sindicato o bien por el vínculo que poseen con la patronal debido a que son nombrados por determinadas empresas, lo que conlleva a que dichos representantes no estén impartiendo justicia sino por el contrario atiendan a su interés de clase, en virtud que los sectores eligen a sus propios representantes y éstos a su vez poseen la facultad de revocarlos, lo cual predispone un sometimiento incondicional.

Respecto a la afirmación de que se obliga a la autoridad laboral a constituirse en juez y parte es totalmente falsa puesto que la Junta debe reivindicar a los Poderes del Estado obviamente no para imponer la voluntad de quien ostenta el poder en determinada época, sino a efecto de tutelar los intereses de grupo o de clase, para lograr la igualdad real de las partes y perseguir la verdad en las resoluciones del trabajo. *Sin embargo la existencia primordial de los representantes laborales se justifica cuando se aplica el principio general de inmediatez, mismo que consiste en el conocimiento directo que en el periodo de averiguación deben de poseer quienes juzgan para finalmente emitir la solución de un conflicto, ya que los representantes deben de intervenir en el proceso; ya sea interrogando a las partes, a los testigos y a los peritos, o presenciando el desahogo de audiencias, pruebas y diligencias.

(28).- MONTES DE OCA, Santiago. *Estudios en Memoria de Niceto Alcalá, Zamora y Castillo. Procedimiento de Integración de las Juntas*. primera edición, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1987, p. 95

En el mismo sentido que Carpizo, el catedrático Santiago Montes de Oca eleva una crítica en contra del aspecto tripartito de la Junta según su dicho en atención a varias irregularidades de tipo práctico que a continuación se exponen, por un lado habla de la mala integración de los padrones que efectúan los inspectores con motivo de la designación de los representantes y por otro lado se refiere a algunos vicios que se presentan en la elección de los representantes.

En primer lugar señala que los sindicatos se han encargado de distorsionar la estructura correcta de los padrones, consistentes en una especie de lista donde se registra a los delegados quienes pretenden ser los futuros representantes, no obstante en muchos de los casos se omite registrar a una gran cantidad de agrupaciones cuyos delegados acuden como representantes de trabajadores independientes, por lo que en consecuencia los padrones no reflejan con exactitud numérica el número de agremiados. La posible solución radica en retornarle a la Junta la obligación de conformar los padrones y en tal virtud dicha actividad le sería arrebatada a los inspectores que en la actualidad no cumplen con la función encomendada.

En otro sentido, para el caso que en determinada Junta especial llegarán a concurrir dos o más industrias o actividades de gran importancia económica se aplicaría como solución práctica la de elegir mediante el acuerdo de ambos sindicatos a un representante en común, resultando ser por lo general quien interviene en las negociaciones de mayor influencia, por tanto quedan en calidad de suplentes los representantes de sindicatos de menor relevancia económica. Sin embargo el problema se presentará en el ámbito procesal cuando las demandas concernientes a la industria o a la actividad de aquéllos que eligieron al representante propietario inmediatamente se les dará trámite legal, en cambio aquéllas que no lo son serán asignadas al representante suplente previa excusa promovida por el propietario puesto que "no son asuntos de su interés", circunstancias que denotan imparcialidad en el desempeño de su representación.

2.3.1.3.3.- SÓLUCION EN EL DERECHO COMPARADO

No obstante una posible solución para que nuestra legislación continúe aceptando el carácter tripartito de la Junta se encuentra dentro del derecho comparado en virtud de la existencia de varios países defensores del carácter tripartito de las autoridades laborales o sociales. Así remontándonos a los orígenes del tripartismo mexicano recordamos que nuestro país tomó sus bases para la organización laboral de países como Nueva Zelanda y Australia, ya que como se ha señalado su procedimiento es parecido al nuestro, sin embargo se encuentran algunas diferencias respecto del procedimiento de integración de sus tribunales laborales con los nuestros, puesto que la designación de sus representantes se hace a través del consenso de todas las organizaciones de trabajadores o en su caso por todos los organismos patronales, sin intervención de la autoridad oficial y sin un método preestablecido por ley que delimite el camino a seguir, toda vez que les es otorgada una plena libertad tanto a los grupos de trabajadores como a las agrupaciones patronales a fin que se pongan de acuerdo en el nombramiento de sus representantes, y tienen como única obligación con la autoridad laboral el informar quiénes son sus candidatos a la representación.

De igual manera, las autoridades francesas poseen una tradición tripartita pues la integración de sus organismos laborales es por medio de tres jueces, siendo forzoso que cumplan con el requisito de ser letrados, en consecuencia seleccionan a gente muy preparada técnicamente dada la importancia de la función judicial a desarrollar, situación que obliga a los sindicatos a nombrar a grandes juriscultores cuyos fallos son una influencia excelente en la impartición de justicia laboral.

Respecto de América Latina, países como Brasil, Ecuador, Perú y Venezuela poseen como característica común que sus tribunales y Juntas son de conformación tripartita, además en cuanto al procedimiento de integración de los mismos se resalta que exclusivamente las autoridades administrativas del trabajo son las únicas encargadas de hacerlo, seleccionando a los representantes de entre una "relación" elaborada y proporcionada por los grupos representativos de trabajadores y patronos, previa la libre designación de un delegado por parte de cada uno de ellos.

Considerando las posturas de tales países podemos tomar sólo aquellos elementos que nos proporcionen alguna pauta para solucionar los problemas de tipo práctico presentados dentro de la representación tripartita. Por lo tanto en primer término se incrementaría el número de representantes de cada sector, y en lugar de uno solo se aumentaría a dos representantes del trabajo así mismo en el sector patronal, aunque podrían ser tres o más, pues se habilitarían los estrictamente necesarios a fin de evitar la corrupción laboral, y tal como es el caso de Brasil podrían llegar a estar constituidas las Juntas hasta por nueve representantes del trabajo, de ser necesario. Con esta medida se reduciría la probabilidad de que los representantes fueran influidos por algún otro representante de diferente sector, e incluso por aquéllos del propio gobierno, pues habría una gran diversidad de criterios y argumentos que impedirían someter e influenciar a todos en su conjunto, además por otro lado conllevaría a resaltar su característica de órgano colegiado.

Un factor que podemos extraer del sistema jurídico de Nueva Zelanda sería el considerar como obligatorio el tomar en cuenta a todas las organizaciones de trabajadores incluyendo a los trabajadores libres, así como a todos los organismos patronales para seleccionar a los representantes, y en tal virtud se sancionaría a los sindicatos cuando negaran el registro de algún delegado para la integración de los padrones.

De Francia tomaríamos su ejemplo, y entregaríamos en manos de los jurisconsultos la representación sectorial porque en nuestra ciencia jurídica laboral mexicana lo que en verdad hace falta es una auténtica interpretación de la ley, resultando mucho mejor si quiénes la efectuarán fueran los propios representantes de la Junta pues a ellos les corresponde su aplicación de manera directa. En México la ciencia jurídica está desapareciendo pues son pocos los jurisconsultos que quedan, mismos que tienden a adaptarse a las actuales circunstancias del medio jurídico, pero desafortunadamente su influencia es mínima en la administración de la justicia del trabajo. Pues aquellos estudios jurídicos y alegatos de antaño en los cuales se hacía gala de talento, erudición y ciencia jurídica son rarísimos en la época actual, situación por la que resaltamos la importancia de sus teorías y argumentos en la solución de los conflictos laborales, especialmente dentro del procedimiento laboral que pretende la búsqueda de la equidad social. ^

^Así en México se debería exigir para la selección de representantes como requisito mínimo a los factibles candidatos el que poseyeran un nivel de estudios profesionales que fomente la probabilidad de una buena actuación como funcionarios independientes.

Sin embargo no se pueden olvidar otros dos factores importantes como son la nula posibilidad de reelección de los representantes y la necesidad imperante de cerrar las puertas a toda intervención política en la elección de los representantes. En cuanto a la sustitución de los representantes se estima necesario contemplar la posibilidad de que los sectores representados por convenir a sus intereses o por juzgarlo apropiado remuevan con anterioridad a la conclusión del periodo normal de su ejercicio a sus representantes correspondientes, siempre que haya causa suficientemente probada ante la Junta para su remoción.

Para finalizar exportaríamos de algunos países de América Latina la manera como eligen a sus representantes tripartitos, aplicando dicha acción en México se limitaría la amplia libertad de la cual gozan algunos sindicatos obreros y grupos patronales, luego entonces por similitud otorgaríamos un mayor control a las autoridades administrativas del trabajo. Con la posibilidad de que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se encargará de seleccionar a los representantes de una "especie de listas" (padrón) donde aparecieran todos los factibles postulantes a la representación sectorial. En dicho caso se controlaría tanto a las organizaciones obreras y patronales como a la Secretaría del Trabajo en virtud que ninguno de ellos serian completamente libres en la selección representativa, esto con la finalidad que se ejerciera presión una sobre de la otra por medio de la vigilancia de sus respectivos actos. Por lo tanto los organismos integrados por trabajadores y patronos sólo se encargarían de inscribir en los padrones de la Junta a los posibles representantes propuestos por cada uno de ellos y por su parte la Secretaría del Trabajo tendría la función de seleccionar al representante triunfador de entre algunos de los delegados señalados en una lista, debiendo constreñirse en las listas que se integran por el registro de las organizaciones respecto de su posible candidato, para tal efecto dicha Secretaría les asignaría un orden numérico y una antigüedad de inscripción. Y con el fin de evitar la extralimitación de facultades por parte de la autoridad administrativa sería obligatorio poner a disposición de los interesados la lista en referencia, debiendo correr anexada al acta levantada con motivo de la selección.

Tal como cita el mencionado autor de derecho laboral Santiago Montes de Oca, "En conclusión si por razones históricas o políticas resulta necesario en nuestro medio judicial, sostener la existencia de tribunales tripartitos podemos integrar un procedimiento ajustado a nuestra realidad para proceder a su integración.",(29) tal opinión es emitida en atención a la premisa que afirma que el actual procedimiento ya no atiende al ideal de la justicia social. De donde observamos que a pesar de su opinión contraria a la integración tripartita de la Junta, admite que el hecho de representar a los factores de la producción dentro de la autoridad laboral constituye una acción democrática.

En síntesis no es conveniente adoptar la propuesta de reforma en cuanto a su pretensión de eliminar el carácter tripartito de la Junta con el fin de integrarla dentro del Poder Judicial, ya que sólo es preciso modificar los elementos que propician los errores de tipo práctico fomentados en la elección de los representantes, es decir, el objetivo es solucionar los problemas que se presentan buscando que la función de la Junta tenga como base los ideales del Constituyente de 1917.

2.3.2.- INDEPENDENCIA DE LA JUNTA DEL PODER EJECUTIVO

2.3.2.1.- PLANTEAMIENTOS DE EDUARDO PALLARES PARA LOGRAR LA SEPARACIÓN DEL EJECUTIVO DE LA ESFERA DEL PODER JUDICIAL, APLICABLES A LA JUNTA.

Sí las razones emitidas no parecen suficientes para mantener la independencia de las Juntas del Poder Judicial y se insiste en que la razón fundamental que motiva la sustitución de las Juntas por Juzgados es a causa de la supuesta influencia que ejerce el Poder Ejecutivo sobre la autoridad laboral, luego entonces resulta conveniente proseguir con la exposición de algunas ideas que sostiene Eduardo Pallares con el propósito de lograr la independencia de los organismos judiciales del Poder Ejecutivo, en virtud que de ellas se deduce una posible solución para evitar que el Ejecutivo intervenga directa o indirectamente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y con ello se eliminará el motivo que impulsa a introducir las dentro del Poder Judicial.

(29).- *Ibidem*, p. 104

Por su parte Eduardo Pallares reconocido autor civilista propone una serie de planteamientos a fin de que las autoridades civiles pertenecientes al Poder Judicial sean independientes del Poder Ejecutivo, toda vez que en su concepto éste último interfiere en gran medida en la impartición de justicia, circunstancia que impide la existencia autónoma de la justicia judicial(30). En consecuencia plantea una solución a la problemática que actualmente se manifiesta dentro del Poder Judicial, no obstante las alternativas planteadas por el citado autor pueden ser aplicadas tanto a las autoridades judiciales como a la jurisdicción del trabajo toda vez que ambas están inmersas en una problemática similar. Razón por la cual adecuamos dichas soluciones a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además que dichas medidas revisten de una enorme importancia práctica en nuestro tema de estudio porque al aplicarlas por analogía solucionaremos la problemática ya apuntada anteriormente respecto de la independencia de las Juntas del Poder Ejecutivo.

En principio de cuentas se manifiesta la necesidad imperante de que la autoridad laboral sea independiente y soberana, y para tal efecto deberá contar con una serie de facultades indispensables para su organización y constitución. Siguiendo tal objetivo se propone que los más altos funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje sean elegidos libremente por el pueblo (como más adelante se indica), y a su vez tales funcionarios serían los encargados de nombrar tanto a sus similares de menor jerarquía como a todo el personal que integre de forma total al citado organismo encargado de la administración de justicia laboral, obviamente sin la cooperación e intervención de ningún poder, especialmente del Ejecutivo.

Por lo que cada cuerpo encargado de la administración de justicia, siendo en nuestro caso la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o bien la Junta Local, deberán poseer las facultades necesarias para el nombramiento de sus empleados y funcionarios que estarán bajo su servicio. Se propone constituir una organización diferente a la que en la actualidad nos rige para el nombramiento del personal, en consecuencia correspondería a los Presidentes de las Juntas nombrar directamente a su personal abarcando desde los Secretarios de Acuerdos, Auxiliares, Proyectistas y Actuarios hasta los mecanógrafos etc., por lo tanto sobre el Presidente de la Junta recaería una gran responsabilidad originada por los actos realizados de sus subordinados.

(30).- PALLARES, Eduardo. *Reforma Urgente a la Administración de Justicia*. primera edición, México, Impresión de José I. Dúran y Cía., 1912, p.p. 59-60

Se presenta una variante de reforma en cuanto a la tradicional manera de nombrar a los altos funcionarios de la Junta especialmente en lo concerniente al Presidente de la Junta, dado que aplicando las propuestas de reforma de Pallares los nombramientos se llevarían a cabo mediante elecciones populares, sin embargo es de resaltarse que se efectuarían considerando esencialmente a los diversos grupos de profesionales que constituyen la masa total de la composición social. Así la representación de los ciudadanos en la elección de los funcionarios de la Junta estará cimentada en los diversos grupos de profesionales del derecho.

Subrayando que en la elección del Presidente Supremo de la Junta así como en el nombramiento de los Presidentes de las Juntas Especiales integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje se pretende se lleve a cabo por grupos profesionales de abogados, jurisperitos y profesionales del derecho. *Otorgándoles a todos ellos una responsabilidad mayor en la elección de los futuros Presidentes, así como también un número mayor de votos en comparación con los otorgados a la ciudadanía, además de una injerencia especial. Lo antes dicho es porque quiénes mejor pueden conocer las aptitudes y requisitos de las personas propensas a ser elegidas como funcionarios de la autoridad laboral son sin lugar a dudas todos los pertenecientes al conglomerado de profesionales del derecho. En tales circunstancias los abogados integrantes de algunas asociaciones legalmente reconocidas contarían con una mayor representación e influirían directamente en la elección de sus funcionarios, por ejemplo podría ser la Barra de Abogados la encargada de encaminar las elecciones pues la idea principal consiste en que un cuerpo colegiado tenga la representación directa del sufragio. Por lo que la Barra realizaría actividades indispensables como la de proponer candidatos en atención a su capacidad profesional, por tanto se discutiría detenidamente el nivel de competitividad de cada uno de ellos. Desde luego que la función a desempeñar por los grupos de abogados, profesionales del derecho y jurisperitos sería regulada por el reglamento interior de cada autoridad laboral bien sea federal o local, en consecuencia serían materia de reforma los actuales reglamentos internos de las Juntas.

Lo anterior sin olvidar que cada profesión, oficio o esfera de la actividad laboral o empresarial puede intervenir en el nombramiento de sus funcionarios, ya que no se puede excluir a los demás profesionales que tienen estrecha relación con la representación a elegir en el nombramiento de sus representantes. Aunque por otro lado se debe reconocer que carecen de aptitud para elegir con verdadero acierto a los funcionarios a consecuencia de su falta de conocimiento en el área jurídica, a manera ejemplo es de señalarse que un profesionista jurídico conoce mucho mejor los méritos y defectos de los candidatos a elegir en razón a la relación estrecha y continúa que mantienen con el derecho, en comparación con un ciudadano cualquiera.

En otro sentido la importancia del derecho radica en corregir las diferencias y desigualdades a través del legislador quien pretende la igualdad absoluta. Además el ideal de igualdad es el móvil fundamental que guía al derecho en su búsqueda por eliminar toda desigualdad, sin embargo tenemos que reconocer que son únicamente ideales por lo que en ningún momento debemos desatender la realidad social. La razón por la cual señalamos lo anterior es porque se anhela que las desigualdades sociales se manifiesten dentro de las elecciones con el objetivo de lograr que cada grupo social participe en el nombramiento de los funcionarios que le atañen.

De todo lo anterior podemos deducir que ya no sería nombrado el Presidente de la Junta por el Poder Ejecutivo como tampoco sería nombrado por alguna autoridad perteneciente al Poder Judicial. En consecuencia la autoridad laboral se organizaría con una total independencia de los poderes a fin de poder delimitar perfectamente las posibles responsabilidades en que incurran los funcionarios públicos que no cumplan con sus obligaciones o cuando se extralimiten en sus funciones, para posteriormente sancionarlos. Sin embargo su fin principal consiste en que las resoluciones que emitan no sean influidas por otros poderes.

En cuanto a la manera de designar a cada Presidente titular de determinada Junta Especial sería a través de una elección mixta, y por lo que hace a los restantes funcionarios deberían ser elegidos previa aprobación de un examen de selección que acredite su capacidad para el desempeño de su cargo.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo enuncia los requisitos que deben cumplir tanto el principal titular de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los Presidentes de cada Junta Especial, además del personal de dicha institución como los Secretarios de Acuerdos, Auxiliares, Actuarios etc.

Es importante resaltar que la Ley Laboral no establece un examen previo a los candidatos para fungir como Auxiliares, Secretarios de Acuerdos, Actuarios, etc., contemplando la situación de que son nombrados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, órgano dependiente del Poder Ejecutivo, y no se diga en cuanto al Presidente de la Junta pues el propio Ejecutivo goza de una amplia libertad para nombrarlo al amparo de algunas bases generales.

Por lo cual se juzga como incorrecto que nuestra Ley Laboral actual omita estipular un examen previo tendiente a la valoración e idoneidad de los supuestos funcionarios públicos, tal como se exige en las leyes extranjeras, motivo por el cual se proclama la necesidad de su implantación a fin de evitar que tanto los Presidentes como su personal carezcan de una cultura jurídica e incluso de conocimientos generales, que desde luego afectan directamente en la impartición de justicia. Por eso se hace hincapié en reglamentar un examen previo para los nombramientos de los Presidentes de la Junta con el objetivo de saber si cuentan con las condiciones de idoneidad requeridas para el puesto.

Desde otra perspectiva se observa que el título profesional no es una garantía del nombramiento otorgado a dichos funcionarios, pues los títulos emitidos por los estados no son en verdad confiables, además el título no garantiza que determinada persona posea las cualidades necesarias y exigidas para desempeñarse como funcionario público pues son bien distintas de las que se exigen a un estudioso del derecho, ya que la diferencia esencial radica en la falta de práctica jurídica.

Deberíamos tomar por ejemplo lo practicado en Alemania en virtud que los puestos para funcionarios públicos sólo se autorizan a los candidatos una vez que han cumplido con diversas pruebas largas y complicadas. En principio de cuentas le efectúan al presunto candidato un examen escrito y otro oral de conocimientos teóricos-generales de las diversas ramas del derecho. Como segunda etapa se les somete a la pasantía durante cuatro años como

mínimo por lo cual son incorporados a un despacho de abogados, y conjuntamente se hallan adscritos a un tribunal de primera instancia. Y como prueba final deben aprobar un examen formulado por seis miembros del Tribunal Supremo, dicho examen es escrito y verbal mismo que implica conocimientos teórico-prácticos.

Si en México aplicáramos tales ideas los nombramientos de los Presidentes de las Juntas Especiales se efectuarían una vez que cumplan con el requisito del previo examen de conocimientos, donde el jurado estaría integrado por los restantes Presidentes de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de la Barra de Abogados, quienes estarían a cargo de admitir o desechar al opositor en observancia de sus aptitudes intelectuales y cualidades de honradez y moralidad.

Desde luego que los exámenes serían específicos pues abarcarían únicamente el ámbito laboral, por dicha situación no se admitirían candidatos que pretendan desempeñar la judicatura en cualquier otra rama del derecho, por tanto los candidatos aceptados sólo podrían desempeñarse en el área que aprobaron, sin embargo la ley tendría la obligación de reglamentar dichos exámenes.

El último punto resulta ser uno de los de mayor importancia en nuestro tema de tesis pues sostiene la tajante separación entre el Poder Judicial y el Ejecutivo, mismo que se pretende extender y aplicar hasta en el funcionamiento de la autoridad laboral. Eduardo Pallares propone que "el Poder Judicial funcione con absoluta independencia del Poder Ejecutivo y de la institución del Ministerio Público, no debiendo existir entre dichas autoridades sino aquellas relaciones indispensables para la armonía y cooperación entre los poderes públicos". En segundo lugar, Pallares advierte que las normas civiles vigentes contienen muchas disposiciones que subordinan la actividad judicial al Ejecutivo de la Unión, por lo cual se convierte en una necesidad imperante el derogar todo artículo o norma que establezca una subordinación del Poder Judicial al Ejecutivo, de manera especial en la administración de justicia.(31)

(31).- *Ibidem*, p.p. 59-60

*Y en cuanto a nuestro tema de tesis como ya se ha analizado anteriormente, si la reforma planteada al procedimiento ordinario consistente en la sustitución de la Junta por los Juzgados tiene como razón preponderante el eliminar el vínculo existente entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el Presidente de la República, resulta claro que no es una solución perfecta el cambiarla o introducirla dentro del Poder Judicial, en virtud que también existe la presunción de que dicho poder esté subordinado de una u otra manera al Ejecutivo, luego entonces continuaría adoleciendo del mismo mal y peor aún porque quizás aumentarían sus vicios o defectos en lugar de aniquilarlos.

Desde el punto de vista que Eduardo Pallares pretende separar al Ejecutivo de los organismos jurisdiccionales del Poder Judicial, advertimos que resulta más justificable separar a la Junta de Conciliación y Arbitraje del Poder Ejecutivo en virtud que deben constituirse como un organismo completamente autónomo. En concreto deducimos que como se pretende la independencia de órganos que están inmersos dentro del Poder Judicial respecto del Poder Ejecutivo, con mayor razón la Junta exige independencia pues no es parte integrante de ningún poder, ni Judicial, ni Ejecutivo, por el contrario es considerada como un órgano autónomo.

Asimismo los elementos descritos anteriormente nos proporcionan la idea imperante de eliminar todo tipo de relación entre la Junta de Conciliación y Arbitraje con el Poder Ejecutivo, e incluso con todos los organismos tutelares del Ejecutivo como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es decir, tendríamos que eliminar todo vínculo entre el Ejecutivo de la Unión y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aplicando las propuestas indicadas por Pallares, por lo cual se tendría que reformar la Ley Federal del Trabajo en los aspectos correlativos.

En conclusión, de lo anterior se infiere como incorrecta la idea de integrar a la Junta dentro del Poder Judicial en virtud de que posee una serie de vicios muy parecidos o mayores de los que acontecen en nuestra autoridad laboral actual.

2.3.2.2.- PALLARES PROPONE LA CREACIÓN DE TRIBUNALES DE EQUIDAD DENTRO DEL PODER JUDICIAL

El Lic. Pallares plantea la creación de tribunales de equidad dentro de la organización judicial, aunque pretende atribuirles como fin el de conocer los negocios de menor cuantía no obstante deja abierta la posibilidad de su existencia, por tanto el autor les otorga cierta importancia a los tribunales en cita, además lo argumentado por Pallares refuerza la postura del maestro Mario de la Cueva pues indica que la equidad es una cualidad que poseen las actuales Juntas laborales.

Señala que en lugar de la existencia de juzgados menores se daría cabida a los tribunales de equidad, circunstancia que podríamos aplicar en el área laboral toda vez que se presentan juicios laborales de pequeña cuantía, mismos que debieran ventilarse por separado por medio de una autoridad designada para ello de manera especial con el fin de darles la celeridad que necesitan, ya que el hecho de ventilarlos conjuntamente a los asuntos laborales de superior cuantía entorpece su rápida solución, en virtud que los segundos necesitan mucho más tiempo para su resolución.

Lo más relevante de su propuesta recae en que promueve la existencia de un tribunal de equidad en la capital de la República integrado por tres jueces, además del personal jurídico el cual se encontraría conformado por varios Secretarios de Acuerdos, algunos Auxiliares de audiencias y Dictaminadores, Actuarios, Mecnógrafos y el Ministerio Público. Cabe la aclaración que obviamente en el caso de la Junta en lugar de jueces son tres representantes; uno de los obreros, otro de los patrones y el último del gobierno.

Analizando detenidamente sus propuestas argumenta elementos similares a los sustentados en la Ley Federal del Trabajo, tales como el fomentar los procedimientos breves toda vez que propone se desahoguen en el término de un mes y por otro lado también faculta a los jueces para inquirir de oficio la verdad, en nuestro caso le corresponde dicha facultad a los representantes tripartitos. Bajo la perspectiva de esta aportación los órganos laborales permanecerían tal y como se encuentran en la actualidad.

**Por otro lado Pallares tiene a bien en señalar los beneficios que se obtendrían de la conversión de los órganos judiciales a tribunales de equidad, argumentando como primera ventaja el no concebirlos como órganos arbitrarios, en razón de que es más difícil desarrollar la arbitrariedad dentro de los Tribunales Colegiados en comparación con los Unitarios. Circunstancias que lo llevan a afirmar que resulta mucho mejor que la autoridad (judicial) se encuentre integrada de manera colegiada pues ayuda a evitar la corrupción, (32) ya que en todo caso tendría que influir sobre dos o tres personas y no sólo sobre uno, siendo que por motivos lógicos resulta más factible influir sobre uno que sobre tres o más. En nuestro caso particular la influencia sería sobre los representantes integrantes de la Junta.

Otra ventaja se hace presente al momento de unificar la jurisdicción con el fin de conocer los asuntos de poca entidad, lo que llevaría a la existencia de una competencia bien delimitada territorialmente a efecto de evitar la presencia de recusaciones, impedimentos, substituciones etc., que siempre entorpecen la celeridad procesal del procedimiento.

Y como última similitud encontramos que Pallares otorga a los multicitados tribunales una amplia facultad para resolver los conflictos jurídicos, pues pretende establecer sólo unas cuantas normas capitales para el desarrollo del procedimiento dejando a discreción todos los elementos restantes en manos del tribunal, situación que representa confianza. Con esto, se refuerza el criterio de la existencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje como un verdadero tribunal de equidad reconocido plenamente como órgano colegiado.

**Finalmente, toda vez que Eduardo Pallares argumenta la existencia de los tribunales de equidad con dicho acto refuerza la postura sostenida por Mario de la Cueva en cuanto define a las Juntas como tribunales de equidad (33), de donde se infiere que incluso los autores civilistas reconocen la importancia de dichos organismos, por tanto resulta procedente la existencia de la Juntas de Conciliación y Arbitraje con su principal característica de equidad.

(32).- *Ibidem*, p. 920

(33).- *Cfr. Ibidem*, p. 123

2.3.2.3.- REFORMAS DE CARÁCTER SECUNDARIO SOSTENIDAS POR EDUARDO PALLARES

Eduardo Pallares enuncia algunas otras reformas de carácter secundario en relación con el derecho civil, por lo tanto nosotros las mencionaremos pero enfocadas hacia el procedimiento ordinario laboral.

- Propone el establecimiento de los tribunales de equidad, lo cual ya hemos estudiado.
- Señala el nombramiento de actuarios ejecutores teniendo como única obligación la de ejecutar los laudos ya cuantificados, las diligencias de embargos, así como de aquellos asuntos de carácter urgente correspondientes a la Junta que se hallen adscritos.
- De igual manera pugna por el nombramiento de empleados dedicados exclusivamente a suministrar expedientes a los litigantes o las partes en conflicto.
- Sugiere la existencia de funcionarios suplentes a fin de que ocupen el lugar que dejan vacío algunos funcionarios públicos, toda vez que por regla general se sustituyen los unos a los otros atendiendo el grado de jerarquía. Por tanto me parece correcto el establecer funcionarios supernumerarios, con la observación personal que deben existir también para aquellos casos en que algún empleado no cumpla con sus funciones o con el desempeño de su encargo tal como lo marca la ley, para que con ello se presione a los trabajadores públicos a servir en realidad y a no dormirse en sus laureles en atención a su seguridad en el puesto.
- Respecto de los términos para la celebración de audiencias, el desahogo de exhortos, la práctica de diligencias, la rendición de informes, la resolución de incidentes y la emisión de laudos dentro del procedimiento ordinario laboral por parte de la Junta, rara vez o casi nunca se cumplen los términos judiciales y tal parece que se violan constantemente y fatalmente en nuestros tribunales y no precisamente por las partes, litigantes o abogados, sino por los propios funcionarios de la Junta. Tal deficiencia obedece a la apatía, morosidad y descuido de los funcionarios, o bien al cúmulo de asuntos que deben resolver y que en la práctica les es imposible solucionar dentro de los términos previstos por la ley. (34)

(34).- *Crf. Ibídem*, p.p. 124-125

Hemos dejado para al final dos propuestas pues en nuestra opinión resultan muy oportunas. Como ya es sabido los procedimientos durante las vacaciones detienen su actividad, no obstante es conveniente seguir llevando a cabo las diligencias de carácter urgente como pudieran ser los conflictos que versan sobre la ayuda de gastos funerarios a favor del cónyuge del trabajador, los accidentes laborales que afecten la incapacidad total o parcial en un 60%, con el único objetivo de cumplir con la celeridad de la ley.

Y principalmente Eduardo Pallares resalta como obligación de los funcionarios públicos desde los Presidentes de la Juntas, Secretarios, Actuarios, Mecanógrafas y Archivistas etc., el hecho de que trabajen dos o tres horas por la tarde para que desempeñen su puesto como es debido o en su defecto dejen su lugar a otras personas con la capacidad para hacerlo. Toda vez que en la actualidad sólo cubren seis horas de trabajo y dentro de ellas desayunan y arreglan sus problemas personales por lo cual casi nunca tienen tiempo para dedicarse en verdad a trabajar, y por lo tanto la pérdida de tiempo que efectúan por la mañana la recuperarían forzosamente en la tarde.

Situación que me parece justa pues en verdad la mayoría de las Juntas están rezagadas de trabajo en todos sus ámbitos, siendo una excelente solución a fin de darle agilidad a los procedimientos laborales. Además que se evitaría el contratar personal vespertino, situación que implica erogaciones económicas mayores que afectan principalmente a los trabajadores pues la población es quien contribuye con los erarios públicos.

Como comentario final diremos que el más nefasto sistema legal que puede existir en una sociedad es aquél que permite la violación constante de la ley, y lo más grave aún es que la propia ley consienta su incumplimiento, toda vez que ésta se hizo ante todo y sobre todo para ser obedecida, esencialmente por los funcionarios públicos. No obstante en la vida cotidiana los funcionarios se encargan de eliminar el espíritu de legalidad sin tener ninguna consecuencia de responsabilidad oficial y sin observar la idea del cumplimiento del deber por el deber mismo.

CAPÍTULO TERCERO
3. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

3.1.- CONFLICTOS DE TRABAJO CONOCIDOS POR EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

En la Ley Federal del Trabajo dentro del Título XIV denominado Derecho Procesal del Trabajo se encuentra el Capítulo XII que comprende el Procedimiento Ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo el tema fundamental de estudio del presente trabajo.

El juicio ordinario laboral es considerado como de carácter general en virtud de que resulta más frecuente que la mayoría de los conflictos de trabajo se tramiten a través de una vía ordinaria. Así mismo tal procedimiento es reconocido como de mayor cuantía en comparación con los asuntos que se ventilan en un juicio especial.

Ahora bien, en cuanto a los tipos de conflictos de trabajo que son del conocimiento del juicio ordinario laboral, se establece dentro del artículo 870 que corresponde aplicar el procedimiento ordinario en la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, siempre y cuando la ley no estipule un procedimiento especial para su desarrollo.

Entendemos por conflictos de trabajo como aquellas controversias que se suscitan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, con motivo de la creación, modificación o el cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Por su parte la doctrina divide a los conflictos en dos vertientes:

- 1.- De acuerdo a la clase de interés en juego los clasifica en individuales y colectivos.
- 2.- Conforme a su naturaleza los separa en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

Asimilaremos el concepto de los conflictos jurídicos pues son los que se encarga de resolver el procedimiento ordinario laboral. El maestro Mario de la Cueva considera a los conflictos jurídicos como aquéllos "...que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, constituciones, leyes, tratados internacionales, costumbres, contratos." (35)

(35).- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, novena edición, México, Porrúa, 1998, p.521

En base al anterior concepto deducimos que los conflictos individuales de naturaleza jurídica son aquellas controversias relativas a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes contenidas en la ley o en un contrato individual de trabajo, que únicamente afectan *intereses de orden particular* ya sea de uno o de varios trabajadores. Y los conflictos colectivos de naturaleza jurídica son aquellas diferencias que se refieren a la interpretación y el cumplimiento de un derecho emanado de la ley o de un contrato colectivo de trabajo que envuelve el *interés general* de una comunidad obrera.

Finalmente por lo que hace a los conflictos de naturaleza económica son definidos como aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo estrictamente vinculadas con los intereses económicos de las comunidades obreras, en concreto constituyen una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.

3.2.- DEMANDA

Antes de comenzar a desarrollar el procedimiento ordinario haremos un paréntesis para estudiar a la demanda de manera independiente, por tanto buscaremos establecer su concepto, analizar su integración y explicar su vinculación con el artículo 872 en lo que respecta al ámbito formal de la demanda, lo anterior por la importancia que reviste para el proceso dicha figura.

El objetivo de desarrollar el tema de estudio de la manera como ha quedado expuesta es para evitar truncar la secuencia del procedimiento y también para no romper la concatenación de los pasos que lo componen.

En torno al concepto de la demanda algunos autores la entienden como la primera petición realizada por el actor, sin embargo es preciso valorar como falsa dicha apreciación pues en el Derecho Procesal Laboral la demanda se puede integrar con la petición inicial, las ampliaciones de la Junta y las aclaraciones o modificaciones del actor, por tanto la demanda no se formula en un solo acto sino en varios.

El Doctor Trueba Urbina proporciona la definición más atinada pues considera a la demanda como la declaración de la voluntad a través de la cual se efectúan una o varias acciones por parte del actor con la intención de pedir la intervención del órgano jurisdiccional para que aplique la ley frente al demandado, textualmente señala "La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones." y agrega "En otros términos, es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado"(36)

Sin embargo el procesalista laboral Ross Gámez señala que el autor Armando Porrás Lopez define a la demanda como un acto formal por medio del cual el actor ejercita su acción en contra del demandado en presencia del poder jurisdiccional con el objetivo de que la ley proteja el derecho reclamado.(37)

Desde otro enfoque resulta claro que de la Ley Federal del Trabajo no se desprenden los elementos que deben integrar una demanda puesto que sólo hay dos preceptos que hacen alusión sobre este punto y desafortunadamente son muy limitativos, en virtud que el artículo 872 se concreta en señalar como único requisito la fijación de los hechos en que se funden las peticiones y el artículo 687 argumenta que se deben precisar los puntos petitorios. Por lo cual deducimos que en materia laboral no se ordena el cumplimiento de requisitos de forma para la conformación de la demanda pues la falta de formalidad en los escritos es aceptada por nuestra legislación tal y como lo estipula el artículo 687 al indicar que en la elaboración de comparecencias, escritos o promociones no se exigirá forma determinada.

En tales circunstancias analizaremos los elementos esenciales que deberá poseer una demanda según la doctrina en virtud que la ley es omisa en señalarlos de manera específica. Algunos lineamientos generales se explican a continuación:

(35).- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1971, p. 449

(36).- Citado por ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho procesal del Trabajo*, segunda edición, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1986, p. 290

a).- La determinación de la autoridad laboral competente es un aspecto fundamental en la demanda, ya que precisamente la única razón por la cual el poder jurisdiccional puede legitimar su intervención en un conflicto, es a razón de la petición que la propia parte interesada dirige hacia la autoridad competente con el fin de solicitarle su intervención para que aplique el derecho.

b).- Nombre y domicilio del actor.- En principio de cuentas diremos que actor será aquél que demanda y ejercita sus acciones en un libelo inicial, quiénes podrán fungir como actores serán tanto la parte obrera como la patronal, ya sea que participen en forma individual o colectiva por conducto de las organizaciones sindicales. La forma en que el actor podrá demandar será por su conducto o bien por medio de su representante legal o apoderado, en tal caso deberán acompañar el poder que acredite su carácter representativo o la carta poder correspondiente que demuestre la personalidad.

La ley no considera como requisito esencial la inscripción del nombre del actor en la demanda, en virtud de que no existe precepto legal alguno que lo exija. Sin embargo Ross Gámez tiene un criterio diferente pues en su opinión cuando no se indique el nombre del actor de ninguna manera se tendrá por integrada la demanda y menos aún provocará la actividad jurisdiccional de la Junta, por lo cual bajo su percepción se estima como un elemento indispensable en la conformación de la demanda.:

En la vida práctica para aplicar el derecho al caso concreto es indispensable identificar al promovente que solicita la protección de la justicia ya que de lo contrario la autoridad quedaría impedida para emitir su valoración sobre el juicio. También en el supuesto que exista demandado es esencial que éste conozca el nombre de quién lo demanda pues de no ser así se le dejaría en completo estado de indefensión a consecuencia de la evidente obscuridad de la demanda, quedando imposibilitado para efectuar correctamente la contestación a la demanda y el ofrecimiento de pruebas.

En otro aspecto el actor tiene la obligación de proporcionar el domicilio para el efecto de recibir las notificaciones que surjan en el juicio laboral, en virtud que si no lo hace aun las de carácter personal se le practicarán por medio de boletín o por estrados.

En cuanto al domicilio puede ser el perteneciente al actor o aquél dónde se encuentre ubicado el despacho del apoderado que lo representa, siempre que en el escrito inicial se haya autorizado a dicho representante para oír y recibir notificaciones.

c).- Nombre y domicilio del demandado. El nombre del demandado no se considera como un requisito esencial del escrito inicial puesto que en el artículo 712 se indica que el trabajador no tiene la obligación de precisar el nombre y apellido correcto del patrón, en el entendido que resultaría injusto para el obrero que por no conocer dicha información se viera limitado en el ejercicio de sus derechos por lo que sólo basta que proporcione la ubicación o lugar donde prestó sus servicios, y señale la actividad a la que se dedica el patrón para la procedencia de su demanda. Y en lo que concierne al establecimiento del domicilio del demandado, éste sirve de base para fijar la Junta competente que deberá conocer del juicio.

Sólo una nota breve resta indicar con relación a los nombres del actor y del demandado, pues considerando que los conflictos obreros patronales emanan de la existencia previa de una relación laboral la cual se encuentra integrada por personas perfectamente determinadas, entonces se supone que una vez originado el conflicto pueden identificarse de manera plena ante la Junta competente.

d).- Ross Gámez señala otro elemento reconocido como exclusivo de la doctrina laboral denominado el objeto de la demanda. El objeto de la demanda es lo solicitado por el actor y constituye la acción reclamada, en palabras propias del procesalista Ross afirma que "El objeto de la demanda o cosa que se pide jurídicamente se traduce en las acciones ejercidas, que de ninguna manera pueden dejar de consignarse y debe existir ese algo para que tenga objetividad." (37)

De lo expuesto se desprende que la acción es un requisito fundamental para la existencia de la demanda toda vez que de no ejercitarse ninguna acción la autoridad laboral estaría impedida para aplicar la ley porque no existiría derecho que proteger.

(37).- *Ibidem*, p. 295

Desde otro ámbito, el promovente debe estipular correctamente las acciones que ejercita porque de lo contrario, tanto en la hipótesis que reclame acciones deficientes o mal señaladas como en el supuesto que omita su consignación, el actor correrá el riesgo de que la demandada oponga la excepción de obscuridad que de ser procedente provocará la absolución del demandado. Sin embargo no tienen que precisarse las acciones, es suficiente con que sean ejercidas aunque no se manifieste el nombre propio de la acción.

e).- Capítulo de Prestaciones y capítulo de Hechos. El capítulo de prestaciones consiste en una relación breve y clara de lo reclamado por el actor al demandado, en términos generales es lo solicitado a la contraparte. Las prestaciones constituyen el proemio de la demanda.

La finalidad de la existencia de los hechos es para que tanto el demandado como la autoridad laboral competente tengan conocimiento de las circunstancias de cómo, cuándo, y dónde ocurrieron los acontecimientos que originaron el conflicto y una vez enterados, el demandado esté en posibilidad de contestar la demanda y la Junta esté en aptitud de resolver el asunto.

Para el supuesto que el actor no precise los hechos fundatorios de su demanda, procederá el demandado a interponer la excepción de obscuridad obteniendo como resultado la extinción del derecho reclamado.

f) La fundamentación de la demanda se constriñe en la exposición de los elementos jurídicos en que se apoya el actor para su reclamación y comprende los artículos violados por el demandado, los preceptos que acreditan el derecho del actor así como las normas que regulan la tramitación del procedimiento.

Es importante subrayar que no es indispensable consignar de manera expresa los artículos contemplados por la ley laboral dentro el libelo inicial puesto que es suficiente con proporcionar los hechos fundatorios de la acción para que la autoridad cumpla con su obligación de establecer el derecho.

g).- Finalmente se exige que los actores precisen los puntos petitorios. En nuestra opinión son aquellos enunciados que sintetizan lo solicitado por el promovente en el desarrollo de su escrito y que van dirigidos al órgano jurisdiccional para que de ser procedentes sean satisfechos o cumplidos.

h).- Firma del libelo inicial. Entendemos por firma al signo gráfico mediante el cual se obligan las partes a cumplir determinados actos jurídicos que se estipulan de manera escrita, por tanto constituye un excelente medio para imputarle a cierta persona física determinado acto de voluntad contenido en un documento.

En la práctica se presenta un hecho jurídico interesante a consecuencia de que no todas las personas saben firmar o pueden hacerlo, por lo que en el primer caso les está permitido que pongan su huella digital y en el segundo caso se autoriza que otra persona firme a su ruego, pero para que el acto tenga plena validez deberán hacerlo en presencia de una autoridad debidamente facultada para ello o de un fedatario público.

En cuanto a la importancia de la firma es de señalarse que en la ley laboral no hay artículo expreso que la exija como parte integrante de los documentos, al igual la doctrina no la considera como un requisito obligatorio. No obstante Planiol considera a la firma como un elemento necesario para la integración de un documento en virtud de que ésta le impone a un determinado acto el carácter de fuerza probatoria. Por lo que en la práctica los documentos deberán ser firmados porque la falta de firma implica que no habrá a quién atribuirle la responsabilidad de lo asentado en el texto del documento, además que no tendría razón de ser un documento sin firma pues carecería de total valor.

3.2.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En este apartado nos abocaremos al estudio del desarrollo del Procedimiento Ordinario promovido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por lo cual hablaremos acerca de los trámites necesarios que las partes efectúan ante la autoridad laboral, describiremos la actividad desarrollada por la Junta tanto desde el ámbito administrativo como contencioso, analizaremos las fases que componen el juicio y las reglas a seguir para su verificación y finalmente trataremos sobre la integración del proyecto de resolución que conforma el laudo, en concreto desarrollaremos los trámites que componen el procedimiento ordinario laboral a través del estudio de cada uno de los artículos que lo regulan en la Ley Laboral. A este respecto se hace una aclaración en el sentido de que todos los artículos citados en el presente trabajo corresponden al ordenamiento jurídico denominado, Ley Federal del Trabajo.

Como es sabido para poder iniciar la secuela procesal resulta indispensable provocar el ejercicio de la actividad jurisdiccional por medio de la presentación de una demanda, en otras palabras el procedimiento ordinario se inicia ejerciendo el derecho de acción a través de un escrito inicial. En tales circunstancias el artículo 871 marca la pauta para el inicio del procedimiento laboral al estipular como primer paso la interposición de la demanda ante la dependencia conocida con el nombre de Oficialía de Partes o Unidad Receptora de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Posteriormente la Oficina Receptora turnará de inmediato la demanda al Pleno o a la Junta Especial designada en el mismo día de su recibimiento y antes de que terminen las funciones de la Junta.

Es necesario hacer un comentario al respecto, puesto que no debería ordenarse que la demanda sea turnada al Pleno de la Junta porque éste sólo tiene asignadas funciones administrativas más no contenciosas, por lo cual en la práctica no se hace efectivo el envío del libelo inicial al Pleno sino a una Junta Especial.

Para responder a la pregunta de cómo se debe presentar la demanda ante la Junta y de que documentos se pueden anexar a la misma veremos el contenido del artículo 872. De donde se desprenden dos cuestiones, la primera es que declara como obligatoria la presentación por escrito de la demanda inicial a diferencia de la ley anterior que permitía exponerla en forma oral, en nuestra opinión es mejor exhibirla por escrito en atención al principio de seguridad jurídica que debe prevalecer dentro del proceso. Como segunda cuestión, tanto se coacciona como se autoriza el anexo de ciertos documentos pues por un lado ordena se agreguen al escrito inicial las copias de traslado necesarias para notificar a los demandados y por otro lado otorga la opción al actor de anexar las pruebas que juzgue convenientes a efecto de acreditar sus pretensiones. Pero aunque en este artículo no lo contempla resulta lógico que también se deben agregar a la demanda los documentos con los cuales se acredite la personalidad de las partes, ya sea por medio de una carta poder o de un instrumento notarial.

Continuando con el desarrollo del procedimiento una vez radicada la demanda ante la Junta Especial correspondiente se deberá emitir un acuerdo dentro de las siguientes veinticuatro horas a efecto de señalar el día y hora para la verificación de la audiencia conocida como de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que se ordena realizar en los próximos quince días hábiles después de recibido el libelo inicial (art. 873 primer párrafo). El acuerdo correspondiente deberá ser notificado en forma personal a las partes con diez días de anticipación a la celebración de la audiencia y por su conducto se le hará saber al demandado que en el caso de que no comparezca a la audiencia inicial se le aplicarán los apercibimientos previstos por la ley en el sentido de tenerlo por inconforme con toda posible conciliación, por contestada la demanda en sentido afirmativo y además habrá la posibilidad que pierda su derecho de ofrecer pruebas.

Cuando una demanda presentada por un trabajador sea obscura o vaga, la Junta tiene la obligación de hacerle notar las irregularidades en que incurra o denotarle las acciones contradictorias que reclame (art. 873 2º párrafo), para tal efecto le notificará personalmente un requerimiento para que subsane o aclare los elementos de su demanda dentro de un plazo de tres días, aunque también podrá satisfacer la prevención en la etapa de demanda y excepciones.

La Junta esperará a que transcurra el término citado para poder fijar la fecha de la audiencia inicial, mientras tanto deberá correrle traslado al demandado tanto del libelo inicial como del acuerdo en que se formula la prevención.

Ross Gámez indica que se presenta una contradicción entre el art. 873 y el 878 fracción II, ya que en el primero se señala un término de tres días para que el actor aclare la demanda ante la Junta, pero si el promovente no cumple con lo requerido en el plazo indicado no tiene ninguna consecuencia jurídica, toda vez que el segundo precepto lo faculta para acudir a la audiencia inicial y aclarar su demanda dentro de la etapa de demanda y excepciones.

Por otro lado es necesario hablar del artículo 685 por su vinculación con el precepto 873, en virtud que la hipótesis contenida en el artículo 685 reconoce la facultad otorgada a la Junta para que a mutuo propio agregue algunas prestaciones no exigidas por el trabajador en su demanda, pero siempre que deriven de las acciones intentadas y además está autorizada para proponer otras acciones diferentes si de los hechos narrados se desprende su procedencia, en consecuencia la autoridad laboral suple la voluntad del obrero. No obstante la libertad que caracteriza a la suplencia de la queja no es absoluta toda vez que la Junta Laboral debe basarse en los hechos narrados por el actor en la demanda.

A manera de anotación Ross Gámez plantea una situación peculiar cuando plantea el hecho de que la autoridad laboral no cumpla con su obligación de completar o subsanar la demanda entonces se obtiene como consecuencia la procedencia del juicio de garantías promovido de parte del trabajador.

También un aspecto sobresaliente relacionado con la suplencia de la queja es la opinión de Néstor de Buen pues en su concepto no considera a la tutela como motivo suficiente para asegurar que las Juntas se desempeñen como Juez y Parte, en sus propias palabras indica "Ya no creo que el ejercicio de la tutela convierta a las Juntas en Juez y Parte. En la complementación de la demanda la Junta se limita a integrar la reclamación en base a los hechos invocados pero no los da como ciertos, o el incorporar a la pretensión hecha valer las prestaciones correspondientes, pero sin prejuzgar sobre su procedencia." (38)

(38).- DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, segunda edición, México, Porrúa, 1990, p.332.

Retornando al tema de la primera audiencia laboral el artículo 875 de la ley actual establece que se encuentra integrada por tres etapas que son; a) Conciliación, b) Demanda y Excepciones y c) Ofrecimiento y Admisión de pruebas, de donde se aprecian tres actos efectuados en una sola audiencia.

La audiencia comenzará con las partes que hasta este momento hayan concurrido, en el entendido que la falta de algunos de los interesados no suspende el procedimiento e incluso la incomparecencia de todas las partes no impide la celebración de la audiencia. No obstante la ausencia de alguna de las partes al comienzo de la celebración de una audiencia no es obstáculo para que intervengan en el desahogo de una etapa posterior, pues existe la posibilidad de que participen los interesados en la audiencia inicial con la condición que se presenten antes de que concluya la etapa iniciada, o bien en el momento de comenzar la siguiente etapa. En otras palabras podrá manifestar lo que desee siempre y cuando la Junta no haya cerrado el acuerdo correspondiente a determinada etapa en virtud que todo lo actuado posteriormente resulta inválido.

De toda audiencia celebrada se levanta una constancia escrita a la cual se le denomina acta de audiencia, donde se narra todo lo acontecido en la audiencia bajo la vigilancia del Secretario de Acuerdos, quien es el encargado de recabar los datos y firmas de las personas que participaron en ella. La documentación escrita es una circunstancia que también se actualiza en la integración de las actuaciones procesales, sin embargo poseen diferentes nombres tales como acuerdo, proveído y resoluciones.

Para la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas es preciso que se encuentren notificados todos y cada uno de los demandados (art. 874), pero en el supuesto que cumplida la fecha para su verificación faltaran una o varias partes por notificar se suspenderá la audiencia y la Junta fijará nueva fecha y hora para el desarrollo de la misma, excepto en la hipótesis donde el actor se desista de las acciones promovidas en contra de las partes que faltaron por notificar o en el caso en que los demandados acudan directamente ante la presencia de la autoridad sin que hayan sido previamente notificados entonces se subsanará el error y se tendrá por hecha la notificación.

También deberá señalarse nueva fecha de audiencia cuando a pesar de haber sido notificadas todas las partes, no les haya transcurrido a cualquiera de los demandados el término de diez días marcado por el art. 873 para la contestación de la demandada, porque aun siendo válida la notificación resulta ineficaz.

En cuanto a las partes que acudan a una audiencia que va a diferirse con motivo de la falta de notificación de alguno de los demandados, en el mismo instante que comparezcan quedarán notificados de la nueva fecha, respecto de aquellas partes que aun emplazadas no concurran a la audiencia serán notificadas de nueva cuenta a través de los estrados de la Junta o de boletín judicial, y por lo que hace a los demandados que se hubiera omitido emplazar se les notificará personalmente.

La notificación es considerada como el acto por medio del cual se les hace del conocimiento a las partes y a los terceros interesados de las actuaciones o resoluciones emitidas en un juicio. La manera como podrán ser practicadas será personalmente o por estrados, las primeras surten sus efectos desde el día y hora en que se hayan practicado por lo cual se cuentan de momento a momento, a diferencia de las segundas que surten sus efectos al día siguiente de su publicación por las Junta. A la notificación personal cuando se efectúa por primera vez con el fin de fijar la contienda judicial se le denomina emplazamiento.'

3.4.- ETAPA CONCILIATORIA

La etapa conciliatoria es la fase peculiar que caracteriza al procedimiento laboral. La conciliación se distingue por proponer un avenimiento entre el capital y el trabajo con el objetivo de cumplir con la pretensión del Constituyente de 1917 específicamente con lo estipulado por el artículo 123 Constitucional. En concreto busca el arreglo del conflicto de manera cordial para eliminar la pérdida de tiempo en trámites burocráticos lentos. Es la institución más importante que contempla el Derecho Procesal del Trabajo pues constituye la columna vertebral que mantiene el equilibrio de las relaciones obrero patronales. A fin de lograrlo dentro de la etapa conciliatoria se pretende conscientizar a ambas partes, pero especialmente al patrono de su responsabilidad directa o indirecta del origen del litigio.

En la mayoría de los casos para concebir a la conciliación se requiere de los servicios de una tercera parte neutral a fin de que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y lograr un arreglo amistoso. Por lo cual consideramos a dicha institución como el método que guía a las partes para que por sí mismas o con el auxilio de un conciliador encuentren la solución del conflicto y restablezcan sus relaciones intergrupales. De igual manera lo expresa Ross Gamez al definir a la conciliación como un "...acto complejo en el que concurren anímicamente la voluntad de las partes con o sin la intervención de un tercero, para lograr un objetivo concreto y determinado que satisfaga sus respectivos intereses." (39)

En materia laboral algunos tratadistas señalan que la conciliación es anterior a la impartición de justicia por lo cual la consideran como un presupuesto procesal indispensable para la integración del procedimiento ordinario. Por su parte Ross Gamez refiere que "La conciliación se encuentra en un nivel de preeminencia en el aspecto procedimental a tal grado que se eleva a rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto sin antes agotar la instancia conciliatoria. Tanto la teoría como la práctica las ha considerado como un verdadero presupuesto procesal necesario e indispensable."(40) Así la mayoría de los autores coinciden en reconocer a esta institución como el acto de avenencia que constituye un presupuesto necesario para la etapa contenciosa.

Independientemente que la conciliación se presenta comúnmente como un periodo previo al arbitraje también tiene aplicabilidad y con mucha más intensidad en el transcurso del procedimiento, ya sea en la etapa de arbitraje o incluso en la fase postprocesal. Luego entonces la conciliación puede ser preprocesal, interprocesal y postprocesal, según la opinión del maestro Ross Gamez la existencia de la conciliación en esta última fase se desprende del artículo 945 que autoriza a las partes para convenir sobre el cumplimiento del laudo.

(39).- ROSS GAMEZ, Francisco. *Op. cit.*, p. 267

(40).- *Ibidem*, p. 262.

En la doctrina se contempla la posibilidad de que la figura en estudio sea voluntaria o forzosa dependiendo del momento procesal en que se desarrolle, por tanto la conciliación será voluntaria en su fase preprocesal y forzosa en la fase interprocesal.

En cuanto al desarrollo de la etapa conciliatoria se reitera que la conciliación es una institución que comprende la fase inicial dentro del procedimiento ordinario laboral, y sólo están facultadas a comparecer en su desahogo las partes directamente afectadas por la controversia. El objetivo de la conciliación es celebrar un diálogo en presencia de la Junta en donde las partes no están obligadas a aceptar o negar los hechos como tampoco a ofrecer pruebas puesto que sólo se pretende obtener el acuerdo entre el actor y el demandado, pero en el supuesto de que no se logre un arreglo se continuará con la etapa de demanda y excepciones.

Desde otro punto, la verificación de la conciliación como procedimiento regulado por la ley abarca tanto los actos realizados por la autoridad conciliadora a través de sus funcionarios como los efectuados por las partes.

*El artículo 876 de la ley laboral nos indica la manera como se tramita la etapa conciliatoria y para ello establece que sólo comparecerán a su desarrollo las partes directamente interesadas en el conflicto, esto es, deberán recurrir el actor y el demandado de manera personal y nunca por conducto de abogados, asesores o apoderados pues existe prohibición estricta al respecto en la ley.

Se estipula la obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de fomentar el acuerdo entre las partes para tal efecto deberá promover la realización de pláticas tendientes a la solución de los conflictos por conducto de los conciliadores asignados a la Junta o en su caso por aquella persona encargada del desahogo de la audiencia, sin embargo esta situación carece de valor práctico pues en el litigio laboral no se cumple la intención prevista por el legislador consistente en desarrollar verdaderas propuestas conciliatorias después del análisis o estudio de la controversia, por lo que en conclusión la conciliación es efectuada por las Juntas como un simple trámite.

Por otro lado es de señalarse que la opinión emitida por la autoridad laboral con el fin que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio nunca les será impuesta obligatoriamente, toda vez que como lo marca la ley su función consiste en procurar que el actor y demandado lleguen a una solución por mutuo acuerdo, mas no está autorizada para coaccionar el cumplimiento de una solución. En todo caso se expone la posible solución para dirimir la controversia y corresponde a los interesados decidir si aceptan o no la solución propuesta.

Si a consecuencia de las propuestas de la Junta las partes llegaran a un arreglo entonces se procederá a la celebración de un convenio donde se asienten los acuerdos tomados por los interesados del conflicto, debiendo ser aprobado por la autoridad laboral que conozca del asunto para que surta todos sus efectos legales conforme a derecho. Comúnmente el convenio que pone fin al juicio trae aparejado los efectos inherentes a un laudo ejecutoriado, pues les es atribuida la categoría de cosa juzgada.

*En el caso que exista la probabilidad de que las partes puedan llegar a un acuerdo podrán solicitar a la Junta por única vez la suspensión de la audiencia con el objeto de celebrar pláticas conciliatorias o con el fin de perfeccionar los términos definitivos de un posible acuerdo. En la misma audiencia que sea diferida se notificará a las partes de la nueva fecha de audiencia para su reanudación y quedarán apercebidas en términos de ley.

Desafortunadamente esta práctica es mal aplicada pues en la vida laboral es común apreciar el diferimiento de audiencias con el solo propósito de ganar tiempo para formular la contestación u obtener documentos que desean ofrecer en juicio los litigantes. La Junta acepta dicha situación bien por el cúmulo de trabajo o por comodidad, la cuestión es que obtenemos como resultado la violación constante del precepto que permite la suspensión de las audiencias.

Pero en el entendido que no se logre un acuerdo conciliatorio inmediatamente se turnan los autos a la etapa de demanda y excepciones para continuar con la fase arbitral del juicio a fin de dirimir el litigio en base al procedimiento marcado por la ley laboral.

En el supuesto que no comparezcan ninguna de las partes a la etapa conciliatoria, la Junta acordará la inconformidad de los contendientes para concebir un arreglo y les ordenará se presenten personalmente a la verificación de la siguiente fase del procedimiento.

Para culminar con el tema de conciliación, el artículo 877 explica que cuando una Junta de Conciliación remita un expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta última procederá a notificar a las partes para que tenga lugar la celebración de la etapa de "demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas", en virtud que la conciliación ya fue agotada previamente por la Junta emisora.

3.5.- ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

La etapa de demanda y excepciones se inicia con la exhortación que el Presidente de la Junta dirige a las partes comparecientes a fin de que lleguen a un arreglo conciliatorio, de no conseguirse un acuerdo satisfactorio se procederá con la exposición de la demandada por parte del actor (art. 878 Fracción I).

Existen diferentes maneras para que el actor integre y formule su demanda puesto que tiene la facultad de ratificar totalmente su comparecencia o escrito inicial, además está autorizado para formular las aclaraciones correspondientes con relación a lo prevenido por la Junta y también posee la opción de modificar el libelo inicial introduciendo nuevas pretensiones para dejar sin valor lo argumentado anteriormente (art. 878 Fracc II).

Analicemos detenidamente los términos en que se puede interponer la demanda. La ratificación consiste en la reproducción de lo dicho en el escrito inicial, actividad que se podrá realizar de dos formas: de manera expresa cuando se efectúe directamente por el actor, por conducto de apoderado o de representante legal, y la otra manera se constriñe en la ratificación de la demanda por un efecto de la ley tal y como lo indica el numeral 879 de la ley de la materia.

Otra forma en que el actor puede integrar su demanda es como lo marca el segundo punto antes señalado pues el legislador otorga una nueva oportunidad al promovente obrero para que desahogue la prevención hecha por la Junta al momento de radicar la demanda, en el supuesto que no lo hubiera hecho en el término de tres días consagrado en el art. 873, en virtud que en la fase de "demanda y excepciones" podrá cumplir con los requisitos omitidos o bien aclarará las irregularidades de su libelo inicial (878 Fracc II).

Por lo que respecta a la última manera de formular la demanda veremos que el término modificar se interpreta como la autorización a efectuar cambios en consecuencia se supone que se pueden modificar tanto los hechos como las acciones, ya sea que se cambien unos elementos por otros distintos o se hagan valer otros nuevos. Sin embargo es de señalarse que se suscita un problema cuando el actor altera totalmente el sentido de los hechos porque agrega otros que contradicen los primeramente expuestos, provocando una contradicción absoluta entre la demanda original y la modificada, no obstante la solución radica en nulificar todo lo actuado a partir del primer escrito hasta donde comienza la modificación, es decir equivale a un desistimiento del actor y a la interposición de una nueva demanda.

Se hace presente una situación conflictiva en el momento en que el actor aclara, precisa o modifica su libelo inicial pues surge la duda de cómo deberá de proceder el demandado en cada una de estas circunstancias, puesto que la ley no señala si el demandado tendrá la obligación de contestar en el acto o se le permitirá diferir la audiencia para que esté en mejor aptitud de defenderse. Acertadamente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sentó diversos criterios en el boletín de fecha 25 de marzo de 1985 que resuelven la problemática estableciendo que:

- Cuando se prevenga al actor para que aclare o precise la demanda sólo podrá esclarecerla mas no le está permitido variar su sentido, por lo cual el demandado se hallará obligado a contestar la demanda.

- En el supuesto que al modificar la demanda se amplíen o adicione algunos hechos se autoriza la suspensión de la audiencia a petición de la parte interesada para que tenga tiempo en preparar la contestación y las pruebas, lo anterior en atención a la garantía de audiencia.

- Como última postura la autoridad laboral no considera como modificación de la demanda el planteamiento de nuevas pretensiones que cambien la naturaleza de la acción.

Después de planteada la demanda el paso que sigue conforme con el artículo 878 fracción III es la contestación a la demanda, figura considerada como una pieza importante en el procedimiento ordinario en virtud que a la vez que delimita la litis también marca el inicio de la relación jurídica procesal entre las partes.

Se entiende por contestación de la demanda como aquel acto procesal que realiza el demandado con el objetivo de controvertir los hechos, prestaciones y derechos invocados por el actor, tal entidad procesal es comprendida por Miguel Bermúdez Cisneros como "...el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda con el fin de aclarar su situación discutida." (41)

La contestación se puede realizar de dos formas, oralmente o por escrito dentro de la etapa de demanda y excepciones y para que tenga pleno valor jurídico deberá ser ratificada por el demandado, además es obligatorio que éste último entregue al actor copia simple de su contestación o en su defecto la Junta la expedirá a su costa.

El autor mexicano Bermúdez Cisneros proporciona un bosquejo de las partes que integran la contestación a la demanda, sintetizándolas como sigue:

a) El escrito contestatorio se comienza con el rubro que se integra por el nombre del actor, nombre del demandado, número de expediente, en concreto se especifican los datos de asunto que se va a tratar.

b) Posteriormente se anotará el nombre completo de la autoridad laboral que tiene conocimiento del conflicto, en un párrafo aparte se escribirá el nombre del demandado y el domicilio que se señale para oír y recibir notificaciones.

(41).- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*, tercera edición, México, Trillas, 1997, p.138

c) Antes de contestar los hechos el demandado deberá referirse y oponerse a las prestaciones reclamadas por el actor. Ya en el capítulo de hechos dirá su verdad sobre los acontecimientos que originaron el conflicto laboral, es decir mostrará su posición respecto de los hechos indicando cuáles admite como ciertos y especificando los que rechaza o niega en base a sus propias razones.

d) Finalizando, dentro del capítulo de derecho se fundamenta la contestación con los artículos correspondientes que amparan el derecho del demandado y por último se anotan los puntos petitorios que están conformados por las peticiones concretas formuladas a la Junta para que las cumpla de ser procedentes. (42)

Desde otra perspectiva el demandado tiene la opción de contestar o no la demanda. En el supuesto que el demandado conteste el escrito inicial lo hará de alguna de las siguientes formas: en primer orden podrá allanarse a la demanda lo que implica el reconocimiento de las prestaciones del promovente, como segunda opción podrá negar la existencia de los hechos sostenidos por el actor y por último tendrá el derecho de oponer las excepciones y defensas que crea procedentes, ya sea que afecten al procedimiento o al fondo del asunto.

Analizando de manera específica los términos en que el demandado puede efectuar su contestación es prudente que veamos en que consisten el allanamiento, las excepciones y defensas. Entendemos por allanamiento al reconocimiento o aceptación que hace el demandado de todas y cada una de las acciones ejercidas por el actor, esta figura de carácter unilateral pone fin al juicio por lo cual la autoridad está obligada a pronunciar la resolución inmediatamente.

Ahora bien, la otra opción consiste en que el demandado haga valer toda clase de excepciones y defensas una vez controvertidos los hechos en su propia versión. Las excepciones implican la admisión del hecho invocado sin embargo por su conducto se alegan determinados elementos que buscan limitar su procedencia, es decir constituyen un argumento que acepta como verdaderos los hechos invocados por el actor pero que a la vez expone otros en contrario para desvirtuar el alcance legal de lo pretendido por el promovente, en cambio las defensas sólo se concretan en negar los hechos de la demanda.

Quando se promueva una excepción de incompetencia por parte del demandado, quien frecuentemente resulta ser el patrón, la Junta ordenará abrir un incidente de incompetencia que se tramitará por declinatoria para el desahogo de la excepción planteada, en el cual se oirá a los interesados y se recibirán las pruebas correspondientes para posteriormente dictar la resolución (art. 878 fracción V).

No está por demás señalar que la promoción de esta excepción no exime al demandado de contestar el escrito inicial por tal circunstancia es recomendable contestar la demanda ad cautelam ante el planteamiento de una excepción de incompetencia, pues de no hacerlo se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y además se estará impedido para ofrecer pruebas en contrario. Por lo que hace al actor no le perjudica en lo más mínimo la interposición de la demanda ante una Junta incompetente pues su sola presentación interrumpe la prescripción y una vez consciente de su error en un futuro podría interponerla ante la Junta competente.

Desde otro punto cuando el demandado no haga referencia alguna sobre determinados hechos o eluda contestar de plano la demanda provocará como resultado que se tengan por admitidos todos aquellos hechos sobre los cuales no se suscite controversia. Toda vez que el silencio, las evasivas, o la inactividad del demandado motivan la existencia de una contestación ficta que equivale a tener por cierto todo lo afirmado por el actor en el cuerpo de su libelo inicial (art. 878 fracción IV).

Por lo tanto al momento de contestar una demanda no se debe controvertir de manera genérica, sino que deben contestarse todos y cada uno de los hechos punto por punto de forma clara y específica, ya sea afirmándolos, negándolos, o manifestando la ignorancia de los mismos. Puesto que de lo contrario la Junta no aceptará de parte del demandado ningún tipo de prueba, ni siquiera admitirá prueba en contrario, en virtud de que el silencio y las evasivas presuponen una confesión expresa de los hechos y al no suscitarse controversia alguna no hay razón para que sean ofrecidas pruebas al respecto.

Concatenando las ideas señaladas sobre el procedimiento ordinario hemos expuesto que primero el actor plantea su demanda luego el demandado procede a contestarla, ahora el siguiente paso está conformado por la réplica y contrarréplica que formulan los contendientes en el juicio laboral.

Como es sabido en la audiencia de demanda y excepciones se fija la materia de la litis misma que se encuentra integrada por elementos como la réplica y contrarréplica, la primera es efectuada por el actor y la segunda es sustentada por el demandado. En concreto la réplica es el medio por el cual el actor se opone a las manifestaciones que vierte el demandado dentro de su escrito contestatorio y siguiendo la misma línea percibimos a la contrarréplica como el argumento formulado por el demandado para contrarrestar lo dicho por el actor en su escrito de demanda. Por tanto son consideradas por Ross Gamez como aquellas "...alegaciones que las partes vierten en relación a las acciones o excepciones planteadas en la demanda y en la contestación, respectivamente." (43)

En torno a la brevedad de la réplica y contrarréplica podemos decir que es un concepto relativo en virtud de que está determinado por diversos factores tales como la extensión de documentos, el horario hábil de las Juntas, la cantidad de audiencias señaladas y la duración de las mismas.

El legislador contempla en el art. 878 fracción VII a la institución procesal denominada reconvencción, la cual también se desarrolla en la etapa de demanda y excepciones dentro del juicio ordinario. °Dicha figura es entendida como una contrademanda elaborada por el demandado en contra del actor instaurada en el momento de dar contestación al escrito inicial de demanda. Con un lineamiento parecido Eduardo Pallares dice que "La reconvencción es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda." (44)

Para concluir con el estudio del artículo 878 veremos la hipótesis en que el demandado esté conforme con los hechos aludidos por el actor pero esté en desacuerdo con el derecho invocado por su parte entonces se aplica lo contenido en el precepto 878 fracción VII, en virtud que si las partes están de acuerdo con los hechos la controversia se reduce a dilucidar el derecho y como es de todos sabido que el derecho no es motivo de prueba en consecuencia no tendrá que efectuarse el periodo probatorio. No obstante es más común apreciar en la vida práctica la controversia de los hechos circunstancia que da pie a la celebración de la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas.

(43).- ROOS GAMEZ, Francisco. *Op. Cit.*, p.326

(44).- Citado por DE BUEN, Néstor. *Derecho procesal del Trabajo... p. 346**

-En otro aspecto como ha quedado señalado en párrafos atrás la incomparecencia de todas las partes no impide la celebración de la audiencia, esta situación atiende a la aplicación del principio del impulso procesal por parte de la Junta dentro del juicio ordinario así como a la realización de aquellos actos que tienden a la procuración de concentración y celeridad del procedimiento laboral (art. 879).

Es decisión del actor y del demandado el comparecer o no a la audiencia inicial no obstante su inasistencia provoca consecuencias diversas para cada uno de ellos. Para el caso que no comparezca el actor en la etapa de demanda y excepciones se tendrá por ratificada su demanda o libelo inicial. No obstante si quién no concurre es el demandado las consecuencias jurídicas son totalmente diferentes a las acontecidas con el actor, en virtud que en el caso que no concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo con la única opción de ofrecer pruebas en contrario para el efecto de acreditar los siguientes supuestos: si el actor era o no su trabajador, la existencia del despido o la falsedad de los hechos afirmados en la demanda. Por lo tanto en el artículo 879 se consagra la idea de defensa al estipular la prueba en contrario de los hechos de la demanda.

Al actor también le acarrea ciertas desventajas el no comparecer a la audiencia en cuestión, tales como la imposibilidad de replicar en base a lo argumentado dentro de su escrito inicial, además perderá el derecho para modificar o aclarar su demanda y lo más grave consiste en que no podrá contestar la reconvencción posiblemente planteada por el demandado. Afortunadamente, cuando el demandado reconviene y no se encuentra presente el actor las Juntas ordenan la suspensión de la audiencia para darle oportunidad de contestar la contrademanda al trabajador.

Otra desventaja para el promovente ocurre cuando la Junta lo previene para el efecto que aclare su demanda o dilucide alguna contradicción, pero si el actor omitiera desahogar el requerimiento dentro del término de tres días y además tampoco compareciera a la audiencia inicial entonces se obtendría como resultado la comprobación del defecto de la demanda y en última instancia la autoridad laboral tendría que ratificarla en los mismos términos, es decir el actor perdería su derecho para desahogar el requerimiento.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.6.- ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

La etapa que prosigue después de integrada la litis del conflicto es la de ofrecimiento y admisión de pruebas contemplada por el artículo 880 de la ley laboral. Dentro de esta etapa nos percatamos de la existencia de dos fases que están delimitadas tanto por su naturaleza como por el momento procesal en que se efectúan, la primer fase la constituye el ofrecimiento de pruebas y la segunda la admisión de los medios de prueba. Desde el punto de vista de la naturaleza la diferencia entre ambas fases radica en que el ofrecimiento es una actividad que le corresponde a las partes integrantes de la controversia y la admisión es una facultad exclusiva de la autoridad, pues sólo a ella le compete aceptar o desechar las probanzas.

Entendemos por ofrecimiento de pruebas a la actividad desempeñada por las partes a fin de exhibir en juicio las probanzas con que se acreditan sus respectivas pretensiones, por el lado del actor la demostración de su acción comprendida en los hechos y por el lado del demandado la comprobación de sus excepciones y defensas.

*El artículo 880 de la ley actual es considerado como la piedra angular de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. La manera como se desarrolla se explica a continuación, primero el actor ofrecerá sus pruebas para acreditar los hechos controvertidos manifestados por su parte, luego el demandado exhibirá sus probanzas y objetará las pruebas del actor, después se le concederá el uso de la voz al actor para que éste a su vez objete las pruebas del demandado(880 fracción I).

Las objeciones son las razones jurídicas por las cuales una prueba no debe ser admitida, bien sea por ociosa, intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o no formar parte de la litis, es decir, consiste en hacer valer los vicios de las probanzas a fin de lograr su desechamiento. En la práctica se concretan en una observación negativa formulada por la contraparte jurídica que limita el alcance y valor probatorio de los documentos ofrecidos por la parte contraria.

Se interpreta del análisis del artículo 880 en su fracción I que las pruebas se deben relacionar con los hechos controvertidos puesto que de lo contrario la autoridad está impedida material y jurídicamente para calificarlas e incluso para aceptarlas. Resulta lógico que la ley considere como ineficaz el ofrecimiento pruebas para acreditar hechos de la demanda o contestación que no fueron controvertidos de manera expresa o tácita porque tales hechos no constituyen objeto de prueba, en otras palabras los hechos confesados llanamente y aquéllos en los que el demandado no suscite controversia expresa no necesitan ser probados.

Las partes tendrán una segunda oportunidad de aportar nuevas pruebas siempre que cumplan con dos condiciones, por un lado deberán estar vinculadas con las ofrecidas por su contraparte jurídica y por otro lado se ofrecerán antes de que concluya la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. No obstante la ley resulta más benévola con el actor en comparación con el demandado para el caso que necesite ofrecer nuevas pruebas relacionadas con hechos que le eran desconocidos, pues tiene la oportunidad de solicitar la suspensión de la audiencia con el objetivo de obtener más tiempo para recabar nuevo material probatorio sobre tales hechos, la ley ordena se reanude la audiencia en los diez días siguientes (art. 880 fracción II). Desde luego que dicho artículo contempla una situación demasiado benéfica para la clase trabajadora denominada "prueba tras prueba" la cual consiste en la facultad de ofrecer nuevas pruebas siempre que estén relacionadas con las ofrecidas por la parte contraria.

La conclusión de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas termina con la resolución pronunciada por la Junta en la que señala cuales pruebas admite y cuales rechaza, en consecuencia se interpreta de la fracción IV del precepto 880 la obligación que tiene la autoridad de pronunciar un acuerdo para solucionar las peticiones de las partes respecto a la admisión o desechamiento de las probanzas. En tales circunstancias para tener por precluido el periodo de ofrecimiento deberá de emitirse un acuerdo o de lo contrario se estaría actuando en contra de la lógica jurídica.

De lo anterior deducimos que es importante acudir a la audiencia antes de que la Junta pronuncie el acuerdo admisorio para poder ofrecer pruebas, ya que mientras no se pronuncie la resolución sobre la admisión o desechamiento de pruebas existe la posibilidad de que las partes hagan uso de su derecho para ofrecer probanzas, porque una vez cerrado el periodo de ofrecimiento es jurídicamente imposible ofrecer elemento probatorio alguno.

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas las partes ya no pueden ofrecer más pruebas a menos que pretendan demostrar hechos supervinientes o traten de probar las tachas hechas valer en contra de testigos. Luego entonces procede la admisión de probanzas relativas a hechos supervinientes efectuados después de la integración de la litis y antes de cerrada la instrucción. (art. 881)

En el dispositivo legal número 882 se denota que de estar conformes las partes con los hechos debatidos la controversia se reduce a un punto de derecho entonces al momento de finalizar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se fijará un término de tres días para que las partes aleguen y después se turnarán los autos a proyecto de resolución con el propósito de dictar el laudo.

El último párrafo del artículo en referencia se contradice con la fracción VII del artículo 878, ya que éste último indica que si las partes están conformes con los hechos entonces la controversia se concreta en resolver el derecho por lo que se declarará cerrada la instrucción, en cambio el artículo 882 es mucho más amplio pues además de señalar lo antes dicho, agrega que al concluir la audiencia inicial se otorgará un término a las partes para que aleguen y se continuará con la emisión del laudo, de donde se desprende que resulta ser la misma hipótesis pero con diferentes consecuencias, en nuestra opinión deberá atenderse a este último precepto en virtud que otorga un derecho más, que es el de alegatos.

3.7.- REGLAS PARA LA ADMISIÓN DE PRUEBAS

Las partes ofrecerán sus probanzas conforme a derecho siguiendo la forma y términos establecidos en el Capítulo XII del Título catorce de la Ley Laboral que aparece bajo el rubro "De las Pruebas", donde se proporcionan los lineamientos que deben poseer las pruebas para ser admitidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los medios de prueba admisibles por la legislación laboral son la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la inspección judicial, la presuncional, la instrumental de actuaciones y las fotografías. Pero su enunciación en la ley no es limitativa sino ejemplificativa puesto que se acepta cualquier medio de prueba siempre y cuando no vaya en contra de la moral y del derecho, además de que no esté prohibido por la ley.

Como sabemos el objeto de la prueba lo constituyen los hechos, pero es indispensable que tales hechos sean alegados por las partes y que sobre ellos se suscite controversia, pues aquellos hechos que no fueron controvertidos de manera expresa o bien fueron aceptados en su totalidad por el demandado se tendrán por ciertos sin necesidad de recibir prueba alguna al respecto. Atendiendo lo anterior la Junta está facultada para desechar las probanzas que no estén relacionadas con la litis planteada o resulten inútiles e intrascendentes.

El momento procesal para que las partes efectúen el ofrecimiento de pruebas es en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, excepto de aquellas probanzas que acrediten hechos supervinientes o las tachas de testigos, en virtud de que se producen posteriormente a dicha fase.

Las probanzas al ser ofrecidas deben contener todos los elementos indispensables para su desahogo, es decir deben cumplir con los requisitos señalados en la ley, así como con los solicitados por la Junta. Ross Gamez señala a este respecto que el legislador se refiere a los elementos jurídicos de la prueba y no a los elementos materiales, e indica que salvo en el caso de la prueba documental todos los demás medios de prueba cumplen con los elementos intrínsecos cuando satisfacen los requisitos estipulados en la ley al efectuar su ofrecimiento.

Entre las facultades que tiene la autoridad laboral en materia de pruebas se concretan las siguientes actividades esenciales. Está autorizada para ordenar el examen de documentos, objetos o lugares por conducto de los actuarios o peritos que designe para tal efecto, si los documentos u objetos obran en poder de las partes la Junta las coercionará para que los exhiban en juicio. Así también practicará las diligencias necesarias para cumplir con el fin de la prueba que consiste en el esclarecimiento de la verdad.

Además la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá requerir a cualquier persona extraña al juicio para que comparezca ante su presencia en los casos que tengan conocimiento de los hechos materia de la litis o posean documentos que sirvan para la solución del conflicto.

No obstante, si alguna persona por cuestiones de salud no pudiera acudir a la Junta para el efecto de absolver posiciones o contestar algún interrogatorio podrá solicitar nueva fecha para el desahogo de la prueba, siempre y cuando acredite su malestar físico con la exhibición del certificado o constancia médica correspondiente, rendidos por el perito médico bajo protesta de decir verdad. Si una vez señalada la segunda audiencia no se verifica su desahogo por la misma causa, entonces el médico que expidió el certificado deberá comparecer en un plazo de cinco días a ratificarlo luego la Junta acudirá hasta dónde se encuentre la persona para realizar la diligencia.

El artículo 784 contempla una figura de suma importancia conocida como la carga de la prueba, bajo su amparo la Junta está facultada para eximir al trabajador de dicha carga probatoria cuando por otros medios pueda llegar al conocimiento de los hechos, por lo cual le exigirá al patrón exhiba en juicio los documentos que tiene obligación de presentar por orden de la ley.

3.8.- DESAHOGO DE PRUEBAS

El precepto legal número 883 nos proporciona la pauta para el estudio del desahogo de pruebas pues indica que en el acuerdo admisorio la Junta deberá establecer fecha y hora para la verificación de la audiencia de desahogo en un plazo no mayor a los diez días siguientes de haberse celebrado la audiencia de pruebas.

Sin embargo la realidad supera a la norma pues en la práctica es común apreciar la fijación de diferentes fechas para el desahogo individual de cada prueba a causa del cúmulo de procedimientos y del exceso de trabajo que tienen las autoridades laborales. Tal opinión es reforzada por Ross Gamez en su obra de derecho procesal del trabajo cuando dice "Indudablemente que se pone de manifiesto el esfuerzo del legislador por agilizar el procedimiento, en aras del principio de concentración, pero en la mayoría de los casos choca con el principio de posibilidad material. Es positivo pues faculta a la Junta el pluralizar la audiencia, aun cuando constriñe que la pluralización no deberá exceder de treinta días, lo que no se puede realizar en la práctica." (45)

Antes de continuar con el desarrollo del tema de desahogo de pruebas resulta esencial hacer una aclaración en cuanto a las audiencias que integran el procedimiento ordinario, a saber se integra por dos audiencias. Como ya hemos visto de conformidad con lo previsto por el precepto número 875 la primera audiencia se denomina de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y se subdivide en tres etapas. Pero falta saber en dónde se ubica la otra audiencia, la respuesta nos la proporciona el artículo 884 puesto que contempla la segunda audiencia conocida como de desahogo de pruebas.

Hecha la aclaración proseguimos con el estudio de esta segunda audiencia y para tal efecto se reitera que el artículo 884 sienta las bases preliminares para el trámite de la diligencia de desahogo de pruebas. La cual se verifica de la siguiente manera, una vez declarada abierta la audiencia por la autoridad laboral se continúa con el desahogo de aquellas pruebas previamente anunciadas y preparadas, tratando de seguir el orden marcado por la ley laboral por ello primero se recibirán las probanzas del actor y luego las del demandado, o en su defecto se recibirán las pruebas que hayan sido señaladas para desahogarse en su fecha.

*Se reconoce como acertado que en el transcurso de la audiencia en cuestión sean diligenciadas en primer término las probanzas previamente ofrecidas por las partes y admitidas por la Junta, mismas que fueron debidamente preparadas, pero también la ley regula sobre aquellas pruebas que no fueron preparadas a tiempo para su desahogo, incluyendo las relativas a la expedición de copias o documentos requeridos por parte de la autoridad laboral que no hayan sido diligenciadas.

De tal manera que cuando se haya señalado fecha para la celebración de la audiencia en referencia pero las probanzas a rendir no se encuentren totalmente preparadas se procederá a suspender la audiencia para reanudarla dentro de los diez días siguientes, y se efectuarán las medidas indispensables para que se realice a tiempo su debida preparación.

Y para el caso que las pruebas pendientes por desahogar consistan en copias o documentos solicitados por la Junta a alguna otra autoridad, la audiencia no será suspendida pero la Junta emisora requerirá a la autoridad omisa para que le proporcione la documentación solicitada. De no ser satisfecha su petición lo hará del conocimiento del superior jerárquico de la autoridad omisa para que le aplique las sanciones correlativas por su incumplimiento.

°Lo único que pueden hacer las partes para intervenir en la solicitud de documentos que efectúan las Juntas a otras autoridades laborales o judiciales, consiste en que presenten escritos ante la Junta que conoce del asunto para que ésta se encargue de expedir algunos oficios recordatorios dirigidos a las autoridades exhortadas con el afán de que cumplan con lo requerido y no se retarde más el procedimiento.

Culminando con el desahogo de pruebas las partes podrán formular sus alegatos en la última audiencia celebrada.

A manera de comentario se indica que la supresión de las formalidades en la ley para el ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas han ocasionado muchos problemas que entorpecen la celeridad del procedimiento laboral. Además la falta de exactitud en la redacción de la Ley Federal del Trabajo específicamente en cuanto hace en materia de pruebas afecta la seguridad jurídica del proceso.

3.9.- ALEGATOS

En el procedimiento laboral después de concluido el desahogo de pruebas se presentan diferentes actividades procesales como la formulación de alegatos, la integración del dictamen a manera de laudo y la práctica de algunas diligencias o el desahogo de determinadas pruebas que no se hubieran efectuado por causas independientes a las partes, mismas que se verificarán a petición de los miembros de la Junta.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

'En cuanto al señalamiento de la audiencia de desahogo de pruebas en el término de diez días es un objetivo no conseguido en la mayoría de los casos en virtud de la gran concentración de trabajo que tiene la autoridad laboral no lo permite provocando la extralimitación del plazo citado.

La pretensión del legislador consistió en ventilar en una sola audiencia el desahogo de casi todas de pruebas admitidas por la Junta para dicho efecto previó se dictaran todas las medidas necesarias para llevar a cabo su celebración. Tales medidas presuponen la realización de diversos trámites administrativos consistentes en: girar oficios a determinadas autoridades para obtener informes o copias, enviar exhortos para la comunicación de algunos trámites del procedimiento y finalmente en requerir la presencia de personas extrañas al juicio.

Con la intención de obligar el cumplimiento de lo solicitado por la Junta a través de sus exhortos u oficios se dictan de manera conjunta los apercibimientos de ley. No está por demás subrayar que los apercibimientos que la Junta dicta para coaccionar a otra autoridad laboral, a un organismo judicial o a un tercero, no tienen ninguna trascendencia importante puesto que la Junta de Conciliación y Arbitraje no cuenta con las medidas de apremio suficientes para obligar el cumplimiento de sus peticiones. Y lo único que podrá hacer para tal efecto será informarle al superior jerárquico del exhortado o del funcionario renuente que sus subordinados no han cumplido con lo solicitado por la Junta, por lo que se pide su colaboración a fin de que les requiera su cumplimiento o en su defecto les imponga las medidas disciplinarias correspondientes.

A pesar de lo anteriormente argumentado, en el segundo párrafo del artículo 883 se contempla la posibilidad de que tanto por la naturaleza de las pruebas aceptadas como por el criterio de la Junta sea factible que las probanzas no se desahoguen en una sola audiencia, en consecuencia en el mismo acuerdo en que se admitan las pruebas se fijarán las diferentes fechas en que se desarrollarán todas y cada una de las probanzas, debiendo recibir primero las relativas al actor y después las concernientes al demandado pero esta recepción no deberá exceder de un lapso de treinta días.

Comenzaremos por estudiar la primera fase que corresponde a los alegatos. Respecto de su definición podemos indicar que los alegatos son aquellos razonamientos expresados por las partes de manera escrita o verbal, donde se hace un estudio pormenorizado de los hechos a fin de hacer notar su comprobación dentro del juicio y con ello demostrarle a la autoridad que se tiene el derecho reclamado. A palabras de Néstor de Buen alegato "...es un razonamiento hecho por cada parte en el que, teniendo a la vista el resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos vertidos en la demanda y su contestación." (46)

Por su parte Hugo Alsina indica que no se necesita de formalidad alguna en la formulación de los alegatos pues los define como "...la exposición escrita que no tiene forma determinada por la ley, pero que debe limitarse al análisis de la prueba frente a los hechos afirmados estableciendo conclusiones que de ella deriven." (47)

El momento procesal en que los alegatos deben vertirse será después de agotada la audiencia de desahogo de pruebas y antes de declarar cerrada la instrucción, e incluso podrán emitirse cuando haya culminando el desahogo de pruebas dentro de la última audiencia celebrada.

En materia laboral se contempla la posibilidad que los alegatos sean rendidos verbalmente dentro de la última audiencia celebrada por lo que se harán constar en el acta respectiva, no obstante surge un problema cuando la instrucción no termina con la celebración de una audiencia sino con la recepción de un informe, exhorto o documento enviado por otra autoridad, o bien con la práctica de una inspección, en tales situaciones no se podrán emitir los alegatos de manera oral. Y considerando que la ley sólo reglamenta los alegatos verbales entonces se nos presenta una dificultad para su recepción, pero afortunadamente en el litigio se soluciona el inconveniente otorgando un término común de tres días a las partes para que aleguen.

Los alegatos han caído en desuso pues son relativamente pocos los interesados en manifestar algún argumento al término del desahogo de pruebas, mas en cambio se ha convertido en una regla general el omitir su formulación.

(46).- DE BUEN, Néstor. *Derecho procesal del Trabajo...* p. 555*

(47).- Citado por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. cit.* p. 156

'En realidad esta institución no tiene el auge que debiera tener en la impartición de justicia laboral pues los litigantes comúnmente los omiten por considerarlos carentes de trascendencia para el fallo del asunto y además los visualizan como repetitivos, pero esas apreciaciones son falsas en virtud de que son una parte importante en el procedimiento ordinario laboral.

3.10.- FASE RESOLUTIVA

La fase resolutive del procedimiento laboral comienza con la declaración del cierre de instrucción del juicio y la formulación del proyecto de resolución.

Después de terminado el desahogo de las pruebas así como concluido el periodo de alegados el Secretario de Acuerdos extenderá una certificación en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar y una vez satisfecho tal acto procesal corresponderá al auxiliar dictar un proveído en el que se declare cerrada la instrucción, con este último acto concluye la actividad procesal de las partes. Posteriormente el auxiliar en los diez días siguientes preparará el proyecto de resolución o dictamen que deberá cumplir con los requisitos esenciales de validez de un laudo (art. 885).

En la práctica jurídica laboral el funcionario que tiene la obligación de integrar el proyecto de resolución es el auxiliar dictaminador y no le corresponde propiamente al auxiliar de la Junta, esto en la observancia de que el exceso de trabajo de las Juntas a dado lugar a la participación de nuevos funcionarios públicos dentro del procedimiento, que no están contemplados en la ley laboral.

Por otra parte el dictamen o proyecto de resolución constituye una institución formal que deberá contener los siguientes elementos:

I.-Una síntesis de la demanda y de la contestación, así como de la réplica y contrarréplica, y en el caso de haberse formulado alguna reconvencción se expondrá un resumen de la misma y de su correlativa contestación.

II.-La plena identificación de los hechos controvertidos mismos que constituyen la fijación de la litis.

III.- Un análisis de las pruebas admitidas y desahogadas donde se especificarán los hechos acreditados por las partes y se hará una valoración en conciencia de las probanzas.

IV.- La fundamentación y motivación acerca de lo alegado y probado por las partes, mismas que se expresarán a través de las consideraciones o estimaciones que formulen los representantes de la Junta en la resolución.

V.- Los puntos resolutivos que expondrán con claridad el porqué de la procedencia de las acciones intentadas o de las excepciones y defensas opuestas.

Del proyecto de laudo elaborado por el auxiliar dictaminador se le entregará copia a cada uno de los miembros de la Junta para que en un plazo de cinco días hábiles soliciten la práctica de aquellas pruebas que no se hubieran llevado a cabo por causas inimputables a las partes o pidan la realización de algunas diligencias que sirvan para el esclarecimiento de la verdad a juicio de los representantes. Para su desahogo la Junta citará a las partes para que dentro del término de ocho días se verifiquen las diligencias solicitadas.

No obstante si un representante señala la existencia de alguna prueba pendiente por desahogar se le imputará la responsabilidad correspondiente al Secretario de Acuerdos por certificar hechos falsos.

El precepto 886 se aplicará sobre las pruebas que fueron previamente ofrecidas por las partes y admitidas a tiempo por la Junta pero que por omisión de la Junta no se desahogaron por lo tanto la autoridad laboral está obligada a efectuar los trámites necesarios para su verificación, a menos que otros medios probatorios comprueben los mismos hechos. De donde se percibe que dicho precepto no se aplica sobre las probanzas que por responsabilidad de cualquiera de las partes hayan dejado de verificarse.

Debe interpretarse correctamente el artículo citado para evitar que sea utilizado con fines contrarios al derecho, como podría ser el conseguir la apertura ilimitada de un nuevo periodo probatorio o pretender el desahogo de diferentes pruebas de las cuales ya se conoce el alcance probatorio que poseen. Según algunos autores este precepto sólo se debe interpretar como la facultad que tienen los representantes para la aclaración de sus dudas con relación a las pruebas imprecisas.

La facultad concedida al juzgador para ordenar de oficio la práctica de las diligencias antes explicadas es un acierto legal debido a la importancia que tiene la actividad probatoria para el conocimiento de la verdad de una controversia, según la Corte esta facultad es optativa mas no obligatoria. Por ende el juzgador tendrá un conocimiento más profundo del negocio jurisdiccional en atención a que se le brinda amplia libertad para indagar sobre todo el contenido del juicio y así se encontrará en una mejor disposición para dictar el laudo, no quedando limitados con la información proporcionada por las partes a través de sus probanzas.

Continuando con la integración del proyecto de resolución el siguiente paso se constriñe en la discusión y votación del mismo, tales actividades son consideradas como parte integrante de la etapa resolutive. Ambas fases se tramitarán una vez que se hayan realizado las diligencias pendientes o en su caso haya transcurrido el término otorgado a los representantes para la solicitud de las mismas. Luego el Presidente de la Junta citará a una sesión a todos los representantes dentro de los próximos diez días para la discusión y votación del proyecto elaborado (art. 887).

El procedimiento de discusión y aprobación del proyecto está reglamentado por el artículo 888 de la ley de la materia, en realidad este trámite es bastante sencillo y se facilita porque los representantes de la Junta han recibido previamente copia del dictamen para su debido estudio.

La sesión se inicia dando lectura al proyecto de resolución, a los alegatos, así como a cualquier tipo de observación presentada por las partes, posteriormente el Presidente de la Junta someterá a discusión el contenido del dictamen para el efecto de que los representantes de los trabajadores y de los patrones asuman una postura a favor o en contra del proyecto. Los miembros de la Junta emitirán su decisión tomando en consideración las pruebas ofrecidas por ambas partes para que en base a ellas expresen los razonamientos en que se funden.

Una vez satisfecha la discusión se procederá a la votación del dictamen para que finalmente el Presidente de la Junta declare la resolución final. Como resultado de la votación pueden presentarse diversas situaciones a continuación se exponen algunas de las más importantes a manera de ejemplo, una de ellas es la aceptación del proyecto por unanimidad de votos de los representantes; otra cuestión se presenta cuando los representantes del sector obrero y patronal votan a favor del dictamen mientras que el Presidente emite su voto en contra, obteniéndose como resultado un laudo con plena validez a consecuencia de la mayoría de votos; y una última situación se manifiesta cuando dos de los miembros de la Junta cualesquiera de ellos emiten su voto en contra entonces se tendrá que elaborar de nueva cuenta el proyecto de resolución para cuyo efecto se reanudará su estudio y se volverá a efectuar el trámite de discusión y votación.

Como ya se indicó en el caso que uno de los tres representantes no esté conforme con el dictamen entonces procederá a votarlo en contra, la manera práctica como se expresa este tipo de voto es de dos formas, ya sea que se le anteponga la frase "en contra" al momento en que el representante firme la resolución, o bien tendrá la opción de anexar un voto debidamente razonado donde se hagan valer los argumentos jurídicos y de hecho que expliquen su inconformidad o el origen de su voto.

De igual forma el Presidente tiene la misma obligación de exponer los motivos por los cuales emite su voto en favor o en contra del proyecto.

*Sin embargo durante la votación puede presentarse el inconveniente de que alguno o todos los representantes obligados a votar no se presenten a la sesión o estándolo se nieguen a hacerlo, en el último caso el Secretario de Acuerdos los requerirá en el sentido que emitan su voto o de lo contrario les indicará la responsabilidad a la que se harán acreedores por su omisión. Para el supuesto que insistieran en no emitir su voto, el Secretario de Acuerdos procederá a levantar un acta circunstanciada que pondrá a disposición de la autoridad competente a efecto de que establezca la responsabilidad del representante omiso.

Pero para saber quién votará en lugar del representante omiso atenderemos lo estipulado en el artículo 845, pues indica que para el caso que la resolución a votar sea un laudo y alguno de los representantes se niegue a emitir su voto una vez hecho el requerimiento por el Secretario de Acuerdos, entonces en ese mismo momento se le excluirá del conocimiento del conflicto y se mandará llamar al suplente por orden del Presidente de la Junta para continuar con el trámite de votación en los próximos tres días. En el entendido que el suplente tampoco comparezca o se niegue a emitir su voto en el término citado, corresponderá al Presidente de la Junta informar de los acontecimientos al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del estado o al jefe del Departamento del Distrito Federal según sea el caso, para que nombren a otro representante.

Para el supuesto que se llegara a dar un empate en la votación se solucionaría el problema sumando los votos de los representantes ausentes al voto del Presidente a fin de lograr el desempate, de donde se deduce que los miembros que no comparezcan a la votación por un efecto de la ley votarían en el mismo sentido que lo hace el Presidente de la Junta.

Cuando la resolución a votar sea un acuerdo y en el trámite de votación falte la comparecencia del representante original o estando presente se niegue a votar, entonces en su lugar lo hará el Presidente o Auxiliar de la Junta, y en caso de empate se aplica la misma regla del párrafo anterior.

Del acto procesal de la discusión y votación del dictamen se deberá levantar un acta para que haya constancia de la forma en que se desarrollo tal actividad.

Cuando el proyecto de resolución sea aprobado en su totalidad, es decir, que los representantes no objeten el contenido del dictamen, el estudio o análisis de las pruebas o algún otro punto de la resolución, entonces el documento en cuestión adquiere la investidura de laudo laboral por la aceptación unánime de los miembros de la Junta, en consecuencia sólo resta agregarle las firmas del Presidente de la Junta, así como de la representación obrera y patronal para que tenga pleno valor jurídico.

Para el supuesto que el dictamen sea modificado o adicionado con las propuestas provenientes de cualquiera de los miembros de la Junta entonces corresponderá al Secretario de Acuerdos redactar e integrar el laudo definitivo sustentándose en el dictamen acordado y aprobado por los representantes (art. 889).

A la actividad realizada por el Secretario de Acuerdos respecto de modificar o adicionar el laudo se le conoce como engrose, específicamente consiste en ampliar la resolución final con los conceptos, sugerencias y puntos de vista de los miembros de la Junta, incorporándolos a los resultandos, considerandos y puntos resolutivos que conforman el laudo.

Una vez engrosado el laudo en cumplimiento a un requisito de formalidad se procederá a firmarlo por parte de los representantes de los trabajadores y de los patrones, así como por el propio Presidente de la Junta, en concreto podemos decir que la firma constituye el elemento esencial de validez para la emisión del laudo. La función de recabar las firmas correspondientes corre a cargo del Secretario de Acuerdos (art. 890)

Pero al igual que en la votación existen ciertas dificultades también en el asentamiento de firmas del proyecto se hacen presentes algunas situaciones parecidas, porque puede suceder que ya concluido el trámite de votación de una resolución, alguno o todos los representantes se nieguen a firmarla entonces procederá el Secretario de Acuerdos a requerirlos para que cumplan con su obligación pero en el caso que reiteren su negativa, el Secretario certificará la actitud de los representantes para después imputarles la responsabilidad que resulte del caso. Independientemente que la resolución final carezca de firma del representante omiso surtirá todos sus efectos legales a que haya lugar (art. 846).

3.10.1.- LAUDO

De nueva cuenta haremos un paréntesis en el desarrollo del procedimiento ordinario laboral para detenernos a analizar la figura del laudo por la relevancia que éste implica en nuestro tema de estudio en virtud que se constituye como la resolución que le pone fin al juicio laboral.

Los laudos que pronuncian los representantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje son aquellas resoluciones que deciden el fondo de un conflicto individual o colectivo de trabajo, en concreto se conocen como las resoluciones laborales que ponen fin al negocio jurídico.

Por su parte Jesús Castorena contempla a la figura del laudo como un juicio de valoración pues resalta que "El laudo está llamado a expresar un juicio de valoración que llevan a cabo las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes." (48)

Desde otro ámbito, los requisitos formales que debe poseer un laudo se hayan estipulados en el artículo 840 de la ley de la materia y conforme a su orden de aparición son los siguientes:

I.- Se comenzará con la estipulación del lugar y fecha en que se pronuncie la resolución, después se anotarán los datos de la Junta Laboral que pronuncia el laudo, siendo un elemento indispensable para la correcta identificación del Tribunal que resuelve.

II.- A continuación se anotarán los nombres y domicilios de los contendientes y de sus legítimos representantes.

III.- El punto siguiente se integra por un resumen de la demanda y de la contestación que deberá contener las peticiones solicitadas por las partes y específicamente los hechos controvertidos del conflicto.

IV.- Después se elaborará una relación de las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas por los interesados, de las cuales se realizará una debida apreciación y valoración por parte de los representantes de la Junta.

V.- De igual manera se hará un resumen de los alegatos presentados por las partes.

VI.- Dentro de la fase resolutive se vertirán los razonamientos legales y de equidad, así como la Jurisprudencia y la doctrina en que se basaron los miembros de la Junta para fundamentar y justificar su decisión.

VII.- Por último se estructura un elemento final que contendrá los puntos resolutive.

(48).- Citado por DE BUEN, Néstor. *Derecho procesal del trabajo*... p. 495.

Los requisitos formales antes descritos se integran de una manera especial en la práctica jurídica laboral por lo que a continuación exponemos los elementos que constituyen el laudo en términos generales:

a).- El proemio se forma con los datos básicos que sirven para la identificación del juicio que se va a resolver y con la determinación de la autoridad laboral que conocerá del asunto.

b).- En los resultandos se exponen los antecedentes de la reclamación por lo tanto se elaborará una síntesis que contendrá la fijación de la litis, la enunciación de las pruebas desahogadas y la formulación de los alegatos.

c).- En los considerandos se efectúa una valoración de las probanzas y un estudio respecto de la carga de la prueba para que en base a ellas se establezcan los razonamientos que sostengan la procedencia o no de las pretensiones, excepciones y defensas planteadas por las partes, y finalmente en este apartado se pronuncia la resolución del conflicto.

d).- Los puntos resolutivos están constituidos por un extracto de los considerandos en los que se determina la absolución o condena de las partes.

Por otro lado el laudo posee dos características peculiares que deberán tomar en cuenta los representantes de la Junta al momento de emitirlo, toda vez que en cumplimiento a la primer característica lo deberán dictar a verdad sabida y buena fe guardada, y para satisfacer la segunda cualidad lo redactarán con claridad, precisión y congruencia.

La premisa de verdad sabida y buena fe guardada autoriza a los miembros de la Junta a resolver el conflicto sin necesidad de sujetarse a una serie de reglas estrictas para la valoración de las pruebas, pero siempre partirán de la base de la buena fe para contrarrestar la arbitrariedad. Luego entonces lo correcto será que los representantes efectúen un estudio de las pruebas a fin de que expresen las razones en que se funden para otorgarles o negarles valor probatorio. En materia laboral predomina el sistema mixto de valoración puesto que al mismo tiempo se permite la estimación de la prueba tasada y la apreciación libre de la prueba.

Como segunda premisa se enuncia la claridad, precisión y congruencia de los laudos. Bajo el concepto de claridad se entiende que el contenido del laudo deberá ser redactado con palabras comprensibles a la generalidad de las personas especialmente para los trabajadores, por lo cual los relatos y opiniones de los representantes se harán en un lenguaje común y se evitará el uso de términos técnicos y jurídicos complicados.

El término precisión se constriñe a que el lenguaje utilizado en la redacción del laudo sea conciso y objetivo, es decir que no sea redundante. Y finalmente la congruencia se refiere a que la resolución sea emitida en base a las pretensiones, excepciones y defensas planteadas por las partes, en otros términos la Junta deberá centrarse en el problema planteado y nunca le estará permitido extralimitarse en sus funciones.

Continuando con el trámite del procedimiento ordinario indicaremos que una vez que el laudo se encuentre debidamente integrado con todos los requisitos de ley será agregado al expediente laboral que corresponda para que posteriormente sea turnado al actuario que designe la Junta a fin de que lleve a cabo la notificación personal a las partes que intervinieron en el juicio laboral (art. 890).

Podemos señalar que con la emisión del laudo se terminan las reglas contenidas en la Ley Federal del Trabajo en cuanto hace al desarrollo del procedimiento ordinario.

Finalizaremos diciendo que las Juntas están autorizadas para la imposición de multas a las partes o a sus representantes legales cuando se percaten que actuaron con dolo o mala fe en el desarrollo del procedimiento o cuando hayan incurrido en un acto de irresponsabilidad dentro de las actuaciones. La multa se consignará en el laudo y su monto será hasta por siete veces el salario mínimo general vigente de la zona económica correspondiente del lugar de la residencia de la Junta (art. 891).

A manera de comentario de este último precepto se reconoce que la sanción impuesta no es un impedimento real para que las partes dejen de conducirse con dolo o mala fe en el transcurso del juicio laboral, toda vez que su poca cuantía pecuniaria no resulta preocupante para las partes. Además no es práctica común por parte de la autoridad laboral la aplicación de multas, más bien es bastante raro que se realicen por lo que este tipo de sanciones deberían de regularse con mayor severidad para lograr que las partes se conduzcan con probidad.

CAPÍTULO CUARTO

4. REFORMAS AL PROCEDIMIENTO ORDINARIO PROPUESTAS POR EL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL Y EL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA EN COMPARACIÓN CON LA LEY LABORAL VIGENTE

4.1.- ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS RELACIONADOS CON EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO CONTENIDOS EN LA INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL PAN EN COMPARACIÓN CON LA LEY LABORAL VIGENTE.

El estudio que realizaremos de las reformas planteadas por el Partido Acción Nacional se hará efectuando un análisis comparativo de los artículos vigentes que regulan el procedimiento ordinario laboral con los preceptos normativos propuestos por dicho órgano político encaminados a regular el mismo procedimiento.

Por lo tanto se exponen a continuación los artículos contenidos en el proyecto de reforma planteado por el PAN y se vinculan con los preceptos correlativos de la Ley Federal del Trabajo en vigor para explicar las modificaciones más sobresalientes en cuanto al Capítulo XVII del Título Catorce de la ley laboral, así también expondremos con relación a los artículos integrantes del texto de reforma los casos en que coincidan literalmente con algún precepto vigente o cuando posean el mismo sentido con la única diferencia que sustituyan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Jueces de lo Social.

Sin embargo no está de más el señalar que las principales reformas planteadas por el PAN relativas al procedimiento ordinario se encuentran en la etapa de demanda y excepciones.

En realidad las propuestas del PAN relacionadas con el tema del procedimiento ordinario laboral se constriñen en los siguientes artículos:

Art. 639.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley.

El artículo 639 del proyecto del PAN queda exactamente igual que el precepto 870 de la ley vigente por lo tanto las reglas establecidas en el Capítulo XVII del mismo Título de ambos ordenamientos regulan lo referente a los conflictos individuales y conflictos de naturaleza jurídica.

ART. 640.- El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora del juez competente, la que lo turnará al juez el mismo día.

El art. 640 de la iniciativa del PAN coincide con el artículo 871 de la ley laboral pues señalan que la demanda debe ser presentada ante la Oficialía de Partes o unidad receptora, no obstante dichos artículos indican que tales oficinas dependen de diferentes organismos, pues en el primer artículo se indica que forman parte de un juzgado y en el artículo citado en segundo término se estipula que son parte integrante de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo del precepto 640 se interpreta que después de recibir la demanda se turnará al juez correspondiente, en cambio el artículo 871 indica que la demanda se turnará bien al Pleno o a la Junta Especial competente, por lo tanto los preceptos se distinguen en que son diversos los órganos a los cuales les será remitida la demanda para que conozcan del conflicto.

Los dos cambios planteados por este precepto se originan en razón a la sustitución de la Junta Laboral por los Juzgados de lo Social.

Art. 641.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que se funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

El artículo 641 se redacta de la misma manera que el artículo 872 de la ley actual en consecuencia no sufre modificación alguna el contenido de este último precepto, por ello se estipula que la elaboración de la demanda continúa siendo por escrito, misma que será acompañada por las copias indispensables con el fin de notificar a los demandados. De igual forma ambos artículos ordenan que la demanda debe contener los hechos y pruebas en que se funden las partes para satisfacer sus pretensiones.

ART. 642.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción del escrito inicial de demanda el juez dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. En su caso el juez subsanará la demanda en los términos del artículo 643. En el mismo acuerdo se ordenará notificar personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia, cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda. Se apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la etapa de conciliación o si no contesta la demanda, por escrito presentando en la oficialía de partes o en la unidad receptora por lo menos veinticuatro horas antes de la audiencia o no concurre a ésta no habiendo contestado por escrito la demanda.

El art. 642 coincide con la mayor parte del texto del art. 873 actual, no obstante presenta algunas discrepancias. La primer diferencia radica en que corresponde al juez en lugar de la Junta el pronunciamiento del acuerdo que ordena la celebración de la audiencia inicial. También observamos otro importante cambio pues en el art. 873 se enuncia la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, a diferencia del art. 642 que sólo indica la realización de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, evidentemente que con la reforma se elimina la tercer etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Este precepto contiene una importante modificación consistente en la reducción del número de etapas de la primer audiencia y según los integrantes del proyecto de reforma del PAN tiene como fin el dictar un acuerdo después de terminada la segunda etapa en donde el juez distribuirá la carga de la prueba, quizás la razón que motiva su propuesta es la pretensión de un estudio más preciso de los conflictos laborales.

Por otro lado se apercibe al demandado con tenerlo por inconforme con todo arreglo en el supuesto que no acuda a la etapa conciliatoria o si no contesta la demanda inicial, a diferencia de la legislación actual que le impone como sanción por su incomparecencia a la audiencia el hecho de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo y la pérdida de su derecho para ofrecer pruebas. Así en la reforma se apercibe al demandado por su inasistencia a la fase conciliatoria en cambio en el art. 873 también lo sanciona pero por su inasistencia a la primera audiencia.

En consecuencia el cambio representa una evidente ventaja para el demandado pues no estará tan obligado a comparecer a la audiencia inicial en virtud que se eliminan las sanciones que contiene la legislación vigente, así mismo con la reforma se elimina la intención del legislador de 1980 de presionar coactivamente al demandado para que acuda forzosamente a la audiencia. En nuestra opinión esta reforma causa perjuicio al trabajador pues el patrón se podrá dar el lujo de no comparecer porque no pesa sobre él alguna sanción importante que lo obligue a acudir ante la autoridad laboral.

En este punto es donde se presenta una cuarta diferencia impulsada por el Decreto de PAN la cual permite presentar previamente ante la Oficialía de Partes la contestación de la demanda, modalidad que en ámbito laboral actual no se estila pero que sin lugar a dudas nos empujaría a acercarnos a las prácticas y procedimientos civiles. Este cambio afecta la oralidad del procedimiento laboral pues con la reforma se tornaría en un juicio predominantemente escrito. Además en cierta medida limita la celeridad del procedimiento pues en la hipótesis que el demandado conteste anticipadamente la demanda tendrá menos presión para comparecer a la audiencia inicial pues se atenderá a que su contestación será reproducida por la autoridad laboral y esperará tranquilamente la siguiente audiencia.

Respecto a los términos señalados en los dos preceptos son los mismos e incluso también coinciden al establecer la obligación de notificar personalmente al demandado.

Art. 643.- Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, en caso de que el juez notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que se estuvieren haciendo valer pretensiones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días.

El art. 643 está integrado por el segundo párrafo del artículo 873, el cual tiene el mismo sentido con la única diferencia que le corresponde al juez el prevenir al trabajador o a sus beneficiarios cuando hagan valer pretensiones contradictorias o en el caso que existan determinadas irregularidades en su demanda a fin de que aclaren sus defectos u omisiones en el término de tres días, en síntesis la diferencia radica en la sustitución del juez por la Junta.

Art. 644.- La falta de notificación a alguno o a todos los demandados obliga al juez a señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia salvo que las partes concurran a la misma o hubieren contestado previamente la demanda por escrito o cuando el actor se desista de las pretensiones hechas valer en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparezcan a la audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración; a las que fueron notificadas y no concurran, se les notificará por boletín o en los estrados del juzgado y las que no hubieren sido notificadas personalmente, se proveerá que se lleve a cabo dicha notificación personal.

También el artículo 644 se diferencia del art. 874 de la legislación actual a causa de la sustitución de las Juntas por los juzgados, bajo estas circunstancias en el supuesto que faltare por notificar alguno de los demandados le corresponde al juez señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia. La novedad consiste en considerar como nuevo elemento el hecho que no se diferirá la audiencia si el demandado hubiere contestado previamente por escrito la demanda, pues independientemente que haya comparecido o no a la primer audiencia se le tendrá por reproducida su contestación la cual producirá todos sus efectos legales como si hubiese comparecido. -En cuanto hace a la notificación de las partes de la nueva fecha de audiencia se sigue regulando de la misma manera.

Art. 645.- La audiencia inicial constará de dos etapas: de conciliación y de demanda y excepciones. Se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma. Las partes ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten siempre y cuando no se haya cerrado la etapa con el dictado del acuerdo respectivo.

Dentro del artículo 645 se aclara e insiste que la audiencia inicial estará integrada por dos etapas: una de conciliación y otra de demanda y excepciones, suscitándose una gran diferencia con el art. 875 de la ley en vigor toda vez que contempla a la audiencia inicial integrada por tres etapas que son a saber: a) la Conciliación, b) la de Demanda y Excepciones, y c) el Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por lo tanto con el cambio sugerido se elimina la última etapa, quedando extinta la intensidad de celeridad del Constituyente de 1917 pues la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se ventilará en otra fecha.

Art. 646.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la audiencia sin abogados, patronos ni asesores. Si la demandada es persona jurídico-colectiva y comparece a través de apoderado general con facultades de representante legal, se permitirá que al actor lo asista su abogado;

II.- El juez procurará la conciliación de las partes exhortándolas para que lleguen a un convenio. Si así fuere, el convenio aprobado por el juez producirá todos los efectos inherentes a una sentencia definitiva. Con ello se dará por terminado el conflicto ordenándose el archivo del expediente como asunto concluido;

III.- Las partes, de acuerdo entre sí, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse. El juez, por una sola vez la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes quedando notificadas las partes con los apercibimientos de ley; y

IV.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

El artículo 646 tiene parecido con lo estipulado por el art. 876 de la ley vigente en sus dos últimas fracciones pero cuenta con interesantes modificaciones en sus fracciones I y II.

Ambos artículos describen la manera como se desarrolla la etapa conciliatoria. En la fracción I existe una discrepancia entre los preceptos 646 y 876 citados, en virtud que éste último exige la comparecencia personal de las partes a la fase conciliatoria sin la presencia de asesores o apoderados y en cambio el artículo 646 considera también dicha situación pero además indica que si la demandada es una persona jurídico-colectiva y dentro de la etapa conciliatoria es representada por un apoderado general facultado como representante legal entonces se autoriza que el actor sea acompañado por su apoderado legal. Situación que me parece muy apropiada pues el representante legal de la demandada comúnmente es un abogado con mucho más conocimiento jurídico que el actor, de donde se aprecian las desiguales condiciones de defensa.

La fracción II del artículo 646 está constituida por la fracción II y III del precepto número 876 solamente que presenta ciertas divergencias, puesto que estipula como facultad del juez y no de la Junta el fomento de la conciliación entre las partes, que de llegarse a concretar se haría constar en un convenio, mismo que deberá ser aprobado por el juez. La segunda diferencia consiste en que a raíz de la reforma el convenio producirá los mismos efectos que una sentencia definitiva, por tanto se declarará terminado el conflicto y se archivará el expediente como asunto total y definitivamente concluido, consecuencias muy distintas a las contenidas en ley laboral actual donde se atribuyen al convenio los efectos jurídicos inherentes a un laudo y se omite indicar los demás aspectos considerados por la reforma. *

La fracción III del art. 646 tiene un lineamiento idéntico a la fracción IV del precepto 876, pero con el planteamiento de reforma ahora le toca al juez autorizar la suspensión de la audiencia cuando las partes así lo soliciten con el objeto de conciliarse, ordenándose la reanudación de la audiencia dentro de ocho días siguientes.

La fracción IV del art. 646 coincide a la letra a con la fracción V del art. 876 al señalar que cuando las partes no lleguen a un acuerdo se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y se continuará con la etapa de demanda y excepciones. *

Finalmente en la fracción VI del art. 876 de la ley actual se contempla la sanción impuesta a las partes por su incomparecencia a la etapa conciliatoria teniéndolas por inconformes con todo arreglo conciliatorio y obligándolas a presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones, sin embargo dicha sanción no es contemplada por la propuesta de reforma del PAN, de hecho suprimen dicha fracción tanto la iniciativa del PAN como la del PRD, este aspecto lo comentaremos en las semejanzas de ambas iniciativas.

El artículo 877 de la ley vigente no forma parte del articulado que conforma el proyecto de reforma en estudio en atención a que el PAN elimina el capítulo XVI encargado de regular el procedimiento que se ventila ante las Juntas de Conciliación en consecuencia no contempla la existencia de tales Juntas y por ende no hay razón para dar cabida a un artículo que hable sobre las Juntas de Conciliación.

Art. 647. - La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no hubiere cumplido con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hubieren señalado en el acuerdo de admisión a la demanda, el juez lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

II.- El demandado que hubiere contestado por escrito con la anticipación debida, ratificará lo dicho o ampliará su contestación entregando copia simple debidamente cotejada al actor del escrito presentado;

III.- Si el actor amplía su (demanda), modificándola o de alguna manera aclara su escrito inicial y si a juicio del actor de la contestación producida se desprenden elementos nuevos, el juez, si la parte interesada lo solicita suspenderá en su estado la audiencia y señalará nuevo día y hora para su celebración que no se podrá llevar a cabo antes de los siguientes diez días.'

'Las partes quedarán notificadas en ese mismo acto y de no comparecer perderán el derecho a contestar las modificaciones a la demanda o los elementos nuevos que aparezcan en la contestación respectivamente;

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

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

VI.- Las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar, asentándose en acta sus alegaciones. Si por la extensión de las demandas y sus contestaciones, a juicio del juez y a petición de las partes resultaría demasiado prolongada esa parte de la audiencia, el juez podrá suspender la audiencia en su estado y señalar día y hora para su continuación en un plazo no menor de cinco días;

VII.- Si la demandada reconviniere al actor y éste lo pide o si el actor no comparece a esa etapa, el juez suspenderá la audiencia y señalará para su continuación día y hora en un plazo no menor de diez días. El actor podrá contestar por escrito la reconvenición antes de las últimas veinticuatro horas anteriores a la audiencia o contestar en la audiencia. Se le apercibirá de que de no contestar por escrito o no contestar en la audiencia, se le tendrá por contestada la reconvenición en sentido afirmativo; y

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, el juez hará un extracto de la controversia y distribuirá la carga de la prueba. En el acuerdo respectivo fijará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El artículo 647 difiere en gran medida del art. 878 de la ley actual. Por su parte la fracción I del art. 878 en vigor es eliminada por el decreto de reforma, por lo tanto la segunda exhortación que debía hacer el Presidente de la Junta con el fin de conciliar a las partes queda sin efecto. Apreciamos el poco valor que le otorga a la conciliación el PAN.*

Por lo que hace a la primer fracción del art. 647 está vinculada con la fracción II del art. 878, aunque se redacta de manera diferente el significado que tienen es el mismo, no obstante en el desarrollo del artículo que propone la reforma se aprecia que la función antes atribuida a la Junta ahora le compete al juez.

Con la fracción II del art. 647 se impone una nueva modalidad pues permite al demandado contestar la demanda por medio de un escrito previo, obligándosele a entregarle copia simple al actor, tal reforma está relacionada con lo argumentado por el art. 644 de la iniciativa en estudio. El criterio anterior se distingue de la legislación actual en que la ley laboral vigente no considera la posibilidad que la demanda sea contestada antes de la celebración de la audiencia, sólo contempla la opción que sea contestada oralmente o por escrito. Aclaremos que dicha fracción no tiene una relación directa con ninguna fracción del art. 878.

La fracción III del art. 647 no tiene nexo con el artículo 878, sin embargo regula una situación que ha sido práctica común en los juicios laborales, toda vez que aunque siempre se procedía de la manera descrita por el precepto señalado dicho aspecto no era regulado por la ley en forma explícita, por ello se hizo necesario establecer que cuando el actor amplie o modifique su demanda introduciendo nuevos elementos se le permita al demandado solicitar la suspensión de la audiencia en atención a la garantía de audiencia, reanudándose en los diez días siguientes.

La diferencia substancial que aparece en el Decreto de reforma del PAN radica en que otorga un beneficio extra al demandado al facultarlo para pedir la suspensión de la audiencia, privilegio que no se concede en la legislación vigente. Y claro está que con este cambio se eliminará en gran parte la tutela ejercida por la Junta en beneficio del trabajador, pues en el presente caso se aplica pero para ayudar al patrón. Con este cambio se coloca en igualdad de circunstancias al patrón y al trabajador pues ahora a ambas partes les reconoce el mismo derecho. Por último dicha reforma afecta directamente la celeridad del procedimiento porque enuncia una causa más que permite la suspensión del procedimiento.

También constituye una novedad promovida por el PAN los efectos que produce la incomparecencia del demandado a la celebración de la segunda audiencia fijada, toda vez que con la reforma el demandado perderá su derecho para contestar los nuevos elementos que se desprendan de la demanda. Independientemente que esta situación se comprende a la perfección en la vida del litigio laboral a pesar de ello no se encuentra regulada expresamente en la ley actual, no obstante resulta lógico que la no comparecencia del demandado origine como resultado la pérdida de sus derechos para controvertir una ampliación o una modificación del escrito de demanda.

En cuanto a la fracción IV del art. 647 embona perfectamente con la misma fracción del art. 878 de la ley actual.

La fracción V del art. 647 es parecida a la fracción correlativa del art. 878 con la única diferencia que sustituye a la Junta por el juez a fin de que conozca la excepción de incompetencia.

La primera parte de la fracción VI del art. 647 coincide a la letra con el mismo número de fracción del art. 878, sin embargo la segunda parte de la fracción del artículo citado (647) contiene una aportación exclusiva de la reforma pues supone la gran extensión de la réplica y contrarréplica a causa del amplio contenido de la demanda y de la contestación, autorizando en tales casos la suspensión de la audiencia para reanudarla en un término de cinco días. A manera de comentario podemos resaltar que comúnmente en la práctica se suspenden las audiencias en observancia del cúmulo de trabajo de las Juntas y también en razón a la extensa participación de los litigantes al hacer uso de la voz ya sea para contestar la demanda, la reconvencción o bien para formular la réplica o contrarréplica.

La fracción VII del art. 647 difiere notablemente en comparación con la fracción VII del art. 878. La diferencia consiste en que la ley actual ordena que el actor conteste la reconvencción planteada por el demandado, o bien le permite suspender la audiencia cuando el propio actor así lo solicite, pero con la reforma se agrega una nueva circunstancia puesto que plantea la suspensión de la audiencia, dictada de oficio por el juez cuando el actor no comparezca a la etapa de demanda y excepciones. Este cambio es en beneficio del trabajador pues se aplica la tutela de la autoridad laboral para proteger el derecho de audiencia del obrero. Otra discrepancia se constriñe en que se propone la reanudación de la audiencia en un plazo mínimo de diez días a diferencia de la ley actual que sólo concede cinco días, por lo cual señala un término mucho más amplio para contestar la reconvencción.

Continuando con las diferencias propuestas, el actor tendrá la nueva opción de contestar la reconvencción antes de las veinticuatro horas a la celebración de la audiencia o en la misma audiencia, pero en el caso que no conteste se le tendrá por contestada la reconvencción en sentido afirmativo. Con esta reforma se pretende igualar procesalmente al trabajador y al patrón pues de no comparecer a la audiencia perderán su derecho para contestar la reconvencción y la demanda, respectivamente. Además que con el cambio se le está quitando el carácter predominantemente oral al procedimiento laboral convirtiéndolo en su mayoría en un juicio escrito.

La última fracción del art. 647 se distingue de la fracción VIII del art. 878 en que éste último reglamenta al término de la etapa de demanda y excepciones el paso inmediato a la siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pero en el primer artículo se ordena que una vez concluida la fase de demanda y excepciones el juez formulará un extracto de la controversia, distribuirá la carga de la prueba y señalará fecha para el desarrollo de la audiencia de pruebas. Esta modificación me parece de suma importancia toda vez que en la actualidad la carga de la prueba nunca queda plenamente delimitada dentro del juicio pues sólo la *jurisprudencia y algunas ejecutorias de la Corte guían a las partes para saber a quién le corresponde acreditar determinados hechos, toda vez que la carga probatoria se estudia hasta el final del juicio dentro del laudo por lo tanto las partes se enteran hasta cuando termina el conflicto de a quién le correspondió demostrar los hechos.

Art. 648.- La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, a no ser que hubiere contestado oportunamente por escrito. La prueba en contrario, en su caso, tendrá por objeto demostrar las defensas, esto es, que el actor no era trabajador o empleador; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Si el demandado no concurre pero contestó por escrito, y la parte actora replica, perderá el derecho a contrarreplicar.

El artículo 648 coincide en su primer y segundo párrafo con el art. 879 de la ley laboral actual por lo que resulta intrascendente para la celebración de la audiencia que las partes no concurren a la misma, en virtud que cuando el actor no comparezca se le tendrá por reproducida su demanda. Pero si es el demandado quien no acude a la audiencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo pero la modificación se produce al reiterar el beneficio concedido al demandado para que conteste la demanda con anticipación a la verificación de la audiencia, aspecto regulado por el artículo 644 del Decreto del PAN.

Otra diferencia con la legislación actual es que en el art. 648 se especifica la aplicación de la figura de la prueba en contrario para los fines precisados en tal artículo y aunque en el precepto 879 se contempla la procedencia de dicha figura, no se regula de manera expresa. Por ende me parece correcto que se plasme dicha institución pues con ello se elimina la obscuridad de la legislación laboral.

Un aspecto novedoso se presenta cuando el demandado no comparezca a la etapa de demanda y excepciones en la que el actor haya efectuado su réplica dando como resultado que el demandado pierda su oportunidad para contrarreplicar, independientemente que haya contestado o no previamente la demanda por medio de la Oficialía de Partes.'

'En la práctica actual se aprecia tal hecho cuando el demandado no acude a la audiencia inicial perdiendo todos sus derechos para contestar la demanda, ofrecer pruebas y desde luego para contrarreplicar, por lo tanto apreciamos una gran ventaja para el demandado consignada en el artículo en estudio pues le da la oportunidad de contestar antes de la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, por lo cual en todo caso sólo perderá su derecho a efectuar la contrarréplica, además como la audiencia no se celebra completa es decir en todas sus etapas entonces no corre peligro de quedarse sin pruebas, de ahí el interés de la reforma propuesta.

Art. 649.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV.- Concluido el ofrecimiento, el juez resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

El artículo 649 de la propuesta de reforma del PAN coteja perfectamente con el art. 880 de la Ley del Trabajo vigente, la única variación aparece en la fracción III pues sólo cambia el número del capítulo relativo a la forma como se debe efectuar el ofrecimiento y admisión de pruebas, no obstante ambos artículos tratan de manera parecida el ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el texto del Decreto del PAN se eliminó el art. 881 de la legislación vigente el cual indica que una vez terminada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas sólo serán admisibles las pruebas relativas a hechos supervinientes o aquéllas que pretendan acreditar las tachas de testigos, de donde observamos que a criterio del PAN sólo se ofrecerán y admitirán las pruebas del juicio en la etapa correspondiente y nunca después. Con el cambio anterior se elimina un beneficio establecido por la ley actual en favor del trabajador puesto que perderá su derecho a ofrecer probanzas sobre hechos supervinientes o para demostrar las tachas formuladas en contra de testigos.

Respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las tachas me parece que es incorrecto se supriman puesto que son un elemento importante en la prueba testimonial porque con ellas se pretende desvirtuar el alcance probatorio de los testigos.

Art. 650.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la etapa de demanda y excepciones se les otorgará término para alegar y se dictará la sentencia. Se seguirá el mismo procedimiento cuando en cualquier etapa del juicio las partes reconozcan expresamente estar de acuerdo con los hechos.

El art. 650 difiere del art. 882 vigente pues señala que al termino de la etapa de demanda y excepciones cuando las partes estén de acuerdo en los hechos la controversia se concretará en declarar únicamente el derecho por lo tanto se continuará con los alegatos y después se dictará la sentencia, en cambio el art. 882 indica las mismas consecuencias sólo que al termino de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Pero también se distingue en que el segundo precepto denomina a la resolución final laudo en lugar de llamarla sentencia como lo hace el primer precepto citado. El motivo de este cambio se origina por la conversión de la Junta en un Juzgado de lo Social, siendo una de las bases fundamentales de la reforma.

Además agrega otra cuestión cuando explica que si en cualquier otra etapa del juicio las partes están conformes con los hechos se procederá en el mismo sentido antes descrito, constituyendo una ampliación no considerada actualmente por la ley. Lo que representa un beneficio pues provocará el acortamiento del proceso cuando las partes dentro del juicio reconozcan los hechos reclamados por su contraparte jurídica, esto ocurriría por ejemplo si en la prueba confesional el demandado reconociera los hechos sostenidos por el actor entonces se otorgaría término a las partes para que emitieran sus alegatos y se dictaría la resolución.

Art. 651.- El juez, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes y ordenará, en su caso, que se giren los exhortos necesarios para recabar los informes y copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio, con los apercebimientos señalados en esta ley.

El juez procurará concentrar el desahogo de pruebas en el número menor de diligencias posibles y a ese efecto, dictará las medidas necesarias. En beneficio de la concentración podrá ordenar el desahogo de las pruebas que estén debidamente preparadas aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas procurando que en todo caso se reciban primero las del actor y después del demandado salvo que se trate de pruebas ofrecidas en contrario. El periodo de desahogo no deberá exceder de treinta días.

El art. 651 arroja varias diferencias en comparación con el art. 883 vigente puesto que en lugar de atribuir a la Junta le otorga al juez la obligación de estipular dentro de un acuerdo el desahogo de las probanzas aceptadas en el juicio. La otra discrepancia aparece cuando el primer artículo se refiere a la diligencia de exhortos en lugar de hablar del giro de oficios para obtener de otras autoridades la documentación necesaria para la solución del conflicto, en otras palabras se refiere a lo mismo aunque con diferentes palabras.

Y finalmente en el segundo párrafo del artículo 651 explica una nueva situación en relación a lo estipulado por el art. 883 en virtud que procura el desahogo de la mayoría de las pruebas en el menor número de audiencias posibles y en sentido inverso el segundo precepto argumenta que de no ser factible el desahogo de pruebas en una sola audiencia se celebrarán varias para su verificación, es decir el precepto 651 pone un límite al artículo vigente pues impide la existencia de un número extenso de audiencias para el desahogo de pruebas en atención a la celeridad procesal.

Y finalmente desecha una parte del artículo 883 la cual versa sobre la práctica de las medidas necesarias para el desahogo de la mayoría de las probanzas admitidas. El término de las "medidas necesarias" se refiere a que la autoridad debe preparar todos los elementos necesarios para el desahogo de una prueba.

Art. 652.- Las audiencias de desahogo de pruebas se llevarán a cabo conforme a las siguientes normas:

I.- Se desahogarán las pruebas debidamente preparadas y que debieran recibirse en esa fecha;

II.- Si alguna prueba no hubiere sido preparada, respecto de ella se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciendo uso de los medios de apremio para asegurar su realización. Las pruebas que estén preparadas se desahogarán en esa misma audiencia; y

III.- Si las pruebas faltantes son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, el juez los requerirá advirtiendo a las autoridades omisas que de no cumplir con su obligación, se informará a su superior jerárquico para la aplicación de las sanciones correspondientes y a los particulares, dictando medidas de apremio.

El artículo 652 está relacionado con el art. 884 de la ley vigente toda vez que ambos tratan sobre el desahogo de pruebas. La fracción I del art. 652 no contempla la parte final de la fracción I del art. 884 pues se constribe en señalar el desahogo de las pruebas previamente preparadas en determinada fecha, pero elimina la obligación de que se rindan en primer término las probanzas del actor y luego las del demandado, por lo cual queda abierta la posibilidad de cambiar el orden, es decir, que primero el demandado ofrezca sus pruebas y luego el actor.

La fracción II del art. 884 establece que en el caso que faltare por desahogar una prueba por no estar debidamente preparada se suspenderá la audiencia y no se desahogará ninguna probanza, a diferencia de la fracción II del art. 652 pues ésta impone una nueva modalidad dentro de la misma hipótesis toda vez que también se suspenderá la audiencia pero sólo en cuanto a aquellas probanzas que no están debidamente preparadas y por lo que hace a las que sí lo están se verificarán en el momento de la audiencia. Con esta modificación se impulsa el desarrollo del procedimiento laboral por tanto es una aportación benéfica.*

La fracción III del art. 652 está vinculada con el mismo número de fracción pero del art. 884 y aunque varía un poco la redacción la mayor parte del precepto contiene el mismo sentido, sin embargo hay una divergencia entre los preceptos indicados puesto que el primer artículo citado no contempla lo enunciado por el segundo en lo referente al hecho de que no se suspenderá la audiencia en el supuesto que las pruebas pendientes por desahogar sean copias o documentos. En consecuencia la reforma planteada en la iniciativa resulta oscura pues no contempla la hipótesis contenida en el art. 884.º

Art. 653.- Al concluir el desahogo de pruebas se concederá a las partes oportunidad de alegar en ese mismo momento o, a su petición, en un término común de cinco días.

El artículo 653 contiene lo estipulado en la fracción IV del art. 884 actual puesto que brindan la oportunidad a las partes de formular sus alegatos después de terminar con el desahogo de las pruebas, pero reglamenta una nueva opción al conceder a las partes un término de cinco días para rendir alegatos. Esta práctica aunque no es regulada por la ley vigente sí se efectúa en la vida cotidiana del procedimiento laboral pues se otorga un término de tres días para que las partes aleguen lo que a sus intereses convenga.

Art. 654.- Una vez rendidos los alegatos o transcurrido el término para que se produzcan, sean o no presentados por las partes, el juez dictará un acuerdo declarando cerrada la instrucción y pasando los autos para sentencia. Si al hacerlo advierte que se encuentra pendiente alguna diligencia, abrirá de nuevo la etapa de desahogo de pruebas y dictará los proveídos necesarios para la regularización del expediente.

El primer párrafo del artículo 885 de la ley vigente sufre una gran modificación por parte del proyecto de reforma en virtud de que para poder declarar cerrada la instrucción se necesita cumplir con tres requisitos: a) Que haya concluido el desahogo de pruebas, b) Que las partes hayan formulado sus alegatos y c) Que el Secretario de Acuerdos realice una certificación con el objeto de manifestar que no existen pruebas pendientes por desahogar, en cambio el art. 654 sólo exige como único requisito el que se ofrezcan los alegatos o transcurra el término fijado para tal efecto para poder declarar cerrada la instrucción, en consecuencia con la modificación planteada se elimina el trámite de certificación efectuado por el Secretario de Acuerdos, con lo cual se suprime un acto procesal característico de la materia laboral y en tales circunstancias no sabremos en que momento concluirá el desahogo de las pruebas y las partes estarán a la expectativa sobre este punto.

Por otro lado la gran diferencia suscitada en el art. 654 es que hace alusión a la integración de una sentencia después de declarar cerrada la instrucción, mientras que en la legislación vigente se ordena la formulación de un proyecto de resolución en forma de laudo. Lógicamente que la sentencia atiende a la nueva connotación que se le pretende atribuir al procedimiento ordinario y en cambio el laudo es sostenido por el ideal del Constituyente de 1917, en razón a que no debe prevalecer el criterio del juzgador como sucede en la sentencia sino que la resolución laboral partirá de una solución tripartita emitida por los representantes sectoriales.*

La segunda parte del primer párrafo del artículo 654 se relaciona con el actual artículo 886, aunque presenta varios cambios drásticos toda vez que en principio de cuentas se elimina el primer párrafo del artículo 886 en el entendido que como en la reforma ya no se considera la existencia de los miembros de la Junta ni del auxiliar, luego entonces no será posible que tales funcionarios soliciten la práctica de algunas diligencias o de aquellas pruebas que no fueron efectuadas por causas independientes de las partes, y menos aún es factible que pidan la realización de algunas diligencias que a su juicio sean indispensables para conocer la verdad.

^Por ello en la reforma se atribuye al juez sólo una de las actividades antes descritas pues únicamente se le permite el diligenciamiento de las pruebas pendientes, mas no lo faculta para el desahogo de probanzas que a su criterio sirvan para el esclarecimiento de la verdad. Para el desarrollo de las pruebas faltantes se ordena reabrir la etapa de desahogo de pruebas y se procede a regularizar el procedimiento.

A diferencia de la ley vigente, el art. 654 no establece término alguno para la verificación de las diligencias pendientes por ende se aprecia una laguna en la ley sustentada por la reforma.

Art. 655.- En un término de quince días a partir del cierre de la instrucción, el juez dictará la sentencia que en todo caso deberá contener:

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

II. La fijación de la controversia;

III. La relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, concluyendo sobre el valor de las pruebas en relación a los hechos controvertidos. A ese efecto tendrá en consideración y se referirá a ellos, los alegatos de las partes;

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

V. Los puntos resolutivos.

El artículo 655 está relacionado con las fracciones que integran el artículo 885 de la ley vigente. Este último precepto concede un plazo de diez días para la emisión de la resolución final en cambio en el primer artículo se amplía el término a quince días para resolver el asunto, pero es de señalarse que en el precepto número 655 le corresponde al juez dictar la sentencia mientras que en el otro precepto 885 es el auxiliar quien integra el proyecto de resolución a manera de laudo.*

Existe una similitud de los requisitos que debe contener la resolución final, no obstante también existen algunas diferencias, a continuación se expone una comparación de los elementos que integran el laudo y la sentencia partiendo de la base del artículo 655.*

La fracción I del artículo 655 coincide casi textualmente con la misma fracción del art. 885 por lo cual la sentencia estará integrada por un extracto de la demanda y de la contestación, una síntesis de la réplica y contrarréplica, y en el caso de haberse formulado también se anotará un resumen de la reconvenición y de su respectiva contestación.

La fracción II del artículo 655 aunque se redacta de diversa manera posee el mismo significado que la correlativa fracción del artículo 885, toda vez que la fijación de la controversia está constituida por los hechos controvertidos.

Las fracciones número III de los dos artículos citados coinciden en ordenar se realice una relación que contenga todas las pruebas admitidas, sin embargo el art. 655 contempla algunos aspectos que no son regulados por el art. 885, tales como la valoración de las pruebas con relación a los hechos controvertidos y la obligatoriedad de considerar los alegatos vertidos por las partes para emitir la resolución final. Es decir que la reforma contiene nuevos elementos pues ordena la realización de un estudio sobre la valoración de las pruebas, circunstancia que no se contempla en la ley actual a pesar que se realiza en la práctica. Y por otro lado resalta la importancia que tiene la figura de los alegatos.

Finalmente en cuanto hace a las fracciones IV y V del art. 655 son exactamente iguales a las contenidas en el precepto multicitado (885), por tanto la sentencia deberá estar debidamente fundada y motivada además que deberá contener los puntos resolutivos.

Art. 656.- Una vez firmada la sentencia por el juez y el secretario, será notificada personalmente a las partes y puesto el expediente a disposición, en su caso, del actuario, para que la ejecute. Este no podrá llevar a cabo la ejecución antes de transcurrir el término para que la parte afectada pueda pedir amparo salvo que la sentencia definitiva derive de lo resuelto previamente en el juicio constitucional.

El art. 656 sólo coincide con la parte final del art. 890 en cuanto ordena se turne el expediente al actuario para que notifique la resolución definitiva a las partes.

El art. 656 está relacionado con el art. 890 pero posee ciertas variantes en virtud que éste último señala que el laudo será firmado por los miembros de la Junta, en cambio con la modificación se propone que quien firme la sentencia sea el juez y el secretario de acuerdos. Posteriormente indica el art. 890 que el expediente se turnará al actuario a fin de que notifique la resolución a las partes, no obstante el artículo primeramente señalado ordena que una vez puesto el expediente a disposición del actuario se deberá ejecutar la sentencia y no sólo notificarla a las partes, pero para realizar la ejecución esperará a que transcurra el término para la interposición del juicio de amparo y en su caso se dicte la sentencia definitiva de amparo. Con tal situación se iguala el procedimiento laboral a los juicios tramitados ante las autoridades judiciales.

-

El art. 657 queda de la misma manera como se encuentra el artículo 891 de la legislación actual sólo que adopta la terminología necesaria para que concuerde con la reforma fomentada por el PAN, es decir sustituirá a la Junta por el juez y al laudo por la sentencia. Debiendo quedar de la siguiente forma:

Si el juez estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en la sentencia una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia del juzgado. La misma multa podrá interponerse a los representantes de las partes.

En consecuencia si las partes obraron con dolo o mala fe en el transcurso del procedimiento laboral corresponde al juez en vez de la Junta la imposición de la multa correspondiente colocándola dentro de la sentencia, en lugar del laudo.

-

En cuanto a los artículos 887, 888 y 889 de la Ley Federal del Trabajo vigente no son tomados en consideración por el Decreto de reforma propuesto por el PAN, en virtud que como los tres se refieren al proyecto de resolución, bien sea en su discusión y votación o en cuanto a las adiciones o modificaciones efectuadas al dictamen, no hay razón alguna para considerarlos como parte de la reforma pues ésta sostiene la postura de sustituir al laudo por la sentencia.

No está por demás sintetizar el contenido de los preceptos omitidos dentro del articulado del Decreto reformativo.

El art. 887 señala que desahogadas las diligencias pendientes o que en su defecto haya transcurrido el término para solicitar su verificación, corresponde al Presidente citar a los miembros de la Junta a una sesión donde se discutirá y votará el proyecto en los siguientes diez días.

Según el art. 888 la discusión y votación del dictamen se efectuará siguiendo los pasos que a continuación se describen: a) se leerá el proyecto, los alegatos y las anotaciones de las partes, b) luego el Presidente pondrá a discusión de los representantes el conflicto y c) concluida la discusión se continuará con la votación para por último determinar el resultado.

En el supuesto que el proyecto de resolución se apruebe sin que se le formulen adiciones o modificaciones entonces se elevará a categoría de laudo y será firmado por los miembros de la Junta. Por otro lado si el dictamen fuera modificado o adicionado, el Secretario de Acuerdos tendrá la obligación de redactar el nuevo laudo, así lo dispone el artículo 889.

4.2.- ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS RELATIVOS AL PROCEDIMIENTO ORDINARIO CONTENIDO EN EL ANTEPROYECTO DE REFORMA LABORAL DEL PRD EN COMPARACIÓN CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.

La manera como desarrollaremos el presente apartado será citando en primer término los artículos relativos al procedimiento ordinario contenidos en el Capítulo XVI ubicado en el Título décimo tercero del Anteproyecto de reforma laboral del PRD e inmediatamente después anotaremos las semejanzas o diferencias de dichos preceptos con la legislación vigente.

No está por demás señalar que en la reforma del PRD casi en su mayoría se refiere a la sustitución de la Junta de Conciliación y Arbitraje por el juez laboral, en otras palabras contempla la eliminación de la actual autoridad laboral para dar paso a los Juzgados Laborales. Se subraya este aspecto puesto que en algunos artículos es el único cambio que se efectúa por lo que continúan con el mismo contenido y significado del precepto original, es decir permanecen casi igual que el artículo vigente en la actualidad.

A continuación exponemos los artículos referentes al procedimiento laboral sustentados en el Anteproyecto del PRD, junto con sus respectivas modificaciones.

Art. 876.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la ley.

El artículo 876 de la iniciativa del PRD coincide perfectamente con el art. 870 de la ley vigente por lo tanto en dicho precepto no se efectúa modificación alguna, luego entonces los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica se continúan desarrollando a través del procedimiento ordinario laboral.

Art. 877.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o Unidad Receptora del juzgado competente, la cual lo turnará al juez laboral que corresponda, el mismo día antes que concluyan las labores del juzgado.

El artículo 877 de la iniciativa está vinculado con el artículo 871 de la ley actual, de donde podemos apreciar que sólo se sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los juzgados o por el juez laboral, pero en realidad el contenido del precepto es el mismo por ende se propone que ahora el procedimiento ordinario se lleve a cabo ante un Juzgado Laboral en lugar que ante la presencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 878. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

El art. 878 citado compagina en todo con el art. 872 de la legislación vigente en consecuencia la formulación de la demanda continúa siendo por escrito, la cual deberá cumplir con los requisitos señalados en dichos preceptos. Asimismo se deberán anexar las copias de traslado a la demanda para el efecto de notificar a los demandados y por último el actor tendrá la posibilidad de ofrecer sus pruebas desde el momento en que plantea su escrito inicial.

Art. 879.- El juez laboral dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, si no concurre a la audiencia.

Quando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, el juez laboral, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera 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.

Del artículo 879 se desprenden entre otros cambios los siguientes: en primer término se reemplaza a la Junta Especial por el juez laboral, quien estará a cargo de pronunciar un acuerdo para la fijación de la primer audiencia, sin embargo es necesario señalar que la actividad desarrollada por la autoridad laboral a través del Pleno no se elimina con la reforma pues se autoriza que siga fungiendo con tal carácter para resolver los asuntos relativos a la competencia de los juzgados. Pero en este punto se presenta un segundo cambio pues en el artículo citado se estipula la práctica de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en cambio en el precepto correlativo inscrito bajo el número 873 se ordena la verificación de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, es decir se contempla la audiencia en todas sus etapas, por tanto la reforma propone eliminar de la audiencia inicial la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, para que sea desarrollada en forma independiente. Esta modificación coincide con la reforma fomentada por el Decreto del PAN, por lo cual para no repetir el comentario se insiste en lo señalado anteriormente a este respecto.

El tercer cambio se manifiesta en lo concerniente al apercibimiento dictado en contra del demandado en el supuesto que no comparezca a la primer audiencia, pues a diferencia de la ley actual en la reforma se elimina la sanción consistente en la pérdida del derecho de ofrecer pruebas y únicamente se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, lo que implica un gran beneficio para el demandado porque en la legislación vigente también pierde su derecho de ofrecer pruebas.

A manera de comentario el beneficio que produce esta tercera modificación es una excelente ayuda para el demandado pues en la hipótesis en que no comparezca a la audiencia y pierda su oportunidad de contestar la demanda, no obstante en todo caso tendrá la opción de ofrecer las pruebas que considere oportunas, a diferencia de lo argumentado por el art. 873 vigente donde se le impone como sanción la pérdida de su derecho para ofrecer pruebas. Con dicha acción se mejora la calidad de defensa del demandado, pero sin embargo en nuestra opinión se suprime la igualdad procesal que el legislador trato de implantar al procedimiento laboral para nivelar las condiciones sociales y económicas del trabajador con las del patrón, luego entonces con esta reforma se contraviene el espíritu del Constituyente de 1917. Además que no existirá una sanción lo suficientemente importante que obligue al patrón a comparecer a la audiencia.

Art. 880.- La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga al juez laboral a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración; a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados del juzgado; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

El artículo 880 de la iniciativa del PRD se diferencia con el art. 874 de la ley laboral actual en que el primero reconoce como obligación del juez laboral y el segundo como facultad de la Junta la fijación de una nueva audiencia en el supuesto que no haya sido notificado alguno de los demandados. De igual manera el primer artículo indicado elimina la obligación que tiene la Junta en notificar a las partes puesto que en su lugar dicha facultad se la otorga a los Juzgados Laborales, no obstante los dos preceptos señalan las mismas modalidades de cómo se llevarán a cabo las notificaciones.

Art. 881.- La audiencia a que se refiere el artículo 879 constará de dos etapas:

- a) De conciliación; y*
- b) De demanda y excepciones;*

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando el juez laboral no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente

El artículo 881 refuerza lo sostenido por el art. 879 de la iniciativa del PRD pues argumenta que la audiencia inicial sólo está conformada por dos etapas, una de conciliación y otra de demanda y excepciones, en cambio el art. 875 de la legislación vigente considera que la primer audiencia está integrada por tres etapas: 1) De Conciliación, 2) De Demanda y Excepciones, y 3) De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por lo tanto se reducen las fases a desarrollar dentro del precepto número 881.

Desde otro ámbito en la vida práctica laboral no es frecuente que la audiencia inicial se desahogue en todas sus etapas pues por diferentes circunstancias se difiere, tanto al término de la fase de conciliación, como al concluir la etapa de demanda y excepciones, y desde esta perspectiva se asienta en la ley una cuestión que es común se presente en la vida del litigio laboral, es decir que la audiencia no se celebre en su totalidad sino en partes.

Por otro lado se insiste que con la reforma planteada se afecta la celeridad del procedimiento porque se tendrá que celebrar otra audiencia por separado para verificar la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas lo que implica el alargamiento del procedimiento.

En cuanto al segundo párrafo del artículo arriba citado (881) concuerda con el mismo párrafo del art. 875 porque ambos indican que la audiencia se verificará con las partes que acudan a su celebración, pero por lo que respecta a las partes que no comparezcan desde el comienzo de la audiencia, éstas podrán intervenir en la misma siempre y cuando la autoridad laboral no haya cerrado el acuerdo de la etapa respectiva. Por ende la única discrepancia entre los preceptos es que el artículo 881 habla del juez laboral en lugar de referirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 882.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la audiencia, sin abogados patronos ni asesores. Si la demandada es una persona moral y comparece a través de apoderado general con facultades de representante legal, se permitirá que el actor lo asista su abogado;

II.- El juez laboral intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por el juez laboral, producirá todos los efectos inherentes a una sentencia;

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

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

Dentro del art. 882 se presentan dos importantes diferencias en relación con el art. 876 vigente. La primera se manifiesta en la fracción I del artículo 882 pues aunque ambos preceptos coinciden en señalar que las partes acudirán a la audiencia sin hacerse acompañar de sus abogados, asesores u apoderados, no obstante en el Anteproyecto del PRD se propone una nueva modalidad por cierto muy parecida a la sugerida por el PAN, toda vez que plantean una excepción a la regla contenida en la legislación vigente al facultar al actor para que sea acompañado por su apoderado siempre y cuando la parte demandada sea una persona moral que acuda a la audiencia por conducto de su representante legal.*

Es necesario argumentar que en la práctica es común se presente la situación descrita por la reforma, es decir que comparezcan a la audiencia el actor personalmente y el representante de la demandada, en donde desde luego las partes se encuentran en desiguales condiciones en cuanto a conocimientos se refiere, pues es obvio que un trabajador nunca poseerá iguales conocimientos que un representante legal, a menos que el trabajador también sea abogado, por ello deducimos que la intención de la iniciativa del PRD es colocar en igualdad de condiciones a las partes para su defensa.

Y la segunda diferencia consiste en que el art. 882 ya no contiene la fracción VI del art. 876 actualmente en vigor por tanto resulta inaplicable la sanción impuesta a las partes por su incomparecencia a la etapa conciliatoria, la cual obliga a las partes a acudir de manera personal a la siguiente etapa. En nuestra opinión es un acierto jurídico su eliminación pues en la teoría se interpreta dicho precepto como que deben de comparecer de manera personal el actor y el demandado, situación que afecta la correcta aplicación de las figuras de representación reguladas por la ley laboral en virtud que las limita.*

En cuanto a las fracciones II, III y IV son iguales en contenido con la única diferencia que sustituyen a la Junta por el juez laboral, de donde se desprende que corresponde a éste último el trámite de la etapa conciliatoria.

Art. 883.- El juez laboral que reciba un expediente proveniente de otro juzgado, citará a las partes a la etapa de conciliación, demanda y excepciones.

El artículo 883 es modificado en comparación con el art. 877 de la legislación actual, toda vez que como en la iniciativa del PRD son cambiadas las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Juzgados Laborales tanto locales como federales, en consecuencia se elimina lo estipulado por el art. 877 en cuanto a que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe celebrar la segunda y tercera etapa en el momento que reciba un expediente de la Junta de Conciliación, y en su lugar el art. 883 faculta al juez laboral para celebrar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones cuando reciba un expediente de otro juzgado.

Deducimos que aparece una gran discrepancia en torno a la audiencia que debe celebrarse, porque en el art. 877 se ordena el desahogo de las fases de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en cambio en el art. 883 se ordena la realización de las etapas de conciliación, demanda y excepciones. También percibimos que dentro del primer precepto se elimina la celebración de la fase conciliatoria pues debió de verificarse ante la Junta de Conciliación, en cambio en el art. 883 se ordena la celebración de la audiencia incluyendo tal etapa, de donde concluimos que el PRD atribuye verdadera importancia a la conciliación, no obstante en la audiencia inicial señalada por la reforma se elimina la última fase de ofrecimiento y admisión de pruebas en atención a la separación de etapas propuesta por la iniciativa en estudio.

Art. 884.- La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El juez laboral hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

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

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda por escrito, teniendo derecho a realizar las aclaraciones mínimas a la misma, de ser necesario, estando obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, el juez laboral la expedirá a costa del demandado;

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

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

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

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

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, el juez hará un extracto de la controversia y distribuirá la carga de la prueba. En el acuerdo respectivo fijará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

El artículo 884 coteja casi perfectamente en sus fracciones I, II, IV, V, VI y VII con las correlativas del art. 878 pues sólo sustituyen al Presidente y a la Junta de Conciliación y Arbitraje por el juez laboral, pero tienen el mismo contenido.

La fracción II del art. 878 no es afectada por la reforma propuesta en consecuencia el actor podrá ampliar, modificar e incluso cambiar todo el sentido de su escrito inicial, en otras palabras si el actor integra incorrectamente su demanda entonces tendrá la oportunidad de corregir su error en la etapa de demanda y excepciones.

La diferencia se presenta en las fracciones III y VIII de ambos artículos. La fracción III del art. 878 actual indica que la demanda puede ser contestada por escrito u oralmente, en cambio la fracción III del art. 884 sólo permite que sea contestada de manera escrita, con dicha modificación se elimina el carácter predominantemente oral que caracteriza al procedimiento ordinario laboral. Por otro lado este último precepto permite al demandado únicamente formular las aclaraciones mínimas al escrito contestatorio, con dicha especificación se introduce una innovación al juicio laboral puesto que el art. 878 de la Ley de 1980 no autoriza al demandado a aclarar su demanda, no obstante en la práctica laboral los patronos también gozan del privilegio de modificar su contestación pues a pesar que en la ley no se regula tal hecho la Junta lo permite, luego entonces desde la perspectiva que en la vida práctica se le permite al demandado modificar su contestación deducimos que más que conceder un nuevo beneficio al demandado se le impone un límite a fin que se constriña en cambiar lo esencial de su escrito contestatorio.

La fracción VIII del art. 884 contiene un cambio esencial en comparación con la misma fracción del art. 878, pues ordena que el juez haga un resumen de la controversia y en base a el determine la carga de la prueba sobre las partes del conflicto. Esta modificación me parece muy oportuna pues en realidad las partes actualmente no conocen de manera veraz a quién le corresponde probar tal o cuál hecho y únicamente se guían en los precedentes, contradicciones de tesis y ejecutorias que emite la Suprema Corte para despejar sus dudas sobre este tema, por lo cual con dicha reforma sabrán de manera exacta quién debe probar los hechos.

Creo que con la presente reforma se reconoce el verdadero valor de la figura jurídica conocida como la carga de la prueba puesto que ahora la autoridad laboral se detendrá a estudiarla dentro del juicio, por lo tanto las partes resultan ser las principales beneficiadas con el cambio pues al conocer que hechos les corresponde probar tendrán mayor oportunidad de ofrecer sus mejores elementos de prueba y sabrán que posibilidad tienen para obtener una resolución favorable.

Otro aspecto que diferencia a ambos artículos es que en el precepto 878 se estipula que una vez terminada la etapa de demanda y excepciones se debe continuar inmediatamente con la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, en cambio el art. 884 señala que al termino de la fase de demanda y excepciones se levantará un acuerdo para el efecto de fijar nueva fecha para el desahogo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, es decir se celebra de manera independiente. Apreciamos en la reforma la separación de la audiencia en dos fases una de conciliación, demanda y excepciones y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas, mismas que se verifican en diferentes audiencias.

Art. 885.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurran las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El art. 885 de la iniciativa del PRD coincide perfectamente con el art. 879 pues ambos tratan sobre la incomparecencia de las partes por lo tanto se continúa aplicando la regla empleada en la actualidad en el sentido que si el actor es quien no comparece a la etapa de demanda y excepciones entonces se le tiene por reproducida su demanda inicial, pero si es el demandado quien no acude a la misma fase entonces se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y sólo podrá ofrecer pruebas en contrario, en consecuencia no hay reforma alguna sobre este precepto.

Art. 886.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- *La parte en quien recaiga la carga de la prueba, ofrecerá primeramente las pruebas relacionándolas con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, ofrecerá sus pruebas la otra parte y podrá objetar las de su contraria; y a su vez, la parte en quien recayó la carga de la prueba, podrá objetar las de su contraparte;*

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

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

IV.- Concluido el ofrecimiento, el juez resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Respecto al desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se subraya que el art. 886 sufre algunas variaciones en comparación con el art. 880 de la ley actual.

De la fracción I del último precepto con relación a la misma fracción pero del art. 886 se desprende una diferencia muy importante en virtud que es distinto el orden seguido para el ofrecimiento de pruebas, pues el precepto 880 señala que primero serán rendidas las probanzas del actor y luego las del demandado, en cambio el precepto 886 indica que el orden de ofrecimiento está vinculado con la carga de la prueba pues en primer término le corresponde aportar las probanzas a la parte sobre quien recae la carga probatoria y en segundo término a su contraparte jurídica.

En cuanto a la objeción de las pruebas de acuerdo con el art. 879 corresponde primero al demandado objetar las pruebas del actor y luego el actor objetará las probanzas del demandado, en cambio conforme al precepto número 886 primero objetará las pruebas la parte sobre la que no recayó la carga probatoria y posteriormente objetará la parte sobre quien pese la carga de la prueba. En razón a que primero ofrecerá sus pruebas la parte en quien recaiga la carga probatoria, y después ofrecerá sus probanzas la parte contraria, además en ese mismo momento tendrá la oportunidad de objetar las pruebas de su oponente, y finalmente corresponde objetar las pruebas a la parte sobre quien recayó la carga de la prueba. *

La fracción II del artículo 886 coincide con la correlativa fracción del precepto 880 pues ambas reconocen el derecho que poseen las partes para ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando se vinculen con las ofrecidas por su contraparte jurídica y se rindan antes de cerrarse la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sin embargo se distinguen porque en la iniciativa del PRD se elimina la segunda parte del art. 880 donde se faculta al actor a ofrecer algunas pruebas referentes a hechos desconocidos y para tal efecto le permite suspender la audiencia a fin de reanudarla en los diez días siguientes. Apreciamos que con dicha acción se suprime un derecho fundamental consagrado a favor del trabajador pues comúnmente quién funge como actor es el propio trabajador, en nuestra opinión no es correcto eliminar su derecho de ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, puesto que el legislador de 1980 previó dicha situación con el objetivo de que el actor no quedará en estado de indefensión brindándole la oportunidad de un segundo periodo probatorio, mismo que tiene su origen en la tutela jurídica que identifica al procedimiento laboral.

Desde otro punto de vista con la propuesta de reforma se coloca en un plano de igualdad al actor y al demandado pues establece para ambos las mismas condiciones para el ofrecimiento de pruebas, atentando contra el espíritu del Constituyente de 1917.

Las fracciones que aparecen en el numeral III de ambos artículos no sufren alteración alguna por tanto se continuarán aplicando las reglas contenidas en el capítulo XII para el ofrecimiento de pruebas.

La fracción IV del art. 886 en comparación con la misma fracción del art. 885 se distinguen en que el primer precepto autoriza al juez para que admita y deseche las probanzas de las partes, en cambio el art. 885 atribuye dicha actividad a la Junta.

Art. 887.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervinientes o de tachas.

El art. 887 coteja perfectamente con el art. 881 de la ley actual, de donde observamos que tanto en la iniciativa del PRD como en la legislación vigente se acepta el ofrecimiento de pruebas relativas a hechos supervinientes, así como de aquéllas vinculadas a las tachas formuladas en contra de los testigos, después de concluido el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Situación que me parece correcta pues otorga a las partes la oportunidad de acreditar algunos elementos **suscitados con posterioridad al desahogo de la etapa de pruebas.** Desde luego que dichas pruebas deben ser lo suficientemente importantes para el juicio, al grado que influyan en la resolución para que sean aceptadas por la autoridad laboral.

Art. 888.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará la **sentencia.**

El art. 888 coincide con el art. 882 en señalar que si las partes están de acuerdo con los hechos entonces la controversia se concreta en resolver el derecho pero en este punto es donde aparece una disyuntiva entre los dos artículos, pues en el último se indica que al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se otorgará término a las partes para alegar y luego se continuará dictando el laudo, mientras que por otro lado el art. 888 hace alusión que al término de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se oirán los alegatos de las partes y luego se procederá a emitir la sentencia. En consecuencia la discrepancia entre los artículos se constriñe en que el primero contempla la celebración de una audiencia integrada por todas las etapas y el segundo sólo considera algunas fases de la audiencia actual.'

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

'La segunda discrepancia se presenta cuando se cambia al laudo por una sentencia, vemos que dicho cambio atiende a la conversión del Juzgado Laboral por la Junta lo que implica la consecuente modificación de sentencia en vez de laudo.

Art. 889.- *El juez laboral, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercebimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.*

Quando por la naturaleza de las pruebas admitidas, *el juez laboral considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las de la parte en quien recaiga la carga de la prueba y después las de la contraparte.* Este periodo no deberá exceder de treinta días.

El art. 889 concuerda con la mayor parte del contenido del art. 883, sin embargo sufre algunas pequeñas modificaciones. Una de ellas se manifiesta cuando estipula que le corresponde al juez laboral en lugar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la elaboración de un acuerdo en el cual se fijará el desahogo de las pruebas. Otra variación se presenta al sustituir el criterio de la Junta por el del juez en el caso que sea necesario señalar varias audiencias para el desahogo de pruebas. La última variación se refiere al orden en el que se recibirán las probanzas pues el art. 883 indica que primero se recibirán las del actor y luego las del demandado, en cambio el art. 889 señala que primero se recibirán las probanzas de la parte en quien recaiga la carga de la prueba y después las pruebas de su contraparte jurídica, dicho precepto reitera la idea contenida en el art. 886 fracción I.

Art. 890.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las de la parte en quien recaiga la carga de la prueba e inmediatamente después las de la contraparte o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley;

III.- En el caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que el juez laboral requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, el juez laboral se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

El art. 890 en comparación con el art. 884 contiene diferencias parecidas a las señaladas dentro del precepto que acabamos de analizar no obstante es necesario mencionarlas de nueva cuenta.

En principio de cuentas ambos preceptos enuncian el desarrollo de la audiencia de desahogo de pruebas. Por su parte la fracción I del art. 890 sigue el orden planteado en el Anteproyecto de reforma del PRD para el recibimiento de aquellas pruebas que estén debidamente preparadas, orden que consiste en recibir primero las probanzas de la parte en quien recae la carga de la prueba y después se aceptan las pruebas de su contrario jurídico, a diferencia de la fracción I del art. 884 pues propone que primero sean aceptadas las pruebas preparadas del actor y luego las del demandado.

La fracción II del art. 890 tiene el mismo contenido que la fracción segunda del art. 884 por lo tanto en el supuesto que las pruebas no hayan sido previamente preparadas para su desahogo se sigue ordenando la suspensión de la audiencia en virtud de dicho precepto no fue reformado por la iniciativa del PRD.

Haciendo una comparación de la fracción III del art. 890 con la fracción tercera del art. 884 nos percatamos que ambas tienen el mismo sentido, pero sin embargo se diferencian en que el último precepto reconoce que el juez posee la facultad de requerir a la autoridad omisa el envío de la documentación solicitada por parte de la autoridad requeriente en virtud de constituir pruebas pendientes de desahogo dentro del juicio, no obstante en el primer artículo señalado se le reconoce dicha atribución a la Junta.

El art. 890 contiene otra diferencia pues para el efecto que dichas autoridades no cumplan a pesar del nuevo pedimento efectuado por parte de la autoridad laboral requeriente, se autoriza al juez para que en sustitución de la Junta informe al superior jerárquico de los hechos ocurridos con la intención de que se apliquen las sanciones correspondientes a la autoridad omisa.

Por último la fracción IV del art. 890 coteja exactamente con el mismo número de fracción del art. 884 en tal caso una vez concluido el desahogo de pruebas las partes emitirán sus alegatos.

Art. 891.- Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el juez laboral, de oficio, declarará cerrada la instrucción *pasando los autos a sentencia.*

Si al hacerlo advierte que se encuentra pendiente alguna diligencia, abrirá de nuevo la etapa de desahogo de pruebas y dictará los proveídos necesarios para la regularización del expediente.

El art. 891 está vinculado con el art. 885 de la legislación vigente puesto que ambos estipulan tres condiciones parecidas como antecedentes de la fase resolutive pero disciernen porque atribuyen a diferentes personas el cierre de instrucción, es decir ambos artículos indican que una vez concluido el desahogo de pruebas, vertidos los alegatos por las partes y efectuada la certificación por el Secretario de Acuerdos en la cual especifique que no hay pruebas pendientes por desahogar se continuará con el cierre de instrucción, sin embargo el artículo 885 atribuye al auxiliar la función de declarar cerrada la instrucción mientras que el art. 890 le otorga dicha función al juez laboral.

El segundo párrafo del art. 891 está relacionado con el segundo párrafo del art. 886 de la ley actual no obstante sufre algunas modificaciones, puesto que éste último reconoce la facultad que poseen los miembros de la Junta para que a su criterio soliciten la verificación de algunas diligencias que sirvan en el esclarecimiento de la verdad, así como soliciten la práctica de aquellas diligencias no desahogadas por causas ajenas a las partes, en sentido contrario en el art. 891 sólo se contempla la posibilidad de verificar las diligencias pendientes y para tal efecto ordena abrir la etapa de desahogo pruebas así como dispone la regularización del procedimiento, por lo tanto en el proyecto de reforma se elimina la facultad discrecional reconocida a los representantes de la Junta para que a su criterio practiquen las pruebas necesarias para el esclarecimiento de la verdad y en su lugar únicamente permite regularizar el procedimiento con relación a las pruebas pendientes.

Con la reforma anterior se resta aplicabilidad al principio de inmediatez porque se elimina la intervención directa de la autoridad dentro de un conflicto laboral en virtud que no podrá solicitar el desahogo de las probanzas que a su criterio sean necesarias para el mejor conocimiento del juicio, toda vez que el principio de inmediatez fomenta la participación activa de la autoridad laboral dentro del procedimiento para lograr un conocimiento más exacto del conflicto y así estar en mejores condiciones para emitir una resolución a verdad sabida y buena fe guardada.

Art. 892.- *En un término de veinte días, a partir del cierre de instrucción, el juez dictará la sentencia, que en todo caso deberá contener:*

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

II.-El señalamiento de los hechos controvertidos;

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

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

V.- Los puntos resolutivos.

Cuando por la extensión del expediente el juez laboral requiera de más tiempo para emitir la resolución, deberá hacerlo constar en un acta, estableciendo el nuevo término en que deberá emitir la misma.

El primer párrafo del artículo 892 del Anteproyecto de reforma del PRD contiene un aspecto innovador pues expresa que en un término de veinte días posteriores al cierre de instrucción el juez emitirá la sentencia, en principio de cuentas visualizamos que se amplía el término estipulado en el art. 885 para la integración de la resolución final, y en segundo lugar refiere la conformación de una sentencia a diferencia del art. 885 que habla de la integración del proyecto de resolución, como podemos observar este cambio atiende a la sustitución de las Juntas por los Juzgados Laborales.

En cuanto a los requisitos que deben contener tanto el laudo como la sentencia son exactamente los mismos por tanto el contenido de las resoluciones no varía pues no hay modificación alguna al respecto, en consecuencia las fracciones I, II, III, IV de los artículos 892 y 885 cotejan al pie de la letra. *

El último párrafo del art. 892 contiene una propuesta exclusiva del PRD por medio de la cual se proporciona más tiempo al juez para que emita la resolución del conflicto cuando el expediente laboral sea bastante amplio, situación que se hará constar en un acta así como se fijará un nuevo término para la emisión de la sentencia. Esta modalidad es una opción que quizás se justifique en relativamente pocos expedientes, pero en la mayoría de los casos no es aplicable porque si bien es cierto que existen expedientes laborales lo bastante voluminosos que para su análisis requieran de meses de estudio, también es cierto que hay expedientes que aunque físicamente son extensos no forzosamente se necesita de un tiempo extraordinario para emitir su resolución. *

Pienso que la aportación del PRD desafortunadamente servirá de pretexto a las autoridades laborales para prorrogar la emisión de la resolución final porque posiblemente en la mayoría de los casos no se necesite de un tiempo mayor para resolver, circunstancia que afectará desde luego la celeridad del procedimiento pues considerando que en primer lugar se amplía el término para rendir la resolución, en segundo lugar se concede una ampliación del plazo ya incrementado, y como tercer punto es de resaltarse que ya demasiado tiempo se tarda el procedimiento laboral en verificarse para que todavía se autoricen más ampliaciones de términos, sin embargo la ley faculta la postergación de la resolución.

Reforzando la idea anterior es de señalarse que ya de por sí son lentas las autoridades laborales para emitir la resolución del juicio y si además le sumamos el hecho de que en la práctica nunca se cumplen los plazos consagrados en la ley laboral, entre ellos frecuentemente no se cumple con el término estipulado para la expedición de la resolución final, por tanto deducimos que con esta reforma se tardará mucho más en resolver los conflictos.

Art. 893.- Si el juez laboral estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en la *sentencia* una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

La razón del cambio anterior radica en que se iría en contra de la lógica jurídica al pretender ejecutar una resolución no declarada firme pues existe la posibilidad que sea modificada por la sentencia del juicio de amparo y en todo caso se provocarían efectos perjudiciales para alguna de las partes. Por ejemplo si un actor tiene derecho a las prestaciones reclamadas en su demanda y por tal motivo le son concedidas por la autoridad laboral pero éste ejecuta inmediatamente la resolución entonces no daría oportunidad al demandado de interponer el juicio de amparo correspondiente. Sin embargo podría suceder que si el demandado interpusiera a tiempo el juicio de garantías y éste ordenará como resultado cambiar el sentido de la resolución entonces no se podría ejecutar la primer resolución pero definitivamente la última quedaría firme, resultando obvio que ya no tendría objeto la promoción del juicio de amparo si previamente la resolución ya fue ejecutada.

La innovación notable que se encuentra en el Anteproyecto de reforma del PRD consiste en que no se contempla ningún aspecto relacionado con los arts. 886, 887, 889 y 890 de la legislación actual, en virtud que los tres primeros preceptos se refieren a la elaboración, discusión y votación del proyecto de resolución, y siendo que tal figura es sustituida por la sentencia en la propuesta de reforma entonces no hay razón para hablar del proyecto de laudo.

De igual manera se suprime el engrose de la resolución final puesto que en el art. 889 se señala que el engrose consiste en adicionar o modificar dicha resolución con las aportaciones provenientes de los miembros de la Junta pero considerando que la reforma elimina la integración tripartita de la autoridad laboral es lógico que ya no se presentan las circunstancias para que se realice el engrose de la resolución en virtud que sólo el juez participará en su elaboración.

Así mismo como tales preceptos hacen alusión a la integración tripartita de la Junta y considerando que con la reforma se pretende eliminar dicho carácter de la autoridad laboral entonces es justificable que no se contemple lo argumentado por los preceptos citados.

El art. 893 tiene relación en cuanto a su contenido con el art. 897 presentando sólo algunos leves cambios, toda vez que en lugar de tomar en cuenta el criterio de la Junta se basará en la opinión del juez cuando exista la presunción de que las partes actuaron con dolo o mala fe y de ser así les impondrá una multa de hasta siete veces el salario mínimo general vigente, sin embargo también se diferencia en que el precepto 893 ordena la estipulación de la multa en el contenido de una sentencia, mientras que la ley actual la señala dentro del laudo. En concreto podemos decir que la diferencia versa en la sustitución de la Junta por el juez y en el cambio del laudo por la sentencia.

Art. 894.- Una vez firmada la sentencia por el juez laboral, será notificada personalmente a las partes y puesto el expediente a disposición, en su caso, del actuario, para que lo ejecute. Éste no podrá llevar a cabo la ejecución antes de transcurrir el término para que la parte afectada pueda pedir amparo, salvo que la sentencia definitiva derive de lo resuelto previamente en el juicio constitucional.

El art. 894 según la iniciativa del PRD no tiene relación con ningún precepto de la ley actual, pese a ello en nuestra opinión se vincula en parte con el artículo 891 de la legislación vigente, en virtud que éste último contempla dos aspectos también abordados por el primer precepto. Así el precepto 891 señala por un lado la firma del laudo por parte de los miembros de la Junta y por otro lado ordena turnar el expediente al actuario a fin de que notifique el laudo. Y comparando ambos artículos podemos observar que el artículo 894 en vez de mencionar la firma del laudo estipula la firma de la sentencia por parte del juez laboral y en vez de ordenar turnar el expediente al actuario para que sean notificadas las partes, ordena la ejecución de la sentencia por parte del actuario.

La segunda parte del artículo es una aportación común del PAN y del PRD, la cual explica que la ejecución de una resolución no podrá efectuarse sino hasta después de que haya corrido el término determinado por la ley para la interposición del juicio de amparo o bien se haya dictado sentencia definitiva como resultado de la promoción de un juicio constitucional.

CAPÍTULO QUINTO

5. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA INICIATIVA DE REFORMA DEL PAN Y EL ANTEPROYECTO DE REFORMA DEL PRD RESPECTO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

51.- REFORMAS MÁS SOBRESALIENTES DE LA INICIATIVA DEL PAN

Haciendo una sinopsis de los planteamientos de reforma propuestos por el PAN con relación al procedimiento ordinario podemos determinar las modificaciones más importantes en comparación con la Ley Federal del Trabajo en vigor. En realidad la propuesta de reforma del PAN se constriñe en los siguientes puntos básicos que expondremos a continuación.

Como primera reforma tenemos a la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federales como Locales por los Juzgados de lo Social, es decir se pretende eliminar el carácter tripartito de la autoridad laboral para entregar en manos de una sola persona la impartición de justicia, situación con la que no estamos de acuerdo porque como ya se ha analizado en el capítulo dos los juzgados como órganos pertenecientes al Poder Judicial también poseen defectos similares a los que se presentan dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tanto la sustitución de la autoridad laboral no arreglará la problemática actual.

La segunda modificación digna de resaltarse consiste en la propuesta de que la primer audiencia sea reducida en cuanto al número de etapas que la integran, pues sólo se conformaría de dos fases, la primera de conciliación y la segunda de demanda y excepciones, eliminado la tercer etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas contemplada por el art. 875 de la ley vigente. Sin embargo es necesario resaltar que esta última fase se deja independiente no formando parte ni de la audiencia inicial ni de la audiencia de desahogo de pruebas y como la reforma es obscura a este respecto se considera como una audiencia autónoma. Según los promotores de dicha reforma la razón por la cual se contempla a la primera audiencia solamente integrada por las etapas señaladas es porque al finalizar la segunda etapa el juez deberá hacer un estudio del asunto a fin de establecer la carga de la prueba sobre las partes.

-
Dentro de la etapa de conciliación, demanda y excepciones es donde se encuentran las principales reformas sostenidas por el PAN. Así en la etapa conciliatoria se establece una nueva modalidad al plantearse la hipótesis relativa a que cuando la parte demandada sea una persona jurídico colectiva y comparezca en la etapa conciliatoria por conducto de su representante legal entonces se autoriza al actor para que sea acompañado por su abogado durante la celebración de la audiencia. Reforma muy acertada puesto que en la práctica es común apreciar que las personas morales son representadas por algún abogado en cumplimiento a las reglas de representación consagradas en la ley laboral, por lo tanto la aplicación estricta del actual artículo 876 fracción I únicamente se le efectúa al trabajador puesto que él sí puede comparecer de forma directa a la Junta por el hecho de ser una persona física, en tales circunstancias se coloca en una verdadera desventaja al obrero pues como se permite que un representante legal comparezca a nombre de una persona moral y el trabajador en muchas ocasiones comparece directamente entonces observamos la desigualdad de conocimientos jurídicos que poseen cada una de las partes.

Por otro lado se elimina la sanción que actualmente se impone a las partes motivada por su inasistencia a la primer etapa denominada conciliación puesto que se suprime la obligación de las partes de comparecer personalmente a la etapa de demanda y excepciones, tal y como lo establece el art. 876 fracción III de la ley en vigor.

Es correcto que se elimine la fracción anterior pues el problema se presenta al tratar de explicar a que se refiere la ley con el término "personalmente" pues se ha hecho una interpretación errónea al entender que quienes deben comparecer a la siguiente etapa forzosamente serán el actor y el demandado, afortunadamente en la actualidad no se entiende de dicha manera pues la Junta a sentado algunos criterios para la correcta interpretación del precepto. Así se entiende por comparecencia personal no necesariamente la del actor o del demandado sino que lo importante es que acuda una persona en nombre de cada una de las partes.° Pese a lo dicho nos parece bien la derogación de la fracción III del art. 876 de la ley vigente para evitar confusiones en su interpretación.

Dentro de la etapa de demanda y excepciones se presentan cambios interesantes. En primer lugar la iniciativa del PAN suprime el segundo intento para lograr la conciliación entre las partes argumentando que resulta inútil una segunda exhortación. En nuestra opinión el legislador quiso asegurarse de que las partes estuvieran inconformes en concebir un arreglo y por ello estipuló en dos ocasiones la conciliación, una con intervención de la Junta y otra con la participación del Presidente con el objetivo de no perder oportunidad para llegar a un posible acuerdo entre las partes.

No obstante en realidad en la práctica laboral, ni la Junta ni el Presidente cumplen con dicha actividad puesto que por costumbre no fomentan la conciliación, aunque también otra razón podría ser que el cúmulo de trabajo les impida su realización, y desde este enfoque resulta lo mismo que el segundo intento conciliatorio esté regulado o no por la ley pues carece de aplicabilidad efectiva.

En segundo término otra reforma del PAN consiste en facultar a las partes para que contesten de manera previa y por escrito, así el demandado podrá contestar el libelo inicial y el actor contestará la reconvenición de la forma descrita. El hecho de contestar por escrito y anticipadamente es una cuestión realizada cotidianamente en los juicios del orden común como por ejemplo en los procesos civiles y penales, claro está que dentro de los términos jurídicos determinados por cada materia. Por lo tanto observamos que dicha modalidad se pretende introducir al procedimiento ordinario laboral, sin embargo creemos que este cambio le atribuiría un carácter formalista al juicio laboral.

Analizando detenidamente la parte que resulta más beneficiada con tal reforma es el demandado puesto que si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones pero anticipadamente contesta por escrito la demanda entonces el juez ratificará su contestación y no perderá su derecho para ofrecer pruebas, en razón a que la audiencia inicial termina con la fase de demanda y excepciones y por consiguiente se procederá a señalar nueva fecha para la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Desde este ámbito se otorga al demandado un beneficio extra que el Constituyente de 1917 nunca pretendió atribuirle. En nuestra opinión se está colocando en igualdad de condiciones procesales al patrón y al trabajador.

Por otro lado la presentación de documentos por escrito a través de la Oficialía de Partes se hace presente en el transcurso del procedimiento. Así se faculta a las partes a exhibir sus alegatos por escrito, a pesar que dicha actividad es realizada en la actualidad durante la práctica del litigio laboral se denota que la ley vigente no lo estipula expresamente tal como lo hace la reforma del PAN.

En tercer lugar la reforma del PAN ordena al juez que realice un extracto de la litis y distribuya la carga de la prueba al termino de la etapa de demanda y excepciones, lo cual me parece muy oportuno pues en la práctica jurídica se hace el estudio de la carga de la prueba hasta el momento de dictar la resolución final, en consecuencia sólo tiene fines informativos pues únicamente indica a las partes el porqué se resolvió en determinado sentido en base al estudio de las pruebas aportadas, pero nunca sirve de guía a los contendientes para que sepan dentro del juicio a quién le corresponde probar tal o cuál punto, teniendo las partes como única alternativa el fundarse en los criterios sostenidos por la Suprema Corte para tener una idea sobre a quién le corresponde probar determinados hechos, pero nunca se sabe de manera certera a quién le corresponde probar.

Haciendo un breve comentario sobre la carga de la prueba se piensa que es la institución que ocasiona un mayor grado de estudio por parte de las autoridades laborales, Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados de Circuito y de la Suprema Corte, con motivo de las amplias lagunas que presenta la ley respecto a este tema. Toda vez que en el Derecho Procesal del Trabajo no existe uniformidad de criterios en las tesis laborales en razón a que los órganos jurisdiccionales laborales no están federalizados y en consecuencia las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto a nivel Local como Federal crean una diversidad de criterios para solucionar los problemas que se suscitan sobre la carga probatoria. Aunado a lo anterior la libertad tan buscada por el legislador en la interpretación de las pruebas ha ocasionado una carencia de reglas que resuelvan aquellas dudas legales que surgen con relación a la determinación de la carga de la prueba laboral.

Por otro lado es interesante saber en que reglas se guiará el juez para establecer la carga probatoria toda vez que la iniciativa no establece lineamiento alguno para tal efecto. Desde luego que podría basarse en los criterios sustentados por la Corte pero lo difícil sería su aplicación puesto que existen tesis laborales y ejecutorias con criterios opuestos que no han sido resueltas, por lo tanto la solución radica en hacer una depuración de los precedentes, tesis de jurisprudencia y ejecutorias por parte de la Suprema Corte para de ahí tomar los criterios básicos y asentarlos en la ley laboral.

Por lo que hace al extracto de la litis me parece una excelente modificación puesto que el análisis efectuado por el juez servirá de guía a las partes para que aprecien más claramente la dirección que está tomando el juicio y con ello conozcan las posibilidades que tienen para obtener una resolución favorable. Por otro lado también brinda la oportunidad a las partes de estudiar el asunto desde el punto de vista de la autoridad laboral, porque desde luego que cada parte deduce el camino que sigue el procedimiento, pero no sabe cuál es el criterio del órgano jurisdiccional por lo cual el extracto de la litis sirve de base a los litigantes. Y finalmente con la realización del extracto de la controversia por parte de la autoridad laboral que conoce del asunto, en este caso el juez, tendrá un mayor control sobre el procedimiento pues irá concatenando los pasos que integran el juicio.

*De tal manera que con la realización de un resumen de la etapa de demanda y excepciones, y con la distribución de la carga de la prueba sobre las partes se marcará el lineamiento a desarrollar dentro del proceso laboral.

Por otro lado la iniciativa del PAN reivindica la figura de los alegatos en virtud que ordena se tomen en consideración al momento de dictarse la resolución final, acto que nos parece del todo justo pues tal institución en la práctica carece de efectividad dentro del juicio ordinario laboral, en virtud que la mayoría de las veces las partes no los emiten por considerarlos intrascendentes para la resolución además de asimilarlos como un simple resumen, sin embargo su importancia es tal que constituyen un razonamiento lógico jurídico en el cual se manifiestan los puntos acreditados por las partes, así como contiene las aseveraciones del porqué la autoridad laboral debe resolver en determinado sentido, es decir es un estudio que se realiza de todo el juicio laboral.

-
Como última aportación de la iniciativa del PAN se establece que el Actuario podrá ejecutar una sentencia hasta que transcurra el tiempo en el cual la parte afectada con la resolución pueda interponer el juicio de amparo correspondiente y de ser así esperará a que se dicte la sentencia de amparo.

Pienso que la intención de la propuesta de reforma que motiva la idea de esperar a que transcurra el término para la interposición del amparo para poder ejecutar una sentencia obedece a que se quiere estar perfectamente seguro que la resolución a ejecutar no puede ser cambiada por algún órgano supremo como un Tribunal Colegiado de Circuito, un Juzgado de Distrito o por la Suprema Corte de la Nación. Por lo tanto esta reforma se justifica pues una resolución debe quedar firme antes de su ejecución para evitar perjudicar derechos de terceros así como posibles nulidades de actuaciones.

5.2.- REFORMAS MÁS IMPORTANTES DEL ANTEPROYECTO DEL PRD

Del Anteproyecto de reforma laboral del PRD elaborado con el fin de reformar la Ley Federal del Trabajo, podemos apreciar que no se desprenden cambios transcendentales dentro del procedimiento ordinario toda vez que la mayoría del articulado propuesto se constriñe en cambiar a la Junta, ya sea por jueces de lo laboral o en su caso por Juzgados Laborales.

Dicha modificación atiende a la reforma que propone la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto a nivel Federal como Local por los Juzgados Laborales, los cuales dependerán del Poder Judicial en lugar del Poder Ejecutivo. Sin embargo los pros y contras de integrar a la Junta dentro del Poder Judicial han sido analizadas en el capítulo dos del presente trabajo.

Independientemente de lo anterior los otros cambios originados en el texto de reforma son muy concretos y se presentan principalmente en la etapa de conciliación, demanda y excepciones.

En primer lugar la propuesta del PRD divide en dos etapas la audiencia que actualmente se desarrolla en una sola fase, es decir, se propone dividir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión y ofrecimiento de pruebas en dos partes, la primera de conciliación, demanda y excepciones, y la segunda de ofrecimiento y admisión de pruebas, esta situación afecta fundamentalmente la celeridad del procedimiento toda vez que necesariamente el desahogo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tendrá que verificarse en otra nueva fecha lo que implica la prolongación del juicio y el retraso de la aplicación de la justicia.

Con la modificación anterior se produce un beneficio esencial al demandado toda vez que en la hipótesis que no comparezca a la etapa de conciliación, demanda y excepciones ya no perderá el derecho a ofrecer sus pruebas como sucede en la legislación vigente, puesto que al ser dividida la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y sólo celebrarse la etapa de conciliación, demanda y excepciones únicamente se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, pudiendo comparecer a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que desde luego se celebrará en otra fecha. Aunque dicho beneficio se extiende también al trabajador pues tiene la misma oportunidad de ofrecer sus pruebas en otra etapa, toda vez que en la práctica laboral cuando no comparece el actor se le tiene por reproducida su demanda y en el caso que el demandado lo reconvenga la Junta suspende la audiencia para darle oportunidad al actor de contestar posteriormente, y sólo en pocas ocasiones se prosigue con la etapa de pruebas estando ausente el trabajador, en observancia de la función tutelar que ejerce la Junta. Por tanto esta reforma beneficia especialmente al demandado ya que en la práctica laboral al trabajador se le concede dicho beneficio aunque no lo regule la ley.

Por otro lado dentro de la etapa de conciliación se presentan dos cambios trascendentales. En principio de cuentas se establece una gran modificación en cuanto a la comparecencia de las partes toda vez que se contempla la hipótesis donde el demandado comparece a la audiencia conciliatoria por conducto de su representante legal en tal caso se faculta al trabajador para que sea representado por su apoderado legal. Esta reforma otorga la misma capacidad de defensa a las partes, puesto que en la vida de litigio laboral puede presentarse el caso donde en representación

de una persona moral acuda su representante legal mientras que el trabajador acuda personalmente cumpliendo con lo ordenado por la fracción I del art. 876 en vigor, en dichos acontecimientos es lógico que no estén ambas partes en igualdad de condiciones para celebrar la etapa conciliatoria, en virtud que el obrero por su falta de conocimiento jurídico podrá tomar una decisión equivocada o incluso existe la posibilidad de que sea engañado por el representante del demandado celebrando un convenio que no le beneficie, lo que desde luego demerita sus derechos.

En relación a la fase conciliatoria se produce una segunda modificación de igual importancia que la anteriormente señalada, misma que consiste en suprimir la sanción impuesta a las partes por el hecho que no acudan a la etapa conciliatoria pues precisamente la sanción consiste en obligar a las partes a comparecer personalmente a la fase de demanda y excepciones. Su eliminación se debe a que tal disposición es completamente perjudicial para las partes y mucho más para el trabajador.

Decimos que afecta directamente a las partes porque a cualquiera de ellas le puede suceder que por causas ajenas a su voluntad o bien por causas justificadas les sea imposible acudir a la fase conciliatoria y no obstante se les haga efectiva la sanción.

El problema se presenta cuando no pueden acudir las partes personalmente a la etapa de demanda y excepciones puesto que la ley no especifica que efectos produce su inasistencia pues posiblemente se podía interpretar que al no presentarse personalmente ya sea el actor o el demandado a la fase antes señalada se entendería que no hubo comparecencia de su parte y les acarrearía todos aquellos efectos procesales como si nadie se hubiera presentado en su nombre, en consecuencia no tiene razón de ser que el apoderado del actor comparezca pues se exige la presencia directa del actor, por lo tanto podemos subrayar que perjudica más al trabajador pues cuando el demandado es una persona moral se le permite ser acompañado por su representante. Así por ejemplo el actor perderá la oportunidad de oponer la excepción de prescripción en el caso de despido.

Desde otro punto es característica de la reforma del PRD fomentar la elaboración de documentos escritos, tan es así que prevé la formulación por escrito de la demanda eliminando la opción de realizarla oralmente, por lo cual se atenta contra el principio de oralidad promovido por el Derecho Procesal del Trabajo.

En otro aspecto se finca la obligación al demandado de contestar por escrito la demanda inicial en la audiencia de demanda y excepciones, así como sólo se le autoriza a realizar las aclaraciones mínimas a su escrito de contestación. Este último cambio seguramente tuvo su origen en la práctica laboral pues es frecuente apreciar que los demandados a pesar de traer por escrito la contestación a la demanda, en el momento que se les concede el uso de la palabra para que ratifiquen su escrito hacen mal uso de ese derecho pues se extralimitan en formular manifestaciones, con la pretensión de aclarar la mayoría de su escrito contestatorio y como no hay precepto legal que les impida una extensa modificación pues lo hacen sin limitación alguna. Por otro lado es necesario señalar que cuando el actor modifica su demanda resulta lógico que el demandado modifique su contestación, e incluso cuando la aclaración de la demanda por parte del actor afecte la totalidad del sentido de la misma o cuando reclame nuevas acciones, desde luego que en dichos casos se justifica una amplia modificación del escrito contestatorio por parte del demandado.

En otras palabras la modificación del escrito de contestación está en proporción directa a la alteración que sufra el escrito de demanda y desde este punto de vista dicha reforma perjudica al demandado pues lo limita a realizar sólo las estrictas aclaraciones a su escrito.

Sumado a lo anterior, tanto con la aplicación del artículo 878 vigente como con la reforma al art. 884 relativos a la etapa de demanda y excepciones apreciamos que además de restringir el margen para modificar la contestación a la demanda, no otorga oportunidad a la parte demandada para allegarse de la información y documentación necesaria para contestar la demanda, asimismo observamos que en el supuesto que se modifique la demanda no se autoriza la suspensión de la audiencia a petición del demandado para contar con más tiempo para emitir una contestación más precisa, tal y como lo propone Néstor de Buen pues a su criterio debería de otorgársele un término de diez días al demandado para que conteste. *

En nuestra opinión una de las más importantes reformas la constituye la obligación impuesta al juez por el Anteproyecto del PRD a fin de que distribuya la carga de la prueba sobre las partes una vez concluida la etapa de conciliación, demanda y excepciones. Su importancia radica en que resulta más benéfico que la carga probatoria se precise en la fase antes señalada que al final del proceso pues reporta más utilidad a las partes el hecho que conozcan a quien le corresponde acreditar los hechos básicos de la controversia antes de ofrecer sus pruebas porque entonces sabrán como conducirse en la etapa probatoria y preverán el resultado final del juicio.

La carga de la prueba consiste en saber a qué parte del conflicto laboral le corresponde probar los hechos alegados en la demanda o en la contestación a la misma, es decir los hechos integrantes de la litis.

Por otro lado considerando que la ley sólo regula algunos casos en los cuales le corresponde probar al patrón, es frecuente que haya situaciones en las que no se especifique a quién le corresponde probar, provocando la obscuridad de la ley sobre esta materia y para contrarrestar dicho efecto las partes hacen valer criterios de jurisprudencia y algunas ejecutorias a fin de resaltarle a la autoridad laboral que es a la parte contraria a quien le corresponde la carga probatoria.

La carga de la prueba propicia otras variaciones dentro del procedimiento ordinario laboral puesto que influye directamente en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. En virtud que ofrecerá en primer orden sus probanzas aquella parte sobre quien recaiga la carga probatoria, y después ofrecerá sus pruebas su contraparte jurídica donde al mismo tiempo podrá objetar las pruebas de la parte que ofreció en primer término, y finalmente la parte en quien pesa la carga de la prueba tiene la misma oportunidad de objetar los elementos de prueba de su contrario. De igual forma repercute la carga probatoria en la admisión de las pruebas porque en primer orden se recibirán las pruebas de la parte en quien recaiga la carga de la prueba y después se aceptarán las de su contrario jurídico. También influye esta institución dentro de la audiencia de desahogo de pruebas pues dependerá de ella el orden en el cual se desahoguen las probanzas, toda vez que se ordena desahogar primero los elementos de prueba de la parte en quien verse la carga probatoria y posteriormente se desahogarán las probanzas de la contraparte legal.'

'Sintetizando dicha institución marca el orden en que las partes ofrecerán sus pruebas, así como indica a la autoridad laboral en que orden deberá admitir y desahogar las probanzas de las partes.

Con la reforma se cambia el orden establecido por la ley actual para el ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas pues ya no ofrecerá primero el actor y luego el demandado, como tampoco se admitirán y desahogarán en primer término las pruebas del actor y después las del demandado, sino que dependerá de la parte a quien le corresponda la carga de la prueba el realizar cualquiera de las actividades señaladas.

*De donde se desprende que la reforma otorga singular importancia a la carga de la prueba situación que resulta del todo correcta pues dicha figura juega un papel fundamental dentro de la etapa probatoria y sin lugar a dudas dentro del juicio laboral, en síntesis con la reforma se reivindica el lugar de esta figura procesal.

En lo concerniente a las resoluciones laborales también se produce una modificación en virtud que las resoluciones definitivas dentro del nuevo texto propuesto por el PRD se llaman sentencias y no laudos, esto en atención a que como los encargados de impartir justicia ya no serían las Juntas de Conciliación y Arbitraje sino que les correspondería a los jueces laborales en consecuencia también varía la denominación del resultado final emitido por cada uno de ellos.

Respecto de la ejecución de la sentencia o de las resoluciones laborales no podrán ser ejecutadas mientras que no haya transcurrido el término para la interposición del juicio de amparo, sustentándose en la idea que una resolución no debe ser cumplimentada sino hasta que haya quedado firme. Dicho cambio tiene su origen en que dentro de la legislación vigente no se realiza estipulación alguna al respecto y por lo tanto frecuentemente la parte beneficiada con la resolución final pide su cumplimiento a la autoridad laboral antes de que sea resuelto el amparo, aunque debemos reconocer que si el expediente ya ha sido enviado al área de amparos o remitido al Tribunal Colegiado de Circuito entonces no se podrá ejecutar puesto que ya está en trámite el juicio de garantías. Desde otro punto algunas autoridades laborales cuando les piden que cumplimenten una resolución ordenan a la parte promovente se espere a que corra el término para interponer el amparo, observando el criterio sustentado en la presente reforma.

5.3.- SEMEJANZAS DE LAS PROPUESTAS DE REFORMA IMPULSADAS POR EL PAN Y EL PRD

En este apartado nos dedicaremos a resaltar los criterios de reforma semejantes entre el Decreto de reforma de la Ley Federal del Trabajo propuesto por el PAN y el Anteproyecto de reforma laboral del PRD en lo concerniente al procedimiento ordinario laboral.

Y como ya hemos analizado de manera independiente los cambios y modificaciones impulsados por cada una de las iniciativas de reforma, en el presente estudio solamente nos abocaremos a señalar las similitudes que presentan de mayor interés.

Además como ya han sido debidamente comentados cada uno de los cambios efectuados en los anteproyectos de reforma y con el fin de evitar ser repetitivos nos remitimos a lo señalado anteriormente al respecto.

Como primer punto salta a la vista que el PAN propone la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Juzgados de lo Social en cambio el PRD propone que la autoridad laboral actual sea sustituida por Juzgados Laborales, de donde apreciamos que divergen en cuanto al nombre del tribunal pero lo más importante es que ambos coinciden en sustituir a las Juntas por Juzgados, en síntesis se produce una reforma parecida aunque con diferentes denominaciones.

En primer orden es necesario señalar los cambios sufridos por las Juntas de Conciliación para comprender como se sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales por los Juzgados Laborales o Sociales, en virtud que en las iniciativas de reforma sólo se menciona brevemente un aspecto con relación al tema de la conversión de las autoridades laborales en el capítulo relativo a las Juntas de Conciliación pero no se señala nada en los capítulos correspondientes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la Ley Federal del Trabajo en vigor dentro del Título Once relativo a las "Autoridades Laborales y Servicios Sociales" se encuentra el Capítulo X que lleva por rubro "Juntas Federales de Conciliación", el cual con motivo de la reforma es sustituido por el Capítulo VII denominado "De los jueces laborales" que también se localiza bajo un título que lleva el mismo nombre del anteriormente señalado.

Así en la reforma se suprimen todos los artículos que conforman el actual capítulo X y únicamente se establece un artículo correlativo con el actual artículo 591. En consecuencia el precepto 591 de la legislación vigente señala que la Junta Federal de Conciliación tendrá las siguientes funciones:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patronos;

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyos montos no excedan de tres meses de salario mínimo.

Pero con la reforma se propone que dichas funciones sean realizadas por los Juzgados Laborales cuando se trate de conflictos de competencia local, así como determina que tales jueces formarán parte del Poder Judicial de la entidad federativa correspondiente. Y en el caso que se trate de conflictos de competencia federal serán competentes los Jueces de Distrito perteneciente al Poder Judicial Federal. Y por lo que respecta a las facultades de los jueces quedarán establecidas en las leyes orgánicas correspondientes.

No obstante en los anteproyectos de reforma en estudio se derogan totalmente los artículos que abarcan del numeral 604 al 620 los cuales conforman el capítulo XII, mismo que aparece bajo el rubro de la "Junta Federal de Conciliación y Arbitraje" así como también se suprimen los preceptos relativos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que comprenden del artículo 621 al 624 y no se establece nada al respecto, en consecuencia no sabemos como se integrarán los juzgados, como funcionarán, que atribuciones tendrán asignadas, y que facultades les corresponderán a sus integrantes. De donde podemos apreciar que en las propuestas de reforma del PAN y PRD no se especifica claramente la manera como serán sustituidas las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje por los Juzgados, por lo tanto únicamente nos podemos guiar con lo estipulado respecto a la Junta de Conciliación.

Por tal efecto podemos deducir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federales como Locales serán sustituidas por Juzgados Federales y Locales, que ahora con la reforma dependerán del Poder Judicial. ^

^Sin embargo dichos tribunales tendrán en cuanto a su funcionamiento una estructura semejante a la existente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea a nivel Federal o Local por lo tanto funcionarán como juzgados cuando conozcan sobre los conflictos de trabajo así como también sesionarán en Pleno en los casos que se necesite decidir sobre la competencia de algunos jueces del juzgado.

En otro ámbito, el Tribunal Superior de Justicia de la entidad federativa correspondiente resolverá las cuestiones de competencia que se susciten entre los jueces de la misma entidad federativa pero de diferentes juzgados.

Otro aspecto interesante es que aun con la reforma el Juzgado Laboral o Social conservará una figura similar a la del Presidente de la Junta, pero ahora lo llamara juez coordinador, quien tendrá la facultad de calificar las excusas de los diferentes jueces laborales de los juzgados y de los secretarios del mismo. La razón por la que se continúa reconociendo tal figura es en observancia al principio de celeridad del procedimiento, pues de lo contrario la decisión de este tipo de asuntos sería competencia de un juzgado de mayor jerarquía situación que provocaría la prolongación del procedimiento.

Se hace indispensable subrayar que precisamente el legislador de la ley laboral vigente no quiso que los jueces intervinieran en la solución de los conflictos laborales, razón por la cual separó a la Junta del Poder Judicial y precisamente por ello no constituyó a la autoridad laboral en forma de tribunales. No obstante la reforma trata este aspecto de manera básica por lo cual estudiamos en un capítulo aparte las razones de porque la Junta debe estar independiente del Poder Judicial. Y considerando que una de las principales razones por la cual se quiere sustituir a las Juntas por juzgados consiste en la supuesta influencia que ejerce el Poder Ejecutivo sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tal efecto nos apoyamos en lo argumentado por el Lic. Pallares respecto a la influencia que ejerce el Poder Ejecutivo dentro de los tribunales judiciales, con el objeto de controvertir la reforma antes señalada en virtud que el Ejecutivo influye de igual manera en órganos del Poder Judicial, asimismo constituye uno de los argumentos fundamentales del porqué no conviene sustituir a la Junta por los juzgados pertenecientes al Poder Judicial. Ç

Apreciamos como segunda reforma similar entre los proyectos de estudio propuestos por el PAN y el PRD que ambos ordenan que una vez radicada la demanda sea celebrada la audiencia en sus fases de conciliación, demanda y excepciones exclusivamente, por tanto difiere de la actual legislación que reglamenta la verificación de la audiencia en su totalidad de etapas. Concluimos que las dos iniciativas están conformes en dividir en dos partes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas para su celebración en fechas diversas con el principal objetivo de que el juez fije la litis del conflicto y distribuya la carga probatoria entre alguna de las partes. En consecuencia también coinciden en señalar que la primera audiencia a celebrar conste sólo de dos etapas, una de conciliación y otra de demanda y excepciones, así como que la segunda audiencia sea de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La tercer reforma similar entre las iniciativas de estudio del PRD y del PAN aparece en la fase conciliatoria pues en el caso que la parte demandada sea una persona jurídica colectiva, es decir una persona moral, y comparezca a la audiencia inicial por medio de un apoderado general con facultades de representante legal, entonces ambos partidos políticos autorizan al actor para que sea acompañado por su abogado a fin de poner en igualdad de condiciones a las partes para la celebración de la etapa conciliatoria y evitar la posibilidad de que el actor carezca de una defensa adecuada.

En base a lo anterior me parece muy oportuna la reforma pues beneficia fundamentalmente al trabajador, en el entendido que es más común que al obrero se le aplique de manera estricta el artículo 876 de la ley actual, es decir que se le haga comparecer de manera personal porque puede hacerlo por ser una persona física, en cambio el patrón sólo está obligado a comparecer personalmente cuando no sea una persona moral pues de lo contrario comparecerá por conducto de representante legal en cumplimiento a las reglas de representación estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de esta misma etapa conciliatoria se presenta otra modificación en la que coinciden ambas propuestas de reforma pues pretenden derogar la fracción VI del artículo 876 en vigor, la cual señala que de no comparecer las partes a la etapa conciliatoria se les sancionará con el hecho de tenerlas por inconformes con todo arreglo conciliatorio, así mismo se les impone la obligación de presentarse personalmente en la etapa de demanda y excepciones. La idea de suprimir este precepto es excelente porque más que un beneficio representa un perjuicio para las partes el contenido de esta fracción, toda vez que en un principio se hizo una interpretación errónea en el sentido de que si las partes no asistían a la etapa de conciliación entonces se les obligaba a comparecer al actor y al demandado directamente a la fase de demanda y excepciones sin que les estuviera permitido hacerse acompañar de sus abogados, asesores o apoderados. Puesto que de lo contrario se les harían efectivos los apercibimientos de ley, así al demandado se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo. Este concepto era violatorio de garantías individuales y pretendía la existencia de una conciliación obligatoria, que desde luego es inconcebible pues la conciliación no puede estar bajo el yugo de una sanción. En la actualidad la Suprema Corte ha superado ese error puesto que entiende por comparecencia personal a la presencia de cualquier persona física incluyendo a los representantes, apoderados y asesores, pero cabe aclarar que sólo en lo que refiere a la fracción VI del art. 876.

Otra reforma en la que cotejan las propuestas del PRD y del PAN se manifiesta dentro de la etapa de demanda y excepciones, pues ambas pugnan porque el juez efectúe un extracto de la controversia y distribuya la carga de la prueba sobre las partes del conflicto. Esta reforma es de gran trascendencia puesto que en primer lugar pretende que al término de la fase de conciliación, demanda y excepciones se elabore una sinopsis de la controversia por parte de la autoridad laboral y a la vez en base a ella se establezca la carga de la prueba a las partes.

La carga de la prueba es una figura de vital importancia dentro del procedimiento laboral pues determina a cuál parte le corresponde probar determinados hechos independientemente de quién los alegue, su importancia radica que al ser probados los hechos por la parte en quien recae la carga probatoria, ésta logrará sus objetivos dentro del juicio.

En la época actual la carga de la prueba sólo es reglamentada por la Ley Federal del Trabajo en su art. 804 imponiéndole la obligación al patrón de conservar los documentos básicos relativos a cualquier relación laboral con el fin de acreditar los elementos fundamentales originados por una relación de trabajo y son a saber: los contratos de trabajo ya sean individuales o colectivos, listas de raya o nominas de personal, recibos de pago salariales, control de asistencias, comprobantes de pago de utilidades, vacaciones, aguinaldos y primas de toda índole, por ejemplo las primas de antigüedad y dominical. Específicamente el artículo 784 determina sobre que hechos le corresponde la carga de la prueba al patrón. No obstante los artículos señalados sólo plantean una idea general sobre a que parte le corresponde la carga de la prueba pues en la práctica se presentan muchas dudas vinculadas a este tema y para resolverlas el único camino a seguir es acudir a los precedentes, tesis laborales, ejecutorias y contradicciones de tesis sustentadas por la Suprema Corte.

Pero si bien es cierto que las tesis de jurisprudencia y las ejecutorias nos orientan a través de sus criterios para resolver la mayoría de los casos donde existe duda sobre a qué parte le corresponde la carga probatoria, no obstante también es cierto que al ser tan diversos los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación se suscitan algunas contradicciones que propician soluciones totalmente opuestas y es precisamente en este punto donde se suscita el problema para saber a quién le corresponde probar. Por lo tanto me parece muy correcto que con la reforma sea la autoridad laboral quien después de terminada la etapa de demanda y excepciones establezca lo concerniente a la carga de la prueba, pues en primer lugar despejará toda duda sobre a que parte le corresponde probar tales hechos e incluso se evitará que la carga probatoria sea materia de controversia.*

Para solucionar esta problemática se tendrá que hacer un estudio concienzudo de las tesis laborales más destacadas, así como se deberán resolver las contradicciones de tesis para conformar los criterios sobre los cuales se regirá la autoridad laboral para determinar la carga de la prueba sobre las partes.

*En segundo lugar es mucho mejor establecer la carga probatoria después de concluida la etapa de demanda y excepciones que esperar a que se dicte el laudo para establecerla, pues resulta más benéfico para las partes saber a quién le corresponde probar dentro del procedimiento pues tendrá la oportunidad de ofrecer sus mejores elementos de prueba, así como se esforzará por desahogar el mayor número de pruebas que le beneficien sabiendo que sobre él pesa la carga probatoria, sin embargo el enterarse al final del procedimiento no le servirá de mucho pues su actividad procesal y probatoria ya habrá concluido, y sólo le restará esperar el resultado del juicio.

En base a lo anterior podemos subrayar que con la reforma planteada se elimina la incertidumbre de los litigantes porque como el juez determinará claramente que parte tiene la obligación de probar entonces se elimina toda posible duda a cerca de la carga de la prueba, en consecuencia se combatirán las actuales lagunas de la legislación laboral.

La siguiente reforma común en los textos de reforma del PAN y del PRD se concreta en señalar que una vez firmada la sentencia por el juez y el secretario de acuerdos se turnará el expediente al actuario a fin de que ejecute la resolución final. Es de resaltarse que ambas propuestas hablan de ejecutar la sentencia a diferencia de la ley actual que sólo reglamenta su notificación, por lo cual la reforma es más extensa pues abarca la ejecución de la sentencia.

Considerando que el principio de definitividad promueve la idea de que en contra de las decisiones de la autoridad laboral no se acepta recurso alguno y de que las Juntas tampoco están facultadas para revocar sus propias resoluciones, así como señala que incurrirán en responsabilidad los representantes que contravengan lo ordenado a este respecto. Por tanto las resoluciones podrán ser declaradas como definitivas hasta después de haberse agotado el juicio de amparo directo o indirecto, o que en todo caso haya transcurrido el término para su promoción. Específicamente en lo que concierne al laudo, éste quedará firme hasta después de haberse tramitado algún amparo directo en su contra o bien que haya precluido el derecho de las partes para ejercitarlo.

Partiendo de lo anteriormente señalado ambos criterios de reforma formulan una misma aportación cuando argumentan que para poder ejecutar una sentencia se deberá esperar a que transcurra el término para la tramitación del juicio de amparo o en el caso que ya se haya promovido se deberá esperar a que se pronuncie la sentencia del juicio constitucional. Se argumenta en las iniciativas que la razón en la cual se basa este criterio consiste en que los plazos estipulados para la interposición de un amparo no son respetados, en virtud que frecuentemente las partes piden su ejecución antes de que la resolución final quede firme, y por lo tanto se corre el riesgo de que una vez cumplimentada una resolución posteriormente se emita una sentencia de amparo que conceda la protección de la justicia de la Unión a quien la reclamó y ordene la nulidad de la resolución reclamada, pero como ya se ejecutó la resolución entonces carecería de valor dicha sentencia de amparo.

Además por lógica jurídica se deben ir desarrollando los pasos del procedimiento en el orden marcado por la ley y se debe esperar a que transcurran los términos procesales, pero como en el presente caso la ley actual no hace mención alguna respecto de que las partes deben esperar a que corra el término de amparo para pedir la ejecución del resultado final, por tanto no existe impedimento para que el litigante beneficiado solicite inmediatamente su cumplimiento.

Ya para terminar con las semejanzas entre las iniciativas multicitadas observamos que ambas propuestas derogan los artículos 886, 887, 888, 889 y 890 correspondientes a la ley en vigor, toda vez que como en la reforma se elimina la integración tripartita de la autoridad laboral y siendo éste precisamente el contenido básico de los artículos en cuestión resulta lógico que ya no los tomen en cuenta las propuestas de reforma.

Sin embargo haremos un breve resumen de dichos artículos para saber sobre que elementos versan. Dentro del artículo 886 se especifica que del proyecto de laudo integrado por el auxiliar se le entregará copia a cada uno de los miembros de la Junta para que dentro de los próximos cinco días soliciten la práctica de las diligencias pendientes por desahogar por causas ajenas a las partes o podrán pedir el desahogo de las probanzas que a su criterio sean necesarias para conocer la verdad de la controversia.

Después el artículo 887 indica que una vez que hayan transcurrido los términos antes señalados o bien se hayan desahogado las diligencias solicitadas, el Presidente de la Junta citará a los otros representantes para la discusión y votación del proyecto dentro de los siguientes diez días hábiles.

El artículo 888 explica el trámite de discusión y votación del dictamen, con tal fin primero se leerá el proyecto de laudo con sus respectivos alegatos así como se dará lectura a las observaciones formuladas por las partes, luego el Presidente pondrá a discusión el proyecto de laudo, y por último se votará la resolución para que el Presidente declare el resultado.

Quando el proyecto sea aprobado en su totalidad sin hacerle modificación alguna se elevará a categoría de laudo y será firmado por los representantes de la Junta, así lo describe el art. 889. Pero para el caso que al dictamen se le formulen adiciones o modificaciones entonces el secretario deberá de redactar el laudo en base a lo acordado por los miembros de la Junta.

Finalmente el artículo 890 argumenta que una vez que el laudo sea engrosado, corresponde al Secretario de Acuerdos recabar las firmas de todos los representantes para que después se turne el expediente al actuario con el objeto de que notifique el laudo.

Como sabemos los artículos arriba indicados contienen el trámite seguido para la conformación del proyecto de resolución, así como indican el procedimiento de discusión y votación del mismo por parte de los miembros de la Junta. También refieren que si el dictamen es aceptado en su totalidad se firmará por los representantes de la Junta, mas en cambio si es modificado o adicionado se procederá a su engrose y luego a su firma, en ambos casos se turnará al actuario para que notifique la resolución final.

Concluimos que los preceptos están estrechamente vinculados con la integración tripartita de la autoridad laboral pues refieren la participación de los miembros de la Junta en la fase resolutive del juicio y toda vez que la reforma pretende eliminar precisamente el carácter tripartito de la autoridad laboral entonces resultan inaplicables los preceptos citados por lo cual lógicamente no son considerados por ninguna de las iniciativas que proponen la reforma de la Ley Federal del Trabajo.

5.4.- DIFERENCIAS ENTRE LAS INICIATIVAS DE REFORMA DEL PAN Y PRD.

En el presente apartado veremos las principales diferencias relativas al procedimiento ordinario laboral que emanan del Decreto propuesto por el PAN para la reforma de la Ley Federal del Trabajo en comparación con el Anteproyecto de reforma laboral del PRD que modifica el mismo ordenamiento, a continuación las expondremos de manera concisa.

Para explicar la primer diferencia entre los proyectos de reforma es necesario que primero comparemos la ley actual con la iniciativa del PRD para después analizar su diferencia con el Decreto del PAN. Así las cosas, el primer cambio se relaciona con el art. 877 de la Ley Federal del Trabajo en vigor el cual señala que cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación se procederá a citar a las partes para la celebración de una audiencia integrada por las etapas de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, resaltando que no ordena la verificación de fase conciliatoria en virtud que ya fue efectuada ante la primera autoridad que recibió la demanda. Sin embargo en relación a este punto el proyecto del PRD ordena que cuando se reciba un expediente de otro juzgado se citará a las partes para el desarrollo de la etapa de conciliación, demanda y excepciones.

Como apreciamos la primer discrepancia entre los ordenamientos citados estriba en las distintas etapas que conforman la primera audiencia que se ordena celebrar, porque como hemos indicado la ley actual contempla la realización de las etapas de demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, mientras que la reforma planteada por el PRD sólo considera el desarrollo de las fases de conciliación, demanda y excepciones en la audiencia en cuestión, es decir dentro de ésta última se suprime la verificación de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Como segunda discrepancia encontramos que la propuesta del PRD ordena de nueva cuenta la celebración de la fase conciliatoria mientras que en la ley en vigor no se ordena de tal forma por tanto en la reforma se atribuye una gran importancia a la fase conciliatoria, pues a pesar de que se supone ya fue agotada la conciliación ante la autoridad que recibió la demanda inicial se insiste que ante la nueva autoridad se vuelva a verificar.

Pero un cambio drástico lo presenta el proyecto del PAN pues definitivamente deroga el artículo 877 de la ley actual por lo tanto omite especificar como se procederá cuando se envié un expediente laboral de una autoridad laboral a otra, dando lugar a la obscuridad de la ley. En consecuencia la Ley Federal del Trabajo en vigor y la iniciativa del PRD regulan dicha posibilidad, mientras que el PAN la omite.

Otra reforma en la que disciernen las dos iniciativas en estudio trata sobre las consecuencias que produce la incomparecencia del demandado a la audiencia inicial puesto que la legislación actual ordena que de realizarse el supuesto antes indicado se apercibirá al demandado y se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas, pero en cambio dentro de las iniciativas de reforma tanto del PAN como del PRD se producen efectos totalmente diferentes. Así el PAN permite se eliminen algunas de las sanciones que actualmente se le imponen al demandado por no comparecer a la primer audiencia, tales como aquéllas que ordenan tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y señalan la pérdida del derecho de ofrecer pruebas, por lo cual únicamente se le tendrá al demandado por inconforme con todo arreglo conciliatorio. Y por su parte el PRD sanciona al demandado para el caso que no acuda a la primer audiencia con tenerlo por inconforme con todo arreglo y también se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin embargo el PRD elimina la sanción que impone la pérdida del derecho para ofrecer pruebas en consecuencia ahora con la reforma si podrá ofrecer pruebas.

De donde observamos que el PAN suprime dos de las sanciones que se imponen en la actualidad y el PRD sólo elimina una sanción, sin embargo creemos que no es conveniente se supriman las sanciones que se aplican actualmente porque el legislador señaló tales medidas para presionar al demandado a que acudiera ante la autoridad laboral para la celebración de la audiencia inicial, pero como con la reforma ya no pesará sobre él apercibimiento alguno que lo obligue a comparecer, luego entonces acudirá a la audiencia hasta el momento que desee hacerlo, lo que conllevará a la prolongación del procedimiento.

-En la etapa de demanda y excepciones se presentan varias diferencias. Por su parte el PRD considera pertinente que el juez laboral exhorte por segunda ocasión a las partes para que lleguen a un posible arreglo del conflicto, en cambio en la iniciativa de reforma del PAN se suprime dicha atribución al juez, dando a entender que desde su punto de vista carece de efectividad un nuevo intento conciliatorio en razón que ya fue agotada dicha fase en una audiencia anterior. Por lo antes señalado percibimos que el proyecto del PRD reconoce el verdadero valor de la etapa conciliatoria pues permite una segunda oportunidad para conciliar a las partes.

En otro aspecto el articulado del PRD argumenta que el demandado deberá emitir su contestación por escrito y para el caso que necesite aclarar su escrito contestatorio sólo podrá modificar lo estrictamente fundamental o básico del contenido de éste último. Pero en cambio la propuesta del PAN faculta al demandado para que previamente a la celebración de la audiencia correspondiente conteste por escrito."

Luego entonces cada iniciativa aporta elementos diferentes de reforma que no son regulados por la otra, es decir, mientras que el PRD limita la modificación del documento en el cual se vertió la contestación, el PAN no establece ninguna medida que determine hasta que punto le está permitido al demandado cambiar su contestación del libelo inicial, en otras palabras la primer iniciativa señala un tope y la segunda no lo contempla. Y la otra diferencia corre a cargo del PAN pues permite al demandado contestar con anticipación la demanda a diferencia del PRD que no contempla dicha posibilidad. Este último cambio nos conduce a un nuevo elemento porque como es sabido en la ley vigente no se regula en ningún estadio del procedimiento la presentación previa de un documento a través del cual se emita la contestación, por lo tanto con dicha modificación se restringe la inmediatez que debe prevalecer entre la autoridad laboral y las partes, ya que resulta obvio que no existirá en los casos que se conteste por escrito a través de la Oficialía de Partes.

La siguiente diferencia constituye una gran innovación promovida por el PAN toda vez que autoriza al demandado para que solicite la suspensión de la audiencia cuando el actor modifique su demanda introduciendo nuevos elementos, en otras palabras el cambio consiste en permitir que el demandado pida se difiera la audiencia al realizarse la hipótesis indicada."

De dicho cambio observamos que se otorga un beneficio extraordinario al demandado que desde luego el PRD no reglamenta y mucho menos la legislación actual. No obstante en algunos criterios elaborados por la Junta de Conciliación y Arbitraje se ha estipulado un lineamiento parecido pues permite la suspensión de la audiencia cuando se modifica casi todo el contenido de la demanda, esta medida en cierta manera se justifica pues resulta lógico que al variar la mayor parte del sentido de la demanda, el demandado no cuente con toda la información necesaria para contestar inmediatamente. Sin embargo debemos reconocer que el demandado puede abusar de este beneficio al utilizarlo para suspender algunas audiencias a pesar de que no se presenten las circunstancias señaladas en la propuesta de reforma, por lo tanto la autoridad deberá tener especial cuidado para sólo permitir la suspensión de la audiencia cuando verdaderamente lo amerite el conflicto en cuestión.

En nuestra opinión se concede un beneficio extraordinario al demandado que siguiendo el criterio del Constituyente no debería otorgársele.

Otra aportación fomentada por el PAN parte de la idea que al ser muy extensa una demanda se supone que la contestación será igual de larga, y en consecuencia se presume que la réplica y contrarréplica posean también una amplia extensión por lo que se permite a petición de la parte interesada la suspensión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, a efecto de contar con el tiempo suficiente para el estudio del conflicto y formular la réplica o contrarréplica, así como para evitar la prolongación del tiempo en el desahogo de la fase de demanda y excepciones, en atención a la complejidad del asunto laboral. Se subraya que el anterior cambio constituye una modificación exclusiva promovida por el PAN, por lo tanto la propuesta del PRD no regula esta circunstancia.

No obstante considero que la modificación antes descrita va en contra del principio de celeridad vigorosamente impulsado en materia laboral pues permite suspender la audiencia cuando no existe una razón del todo justificable, toda vez que la réplica y contrarréplica tienen como principal objetivo hacer hincapié en los aspectos más sobresalientes del juicio y no constituye un resumen de la controversia, luego entonces no tiene que ser tan extensa como se piensa.

En otro ámbito la iniciativa del PAN plantea una nueva concepción sobre la reconvencción efectuada por el demandado en contra del actor, pues en el supuesto que durante la celebración de la etapa de demanda y excepciones se reconvenga al actor se propone que a solicitud del propio actor o en el caso que éste no comparezca la autoridad laboral procederá a suspender la audiencia, pero además se faculta al promovente para que conteste la reconvencción antes de celebrar la audiencia diferida, es decir lo realice previamente y por escrito. En el entendido que si el actor no contesta ni anticipadamente ni directamente en la audiencia se le hará efectivo el apercibimiento y se le tendrá por contestada la reconvencción en sentido afirmativo*. Ninguno de estos aspectos son contemplados por el anteproyecto del PRD.

Aquí apreciamos que se está colocando en condiciones de igualdad al actor y al demandado porque así como el demandado está facultado para diferir la audiencia a fin de que posteriormente emita su contestación, de igual forma al actor se le permite suspender la audiencia para que en otra audiencia distinta conteste la reconvencción planteada.

Un elemento digno de resaltarse vinculado con el tema de la reconvencción versa en la autorización otorgada por parte de la iniciativa del PAN para que el actor conteste la reconvencción por escrito de manera previa a la celebración de la audiencia. Así el elemento innovador de la reforma se concreta en permitir que se conteste la reconvencción antes de la verificación de la audiencia porque ni el PRD ni la ley actual contemplan dicha posibilidad. Por otro lado aunque el PAN no lo estipula en su proyecto de reforma, se supone que el escrito de contestación a la reconvencción que se presente anticipadamente se entregará ante la Oficialía de Partes de la autoridad laboral.

°No obstante con la reforma propuesta se elimina el carácter predominantemente oral del procedimiento laboral ya que se sustituye la contestación directa que formula el actor de viva voz dentro de la audiencia, por la presentación previa del escrito que controvierte la reconvencción.

Por último otro aspecto sobresaliente se concreta en que se apercibe al actor para que en caso de que no conteste la reconvencción se le tenga por contestada la misma en sentido afirmativo, esta modificación es demasiado perjudicial para el trabajador pues ello implica el reconocimiento de las pretensiones del demandado, no obstante la iniciativa no señala si el actor podrá o no ofrecer pruebas en contrario a este respecto.

Definitivamente con tales reformas se pretende equiparar procesalmente al trabajador con el patrón, eliminando el ideal del Constituyente de 1917 e imponiéndole un tinte más civilista al juicio laboral.

Apreciamos otra diferencia entre las propuestas de reforma en estudio porque el PAN propone que cuando el demandado no acuda al periodo de demanda y excepciones, y la parte actora replique entonces el primero perderá su derecho a contrarreplicar, situación que no contempla el PRD en su anteproyecto de reforma. De la ley en vigor se deduce lo arriba señalado pues independientemente que no lo manifiesta expresamente en ningún artículo, resulta lógico suponer que si el demandado no comparece a la audiencia señalada desde luego que no podrá contrarreplicar, por lo tanto se asienta de manera escrita en la ley una cuestión práctica que se deduce de la misma.

*La primer diferencia exclusiva de la iniciativa del PRD la hallamos dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas la cual trata acerca del orden en el que se ofrecerán, admitirán y desahogarán las pruebas de las partes, al respecto dicha iniciativa indica que el orden dependerá de la parte en quien recaiga la carga probatoria pues las pruebas correspondientes a dicha parte se verificarán en primer término, ya sea en el ofrecimiento, admisión o desahogo y después se continuará con las pruebas relativas a la contraparte jurídica. Así la autoridad laboral recibirá y desahogará primero las probanzas de aquella parte sobre quien pese la carga probatoria y después aceptará las de la otra parte. Apreciamos el importante papel que se le otorga a la carga de la prueba en la iniciativa de reforma del PRD. Por su parte el PAN continúa con la idea de la legislación actual pues en su concepto primero se ofrecerán, admitirán y desahogarán las pruebas del actor y después las del demandado.

*Continuando en la misma etapa de pruebas observamos otro cambio impulsado por el PRD pues pretende eliminar el derecho del actor sustentado en la ley en vigor, el cual estipula que cuando el promovente necesite ofrecer nuevas probanzas vinculadas con algún hecho desconocido que se desprenda de la contestación a la demanda podrá solicitar la suspensión de la audiencia para reanudarla posteriormente. En concreto el PRD dentro de su proyecto trata de suprimir un derecho otorgado al trabajador por parte del Constituyente contraviniendo el espíritu del art. 123 Constitucional, y con ello coloca en igualdad de circunstancias al actor y al demandado pues al eliminar la facultad del actor para ofrecer pruebas sobre hechos desconocidos lo equipara con el demandado, quien no tiene ningún beneficio de esta índole.

En la iniciativa de reforma del PAN a diferencia del proyecto del PRD se pretende derogar el precepto que estipula que una vez concluido el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas únicamente se aceptarán las pruebas relativas a hechos supervinientes o a las tachas de los testigos. Con tal reforma se pretende eliminar un derecho reconocido por el legislador en beneficio de ambas partes, siendo un elemento normativo que se establece de forma exclusiva en materia laboral.

Por tanto para el PAN el único momento procesal en que se aceptarán las pruebas de las partes será en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

*Una situación con la que no estamos de acuerdo es el hecho que no se acepte el diligenciamiento de las pruebas supervinientes y especialmente de las pruebas relativas a las tachas porque desde luego que no es correcta su eliminación pues es indispensable que los litigantes acrediten las tachas formuladas en contra de los testigos.

*En otro aspecto la iniciativa del PAN fomenta el desahogo de pruebas en el menor número de diligencias posibles atendiendo al principio de concentración del procedimiento, de donde apreciamos su intención de reducir lo mayormente posible el tiempo en el cual se han de desahogar las pruebas. En cambio el PRD en sentido contrario faculta a la autoridad laboral para que señale varias fechas a efecto de desahogar las probanzas cuando no sea posible verificarlas en una sola audiencia, en síntesis el PAN promueve la concentración y el PRD permite la amplitud del número de diligencias para el desahogo de pruebas.

°El supuesto de que en la audiencia de desahogo de pruebas alguna de las probanzas no esté preparada a tiempo para su verificación, arroja consecuencias diferentes en cada uno de los proyectos. Puesto que por un lado el PRD ordena la suspensión de la audiencia con el fin de desahogar todas las pruebas posteriormente incluyendo la prueba que no está preparada, en cambio el PAN aporta una solución diversa al permitir se difiera la audiencia pero sólo respecto de las pruebas que no fueron preparadas y en cuanto hace a las probanzas debidamente preparadas se desahogarán en ese mismo momento de la audiencia, quedando sólo pendiente la prueba no integrada con todos sus elementos para su desahogo. La diferencia consiste en que el PRD suspende en su totalidad el desahogo de pruebas mientras que el PAN sólo suspende el desahogo de la prueba no preparada para que en un futuro sea desahogada.

*Hablando de los alegatos que pueden rendir las partes en el procedimiento ordinario es de señalarse que dentro de la iniciativa del PRD se establece su formulación al termino de la audiencia de desahogo de pruebas, mientras que en la propuesta de reforma del PAN además de reiterar lo anterior estipula un término de cinco días hábiles para rendir los alegatos, esta última aportación constituye un aspecto importante si consideramos que en la legislación actual no se establece término alguno para tal efecto, por ello me parece excelente el hecho de especificar el plazo para la formulación de los alegatos.

No debemos dejar pasar por desapercibido que en la vida de litigio se otorga un término de tres días a los interesados para que emitan sus alegatos, pues la ley laboral indica que cuando no haya plazo establecido para la práctica de cualquier diligencia se aplicará el término de tres días hábiles.

Las propuestas de reforma analizadas toman caminos diferentes en torno al trámite que sigue el procedimiento laboral después de presentados o no los alegatos por las partes, pues por un lado la reforma laboral del PRD afirma lo estipulado en la Ley Federal de Trabajo en vigor al establecer la obligación del Secretario de Acuerdos para que realice una certificación en la cual haga constar que no quedan pruebas pendientes por desahogar. Y por otro lado la iniciativa del PAN no contempla la citada certificación de pruebas y sólo se limita a indicar que al juez le corresponde declarar cerrada la instrucción.'

'La diferencia se manifiesta en que el PAN propone eliminar la certificación efectuada por el Secretario de Acuerdos a fin de manifestar que se han desahogado la totalidad de las pruebas ofrecidas, y el PRD pugna porque se continúe realizando dicha certificación.

Desde otro punto ambas iniciativas de reforma coinciden en eliminar la facultad que actualmente poseen los representantes de la Junta, la cual consiste en que a su arbitrio soliciten el desahogo de aquellas pruebas que crean convenientes para el esclarecimiento de la verdad y en su lugar la propuesta de reforma únicamente estipula abrir de nueva cuenta la etapa de desahogo de pruebas en los casos que falte por desahogar alguna diligencia y a la par ordena se regularice el expediente. Es decir el cambio consiste en suprimir la facultad de la autoridad laboral para que a su juicio solicite la práctica de aquellas diligencias que sean indispensables para poder emitir una resolución más certera, por lo tanto desaparecería el carácter de inmediatez que actualmente prevalece dentro del procedimiento laboral, en otras palabras se perdería la intervención directa de la autoridad en el trámite procesal.

Abocándonos al momento en que se dictará la resolución final del juicio observamos que las iniciativas en estudio señalan términos completamente diferentes pues en el articulado de reforma del PAN se propone que una vez cerrada la instrucción el juez dentro de los próximos quince días deberá dictar la sentencia, en cambio en el anteproyecto del PRD se amplía el término a veinte días para la emisión de la sentencia. A pesar de lo anterior en el litigio practicado ante la autoridad laboral es frecuente que las resoluciones tarden mucho más que lo estipulado en los términos indicados, y no solamente días porque pueden tardar meses e incluso años en pronunciarse las resoluciones por circunstancias tales como el rezago de trabajo y el corto horario de las funciones de la autoridad laboral.

En cuanto al contenido de la sentencia podemos subrayar que ambas propuestas señalan que deberán comprender como primer punto un extracto de la demanda, contestación, réplica y contrarréplica, así también de la reconvencción y de su respectiva contestación. En lo concerniente al segundo punto dentro de la iniciativa del PRD se indica que deben asentarse los hechos controvertidos y el anteproyecto del PAN estipula lo mismo aunque con diferentes palabras pues se refiere a la fijación de la

controversia que no es otra cosa más que los hechos integrantes de la litis. Como tercer punto ambos textos de reforma proponen se elabore una relación de las pruebas admitidas y desahogadas así como su apreciación en conciencia, sin embargo el PAN agrega que deben ser valoradas con relación a los hechos controvertidos y para tal efecto también deberán de tomarse en consideración los alegatos vertidos por las partes. Luego entonces la modificación se concreta en la valoración de las pruebas, puesto que se deberá explicar razonadamente el porqué se le concede determinado valor a las probanzas en base a los hechos de la litis y no únicamente se limita a citar las pruebas ofrecidas por las partes en el procedimiento, como sucede en el orden laboral actual.

En lo relativo al punto cuatro que deberá contener una sentencia, ambas propuestas imponen la obligación de exponer las consideraciones en que se fundan y motivan para emitir la resolución final, partiendo de lo alegado y probado por cada una de las partes. Y finalmente como punto número cinco señalan que deberá contener los puntos resolutivos, mismos que sintetizan el resultado del juicio.

Con relación al tema de la sentencia encontramos una segunda diferencia promovida de manera exclusiva por el PRD, la cual considera que con motivo de la gran extensión de un expediente laboral se requiere de un mayor lapso de tiempo para emitir la resolución, en tales casos se haría constar en un acta dicha situación así como se fijaría un nuevo término para pronunciar la sentencia. Decimos que constituye una diferencia pues la iniciativa del PAN no considera este cambio.

Sin embargo esta reforma aunque aparentemente puede resultar benéfica para la autoridad laboral puesto que le autoriza un mayor tiempo para dictar la resolución. En realidad trae efectos contraproducentes pues es probable que en base a ella muchas de las veces la autoridad solicite la ampliación del término para resolver cuando no exista una causa justificada, provocando el retraso del pronunciamiento de la resolución con lo cual se perjudica a ambas partes y especialmente al trabajador. Ya que si en la actualidad no se cumple el cometido de dictar las resoluciones lo más pronto posible cuando la ley estipula un término de diez días, mucho menos se logrará este propósito si existe un permiso para retardar su solución.

5.5.- POR LA EXISTENCIA DE UN PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL AUTÓNOMO DEL PODER JUDICIAL.

El procedimiento ordinario laboral se constituye por aspectos instrumentales, metodológicos y también por aquellas formas de acción que hacen efectivos los derechos sustantivos consignados en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo y en las disposiciones conexas.

A manera de remembranza señalamos que el procedimiento del trabajo dentro del ordenamiento laboral de 1931 estableció la supletoriedad de la ley tomando como base al Código de Procedimiento Civiles de orden Federal, pero la Ley Federal del Trabajo de 1970 la suprimió al momento de establecer en el artículo 18 el principio "IN DUBIO PRO OPERARIO", según el cual en caso de duda en la interpretación de las leyes laborales debería prevalecer el criterio más favorable al trabajador. Observándose, además que el contrato de trabajo estipulado en la legislación de 1931 fue sustituido por la figura de "relación laboral" en la ley de 1970, con lo cual se dio a la ley un carácter eminentemente social a la vez que conforme una legislación autónoma e independiente respecto de la codificación civil.

Por lo tanto las leyes de 1931 y de 1970 no estipularon la mística social pretendida por la diputación integrante del Constituyente de 1917, por el contrario dicha etapa fue iluminada por las turbias luces de la igualdad formal entre las partes del proceso.

Protegido por los principios civilistas el procedimiento laboral se caracterizó por el predominio de la astucia y el prestigio, enmarcándose en un panorama donde una de las partes poseía el elemento económico mientras que la otra no contaba más que con el ideal de justicia. En tales condiciones era utópico pensar en la igualdad formal entre las partes, dando lugar a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje fungieran como meros espectadores inactivos del procedimiento pues ponían en práctica la premisa de "dejar hacer dejar pasar".

Sumándole el hecho de que el procedimiento contaba con una gran cantidad de defensas e incidentes que propiciaban una impartición de justicia tardía, lenta y de gran costo, en detrimento de los trabajadores toda vez que lo prolongado del procedimiento hacia que el trabajador se desistiera del juicio con el objetivo de buscar otro empleo para lograr su subsistencia.

Hasta que finalmente el legislador se percató de la insuficiencia de reconocer derechos sustantivos a favor de los obreros y en su lugar estructuró una legislación procesal que de manera verídica fomentará la defensa de sus derechos. Con tal fin se reconstruyó el procedimiento ordinario laboral a través de la reforma procesal vigente a partir del 1 de mayo de 1980 estableciendo como idea principal la nivelación del poder económico del empresario con la fuerza jurídica del trabajador, provocando que el actual Derecho Procesal del Trabajo coloque en un plano de igualdad a los obreros en relación con los patrones.

Desde la perspectiva que el Derecho Laboral es autónomo dentro del ámbito jurídico por sus características propias en consecuencia también son independientes las instituciones que aplican sus normas, siendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que a su vez da lugar a una gran diferencia entre el procedimiento ordinario laboral y los procedimientos judiciales.

Por lo tanto se hizo indispensable la existencia de un procedimiento especial previo en el cual hubiera un debate contradictorio así como una audiencia de pruebas y alegatos entre las partes, habiéndose llegado a pensar que el procedimiento laboral con sus formalidades especiales constituía un elemento del acto jurisdiccional.

El procedimiento laboral está inmunizado contra los formulismos existentes en los procedimientos judiciales tradicionales, manifestándose por ejemplo cuando un Presidente de determinada Junta aplica en materia procedimental e incluso en la solución de los conflictos diversos criterios fundados en la equidad, a diferencia del Poder Judicial que recurre más a la interpretación rígida de las normas jurídicas que a la equidad como criterio de decisión.

Además, precisamente el motivo por el cual surge el procedimiento laboral es por la razón de que no se puede aplicar el procedimiento judicial para solucionar los conflictos laborales, puesto que éste último trata a las partes como iguales y en realidad un trabajador en controversia con un patrón no estará nunca en condiciones de igualdad, por tanto se creó un procedimiento con características propias tales como la suplencia de la queja, la relevación de la carga probatoria, la predominancia oral, la escasa formalidad, su integración en una sola audiencia y sin que le esté permitido la promoción de recursos.'

*A la par se instituyó una autoridad laboral independiente del Poder Judicial con cualidades especiales como la de ser un órgano tripartita, arbitral, jurisdiccional y tutelar del trabajador. Así lo sostiene René Laperrière profesor de derecho comparado en Quebec, Montreal al afirma que "Varios tribunales casi judiciales fueron creados para administrar las leyes sociales y producir una justicia más accesible, con actores no necesariamente juristas y sin posibilidad de retardarla y encarcelarla en procedimientos complicados de incidentes, apelación o revisiones."(49), con tal acción se contribuyó a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Partiendo de una posible reforma al capítulo del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es recomendable considerar la posición de los trabajadores, en virtud que son los principales abatidos por las crisis y quienes pagan finalmente la deuda externa, y además sería totalmente injusto en toda la extensión de la palabra que se modificará la legislación procesal actual, poseedora en gran parte del ideal del Constituyente pues concuerda con la esencia del artículo 123 Constitucional porque los derechos consagrados por este precepto han sido obtenidos a raíz de conquista tras conquista que han logrado los trabajadores de México, para que con una simple reforma los aniquilen de un tajo. Por lo cual resulta absurdo que se hable de cancelar la legislación procesal del trabajo, y mucho más grave es la pretensión de introducir a las autoridades laborales dentro del Poder Judicial, en primer lugar por las peculiaridades del Derecho Laboral que definitivamente las separan del Derecho Civil, en segundo lugar por su integración tripartita que varía drásticamente de la conformación de un juzgado de carácter judicial y fundamentalmente por el aspecto de equidad en cuanto a la aplicación e interpretación de la ley a diferencia de las autoridades judiciales que se caracterizan por la formalidad de sus resoluciones.**

(49).- LAPERRIÈRE, René. "Tendencias actuales del derecho laboral quebequense". Revista Alegatos, Universidad Nacional Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México, Editorial Atril, Número 37 (septiembre-diciembre de 1997) y 38 (enero-abril de 1998), p.111

En opinión de José Dávalos sí es necesario hacer reformas al procedimiento laboral pero en estricto beneficio del trabajador, así por ejemplo critica el artículo 923 de la ley laboral pues otorga una facultad inconstitucional al Presidente de la Junta para desechar un emplazamiento de huelga. Pese a ello para el citado autor la actual legislación procesal del trabajo de México es de índole excepcional a nivel nacional e internacional, por tanto desde su personal punto de vista más que grandes reformas se requiere de su efectiva aplicación por parte de la voluntad política. En consecuencia, en lugar de reformar la ley se debe buscar su cumplimiento por parte de la autoridad laboral correspondiente, desde luego que sin la intervención del gobierno en turno y sin la intromisión de alguno de los Poderes Supremos de la Nación, por lo tanto es indispensable que la Junta de Conciliación y Arbitraje sea completamente autónoma a efecto de que goce de una jurisdicción laboral independiente y eficaz para que cumpla con los ideales históricos de la clase obrera.

Podemos extender los beneficios del Derecho Procesal del Trabajo antes descritos al procedimiento ordinario laboral en virtud que posee las mismas características, por lo que sólo resta su efectiva y estricta aplicación.

Principalmente atendiendo a la ideología de que el Derecho Laboral emergió de entre los demás para resplandecer como un derecho especial y autónomo, toda vez que el trabajo es considerado como un elemento primordial en la vida social del hombre y en observancia a sus peculiaridades históricas sumadas a la ardua labor de los trabajadores, resulta imposible quitarle su valor intrínseco con el mero pretexto de cuidar la formalidad del principio de la separación de poderes, o bien con el argumento de la supuesta inaplicabilidad, arbitrariedad e ineficiencia de las Juntas. Pero desde nuestro punto de vista creemos que no es el camino correcto el cambio drástico pretendido con la reforma al introducir a las Juntas dentro del Poder Judicial, en virtud que para los problemas que presenta la Junta es factible se encuentren soluciones loables a la esencia del artículo 123.* Además tomándose en la consideración que también el Poder Judicial depende del Ejecutivo tal como lo señala Eduardo Pallares en su artículo "Reformas Urgentes a la administración de justicia", por lo tanto resultaría exactamente igual que la Junta se encontrará dentro o fuera del Poder Judicial, en virtud que el Poder Judicial también posee algunos vicios y

fallas similares a los de la autoridad laboral, en conclusión más bien parece que las deficiencias recaen sobre cuestiones administrativas que en el aspecto formal del procedimiento laboral.

*Desde otro punto de vista el procedimiento laboral en los anteproyectos de reforma establecidos no presenta grandes modificaciones a excepción de la introducción de las Juntas dentro del Poder Judicial, y algunas de las restantes me parecen oportunas porque pretender mejorar el procedimiento.

Nuestra posición es que todo criterio que beneficie al trabajador así como a la buena marcha del procedimiento laboral debe ser apoyado, pero nos oponemos a toda reforma que elimine el más mínimo derecho conquistado por los obreros, ya sea de índole adjetiva o sustantiva. Por tanto estamos a favor de la actual legislación laboral, pero no nos oponemos a las reformas del procedimiento del trabajo siempre y cuando sean para avanzar y no para retroceder en la conquista de derechos laborales. *

Finalmente, desde la perspectiva que la problemática laboral es influenciada por los hombres encargados de la administración de justicia, se recomienda a las Juntas la capacitación y actualización de su personal con el fin de lograr una mejor aplicación de las normas procesales dentro del procedimiento ordinario laboral. ç

**Concluyendo el Derecho Laboral es totalmente independiente del derecho común, público o privado, por lo tanto no debe de corresponderle al Poder Judicial el conocerlo y mucho menos estar facultado para resolver los conflictos de índole obrera.

Finalizando, la justicia laboral debe ser ejercida por instancias autónomas que ejecuten la función jurisdiccional siendo el órgano más apropiado la Junta de Conciliación y Arbitraje, así el Derecho Laboral se ha mantenido autónomo y debe seguir autónomo. Por tanto se debe reconocer por parte del Poder Judicial lo estipulado en el artículo 123 Constitucional fracción XX en cuanto a las plenas facultades otorgadas a las Juntas para resolver los conflictos laborales mediante la aplicación de las normas relativas al procedimiento, y por ende debe eliminarse la propuesta de reforma de sustituir a las Juntas por los juzgados, acto que propicia la introducción de las Juntas dentro del Poder Judicial.

5.5.1.- SOLUCIÓN POR ANALOGÍA DE LA LEY

Otro argumento que refuerza el criterio de que la Junta continúe integrada de manera tripartita nos es proporcionado por la analogía de la ley, toda vez que si analizamos la conformación de los Tribunales Colegiados de Circuito nos percataremos que se encuentran conformados por tres magistrados, varios secretarios de acuerdos, actuarios y otros empleados, así también cuentan con un Presidente, quien tarda en el ejercicio de su cargo por el lapso de un año. En cuanto a la competencia de trabajo del Tribunal se encarga de resolver los conflictos por unanimidad o por mayoría de votos. Contemplando tales elementos nos percatamos que existe una similitud entre los Tribunales Colegiados de Circuito con la manera como se haya integrada la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo que en lugar de magistrados son representantes de cada sector social quienes la conforman, además de manera común cuentan con un Presidente que se desempeña como titular del órgano, y también se parece porque sus resoluciones se toman en base a la mayoría de votos, luego entonces es acertado que la Junta se integre de manera tripartita obviamente con las diferencias acentuadas en cuanto a los Tribunales de Circuito pero finalmente en ellos se encuentra un elemento totalmente válido para justificar su integración y subsistencia.

Como solución a la problemática práctica de que los representantes sectoriales de la Junta se desvían de los fines del Constituyente de 1917, podemos copiar el sistema de vigilancia de los Tribunales Colegiados puesto que controlan la conducta de los magistrados a través de ministros visitadores nombrados por el Pleno de la Corte, teniendo como función la atención de las quejas relativas a los magistrados. Así podríamos implementar la figura de un inspector encargado de vigilar la actividad de los representantes tripartitos de la Junta, correspondiéndole su designación al Pleno de la Junta, y otorgándoles atribuciones específicas para que controlen el desempeño de las funciones realizadas por los miembros de la Junta.

5.5.2.- OPINIÓN PERSONAL SOBRE LAS REFORMAS

Independientemente que se cambiará a las Juntas Laborales por Tribunales de Trabajo y a su vez al Presidente por un juez laboral, no necesariamente con dicho acto se obtendría la mejoría de la administración de la justicia laboral y no por ello habría menos corrupción e imparcialidad que la existente en la actualidad, pues resulta más fácil sobornar e influir a un individuo que a tres o más, tal como se aprecia en la práctica cotidiana. Además tampoco habrá mucha más rapidez dentro del procedimiento ordinario laboral ya que en realidad también en los juicios civiles existe lentitud en el trámite y en la resolución de los procesos.

Sin embargo hay que reconocer que también la Junta tiene vicios o defectos por lo tanto se deberá realizar por parte de la autoridad correspondiente un estudio y análisis de las situaciones que afectan la impartición de justicia y con dicho objetivo se plantean las siguientes propuestas:

- 1.- Apoyar de manera efectiva al trabajador por parte de la autoridad laboral competente en virtud que la falta de conocimientos jurídicos y en la mayoría de las veces la carencia del nivel educativo básico por parte del obrero provoca que se confunda en un embrollo laboral, sin saber a quién acudir para que lo orienten, agravándose si le aunamos la burocracia existente en las Juntas. Además que el personal jurídico de las mismas en lugar de apoyar al obrero los humillan, les dan un mal trato y los sobornan o estafan. Aunque parezca exagerado es real y común apreciar tales acontecimientos en la Junta e incluso se realizan en contra de los propios litigantes.

Por lo tanto se establecería un centro de atención para el trabajador donde en verdad las personas encargadas en atenderlo estén debidamente capacitadas y jurídicamente entrenadas para proporcionar información y orientar al trabajador, quien es el principal promotor de los juicios laborales.

Por otro lado se debe ejercer una verdadera contraloría dentro de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje a través de revisiones efectuadas por inspectores que supervisen el buen desempeño de los funcionarios públicos, y en caso de que se encuentren en contubernio con el Presidente de la Junta dicho inspector se encargue de sancionar a ambos, ya sea fincándoles la responsabilidad que corresponda o bien exigiéndoles la renuncia respectiva de su puesto siempre que reincidan por segunda o tercera ocasión en la comisión de alguna falta.

2. - En otro ámbito se les exigiría tanto a los apoderados de los patrones como de los trabajadores que cumplan con sus respectivos deberes dentro del procedimiento ordinario, y para el caso que fueran omisos en el cumplimiento de sus obligaciones procesales serían sancionados. Por un lado desde un aspecto económico y por otro lado se les truncaría su carrera profesional para evitar que de nueva cuenta incurrieran en el mismo acto impropio. Verbigracia en primer orden se aplicaría a los litigantes practicantes de las famosas chicanas o aquellos que constantemente difieran las audiencias sin alguna razón legal debidamente fundamentada y demostrada.

En concreto se propone sancionar a los abogados y litigantes titulares del juicio en el caso que promuevan incidentes y quejas improcedentes que interrumpan el curso legal de los juicios. Motivo por el cual se incrementarían las sanciones en forma económica para que así los malos litigantes analizaran muy bien las consecuencias jurídicas, económicas y personales antes de interponer algún recurso improcedente.

Así también dichas sanciones se aplicarían a los empleados del gobierno especialmente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que participen en tal fin, como podrían ser los representantes obreros o patronales, o bien a quienes realicen cualquier actividad improcedente motivados por su interés personal.

3.- En consecuencia se impondrían sanciones efectivas contra los empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Federales o Locales) por el incumplimiento de sus obligaciones, fundamentalmente por omitir atender de manera adecuada a los trabajadores promoventes de los juicios, ya sea por no orientarlos o encausarlos con las personas que deben ayudarlos.

En nuestra opinión sería cuestión de castigar económicamente y a la par con la pérdida del empleo al personal de las Juntas que fueran responsables de las irregularidades mencionadas, esencialmente a los archivistas, mecanógrafos o actuarios que sobornen a los litigantes y actores. Por lo tanto se hace necesario aplicar medidas reales y creíbles que se hagan efectivas en la práctica, como pudiera ser el hacer del conocimiento del Ministerio Público aquellos hechos que denoten la improcedencia de determinado acto procesal para posteriormente continuar con un procedimiento de tipo penal.

4. - Por último es prudente apoyar económicamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, porque a causa de que son pocos los abogados litigantes pertenecientes a dicha corporación es el motivo por el cual no pueden controlar la gran cantidad de asuntos que poseen y además les es imposible atender, ya ni siquiera pensamos que debidamente sino someramente o regularmente. En consecuencia una vez otorgado el incremento económico se podría contratar a más abogados e incluso pasantes para que auxiliaran a los titulares de los asuntos, o también pudiera ser que se implemente la incorporación de prestadores de servicio por medio del servicio social y prácticas profesionales dentro del organismo en cuestión.

5.- Retomando el tema de la reforma que plantea la sustitución de las Juntas por Juzgados Laborales observamos que conlleva a la introducción de las Juntas dentro del Poder Judicial, sin embargo es una reforma muy ambiciosa que no cumple con el objetivo de lograr la independencia de la autoridad laboral, en virtud que el Poder Judicial está vinculado directamente con el Poder Ejecutivo, por lo tanto consideramos que lo que se debe hacer es aplicar verdaderamente las normas de derecho laboral ya consagradas en la ley actual y no tratar de introducir reformas que afecten severamente los derechos del trabajador.

*Luego entonces no debe haber reforma respecto de la integración tripartita de la Junta toda vez que en el supuesto caso de que el juez quedará en lugar del Presidente, se mutilaría el derecho de voz y voto del trabajador que ejerce por medio de su representante sectorial, quien se encarga de defender sus derechos ante los demás representantes, ello sin olvidar que aun así no tienen la voz y el voto necesariamente requerido. Agregándole que para el caso que un juez fuera el encargado de dictar sentencia se nulificaría la posibilidad del representante obrero de inmiscuirse directamente en el procedimiento laboral porque entonces el trabajador sólo fungiría como parte dentro del procedimiento, tal como ocurre en los juicios civiles.

*Finalmente quiénes pretenden realizar la modificación en comento e incluso las reformas al procedimiento ordinario y la reforma general a la Ley Federal del Trabajo son básicamente los patronos y no los obreros, y considerando que el Derecho del Trabajo se creó con el fin preciso de aplicar la justicia esencialmente para el trabajador, entonces no debemos atender al interés patronal que puede manipular la justicia a su arbitrio, considerando que le resultaría más fácil maniobrarla dentro del Poder Judicial.

Razón por la cual no debemos aceptar la reforma enunciada, y por el contrario debemos apoyar la aplicación de la Ley Federal del Trabajo vigente y de manera específica lo relativo al procedimiento ordinario laboral. Y en lugar de hacer efectivas las pretendidas reformas de carácter procesal que afectan al procedimiento ordinario debemos aplicar el criterio que tuvo el Constituyente de 1917.

Y desmembrando el espíritu del Constituyente de 1917 nos percatamos que dicho Órgano consideró al Derecho del Trabajo como un derecho de excepción independiente del Derecho Civil en razón a que representaba a la sociedad, así también porque no estaba encargado de regular relaciones entre iguales pues precisamente por el contrario regula relaciones entre desiguales y por lo tanto su función consiste en buscar un punto de equilibrio que beneficie al trabajador, pues es la clase más desprotegida. Luego entonces lo que debemos hacer en la práctica es cumplir con la finalidad establecida por el Constituyente, es decir se debe hacer cumplir la ley pero observando la falta de recursos económicos del obrero, aplicando la ley en conciencia, ya que en nuestra opinión no es tan importante el carácter formal-civilista que se le pretende atribuir a la ley laboral toda vez que lo elemental resulta ser el aspecto social que caracteriza al procedimiento laboral.

Es importante que al plantear las reformas al procedimiento ordinario laboral se conserve el espíritu original del artículo 123 Constitucional y se fortalezca en lugar de debilitarlo con fraccionamientos que sólo conducen a atenuar las demandas sociales que plantean los trabajadores. Y en el supuesto que se hiciera efectiva alguna reforma al procedimiento ordinario se haría sin olvidar el carácter equitativo del Derecho del Trabajo, en consecuencia pugnamos porque toda reforma sea en beneficio del trabajador, obviamente que ello implica quitar de en medio a la burocracia, al sindicalismo, a la corrupción y al interés político del Estado.

Haciendo un análisis general de los anteproyectos de reforma en estudio del PAN y PRD podemos resumir que existen dos tipos de reformas, algunas que benefician a ambas partes (trabajador y patrón) con las cuales estamos de acuerdo, y otras que definitivamente sólo benefician al patrón pues pretenden otorgar iguales condiciones procesales a ambas partes, en consecuencia al mismo tiempo con éstas últimas reformas se perjudica al trabajador pues se eliminan derechos fundamentales consagrados en su favor dentro de la ley, por lo tanto con dichas reformas no estamos de acuerdo.

Las reformas que benefician a ambas partes y a la vez procuran el mejor desarrollo del juicio laboral, bien sea porque reconocen el verdadero valor de algunas figuras jurídicas, tales como la carga de la prueba y los alegatos dándoles una efectiva aplicación dentro del procedimiento, o bien porque plantean la realización de actos procesales que no son contemplados en la actualidad como es la elaboración de un extracto de la litis al término de la audiencia de demanda y excepciones, o porque finalmente de igual forma otorgan nuevos derechos a favor de las partes, por ejemplo al momento que se le permite al actor comparezca acompañado de su apoderado en la etapa conciliatoria. Así mismo las iniciativas estipulan ciertos aspectos que a pesar de suscitarse en la vida práctica de la justicia laboral no están contemplados en la ley laboral actual, por lo tanto se hace necesario consagrarlos en la Ley Federal del Trabajo para su correcta aplicación, como ejemplo tenemos la obligación impuesta a las partes de esperar a que transcurra el término para la interposición del juicio de amparo para poder ejecutar una resolución.

No obstante los textos de reforma del PAN Y PRD también contienen algunas modificaciones que perjudican a ambas partes, sin embargo la mayoría de ellas perjudican al trabajador pues eliminan derechos esenciales reconocidos por la ley laboral actual en su favor, lo anterior sin olvidar que dichas iniciativas conceden al patrón iguales derechos que al trabajador con lo cual se elimina el carácter tutelar de la autoridad laboral y se olvida el fin social del Derecho del Trabajo.

En síntesis es necesario establecer que sí bien es cierto que se deben hacer reformas a la Ley Federal del Trabajo en vigor no es como lo pretenden los anteproyectos de reforma toda vez que eliminan algunos derechos procesales concedidos al trabajador y pugnan por una igualdad procesal entre las partes, siendo que lo correcto es aplicar la ley laboral tal y como pretendió el Constituyente de 1917.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La teoría de la división de Poderes asigna determinadas funciones específicas a cada poder, así al Poder Ejecutivo le corresponde la función administrativa efectuada por el Presidente de la República, al Poder legislativo le concierne la función legislativa ejercida por medio de las Cámaras de Diputados y de Senadores, y finalmente al Poder Judicial la compete la función Judicial realizada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales de Circuito y Colegiados en materia de amparo, así como los Unitarios en materia de apelación, además de los Juzgados de Distrito.

Sin embargo, esta división tajante del poder se ha encontrado con el inconveniente de que no se puede marcar un límite preciso entre los poderes y como consecuencia de ello, ni entre sus funciones.

*-SEGUNDA.- Observando la clasificación de las funciones en sus dos ámbitos apreciamos que el criterio material dependerá de la naturaleza misma de la función efectuada por un órgano y por el contrario, enfocando la función desde su ámbito formal se encuentra estrechamente relacionada con el órgano que la efectúa. En nuestra opinión consideramos que para indicar las funciones concernientes a cada poder resulta más idóneo atender al punto de vista material de la función que al criterio formal de la misma, porque en realidad no existe un límite exacto entre los Poderes de la Federación.

TERCERA.- En resumen, el principio de la división de Poderes nos otorga la solución del conflicto originado por la misma separación del poder, toda vez que la única diferencia entre las facultades de los Poderes de la Federación es puramente formal, ya que el ámbito material de la función permite la coordinación y colaboración de los poderes, es decir, se plantea una diferencia doctrinal pero en la práctica el derecho es ilimitado. Por lo tanto consideramos a la función practicada por la Junta al momento de resolver los conflictos laborales como de índole jurisdiccional, porque desde el ámbito material no interesa el carácter de la autoridad que realiza dicha función, además no necesariamente tiene que ser un órgano judicial para poder dirimir conflictos.

CUARTA.- La legislación actual ha sostenido el rigor de la exigencia estricta en la división de poderes, sin embargo a causa de las necesidades de la vida práctica se ha impuesto la atribución de funciones de naturaleza diferente a un mismo poder. Así los Tribunales de la Federación son los titulares principales de la función jurisdiccional, no obstante en forma paralela les está permitido ejercer actos de jurisdicción a otros tipos de tribunales que no forman parte del Poder Judicial, aparte de la Junta de Conciliación y Arbitraje como son el Tribunal Fiscal y el Tribunal Contencioso-Administrativo.

QUINTA.- Como acertadamente señala Calamandrei la jurisdicción no solamente le corresponde al juez, sino a toda persona cuya declaración posea el carácter de fuente de derecho, por lo tanto existen una serie de organismos que tienen asignadas funciones jurisdiccionales de manera especializada como son la Junta de Conciliación y Arbitraje (Local o Federal), el Tribunal Fiscal, el Tribunal Contencioso-Administrativo, etc. Tales tribunales aplican leyes especiales en sentido técnico, requieren de un procedimiento especial y sus criterios han prevalecido, y finalmente sus resoluciones son revisadas por Tribunales Federales.

SEXTA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje con motivo de su actividad material ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, mismas que son totalmente diferentes a las actividades efectuadas tanto por el Poder Ejecutivo como por las autoridades administrativas, pues a pesar de que la Junta está ligada al Poder Ejecutivo porque éste designa al titular superior de la autoridad laboral en comento, no obstante no le están sujetas jerárquicamente toda vez que no están obligadas a seguir las normas del proceso judicial.

SÉPTIMA.- Para el maestro Mario de la Cueva el Derecho del Trabajo fue creado por la clase trabajadora como un derecho de y para los trabajadores, por ende las Juntas pertenecen a la misma naturaleza del Derecho del Trabajo, luego entonces la Junta de Conciliación y Arbitraje surge como un grito de protesta en contra de los tribunales comunes que tienen una función netamente clasista, y como consecuencia el papel de la Junta consiste en encontrar la igualdad entre el capital y el trabajo.

OCTAVA.- La fuente constitucional de la administración de la justicia obrero-patronal está constituida por la fracción XX del artículo 123 Constitucional, conforme al cual las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes obreros, patronales y del gobierno, y de manera reglamentaria se encuentra contemplada en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA.- La doctrina y la Suprema Corte disertaron largamente acerca del órgano público a quién le correspondería la misión de impartir la justicia del trabajo, hasta que intervino el legislador para determinar que no serían tribunales de estricto derecho, más aún que no serían encuadrados dentro del Poder Judicial, sino que serían Tribunales de Equidad.

*-DÉCIMA.- Por lo cual la Junta de Conciliación y Arbitraje es en realidad desde nuestro punto de vista la autoridad jurisdiccional del trabajo que posee la peculiaridad de aplicar la equidad y los razonamientos en conciencia para resolver los conflictos, pero además podemos calificarla como una autoridad con pleno ejercicio del derecho especialmente en lo que respecta a su carácter de órgano jurisdiccional en atención a su misión de realizar el fin del derecho a través de la solución de conflictos.

DÉCIMA PRIMERA.- La ley no subordina la actividad de las Juntas a los Ejecutivos Locales o Federales, lo que ya es un índice de su independencia. Por lo que se refiere a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el artículo II de la Ley de Secretarías de Estado tampoco la subordina a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, además el artículo cuarto del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se limita a decir que la Junta es un organismo colaborador de la Secretaría por lo tanto no existe subordinación alguna.

DÉCIMA SEGUNDA.- En el supuesto, pero no concedido caso de que en la Junta de Conciliación y Arbitraje exista una presunta imparcialidad por parte de los representantes o presidentes que la integran, la misma no se actualiza porque la Junta adopte una postura tutelar o proteccionista de una de las partes, y por el contrario de verdad actúa imparcialmente cuando resuelve conforme a la ley y procura que las partes en conflicto gocen la garantía de un mismo nivel, lo que conlleva a evitar que los poseedores del poder se aprovechen excesivamente de las carencias, errores y falta de conocimiento jurídico de los trabajadores.

DÉCIMA TERCERA.- Consideramos que para convertir a Junta de Conciliación y Arbitraje en una verdadera autoridad jurisdiccional, eficiente y seria, resulta indispensable concederle cierta autonomía, la cual debe estar completamente deslindada de toda influencia gubernamental. Además se hace necesario exigir la idoneidad de los funcionarios públicos así como es indispensable propiciar la mejoría de los representantes sectoriales en cuanto a su calidad, honorabilidad y especialización.

DÉCIMA CUARTA.- Podemos señalar que la reforma más sobresaliente que se desprende de la iniciativa del PAN y del anteproyecto del PRD es la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federales como Locales por los Juzgados Sociales o Laborales, de donde deducimos que el objetivo fundamental es incorporar a la autoridad laboral dentro del Poder Judicial.

DÉCIMA QUINTA.- La sustitución de la Junta de Conciliación y Arbitraje por los Juzgados, ya sean Laborales o Sociales, tiene como razón fundamental el eliminar el carácter tripartito de la actual autoridad laboral para que se integre por un solo juzgador, pues se alega una marcada influencia del Poder Ejecutivo sobre la Junta Laboral así como se presume la coalición de los representantes sectoriales para el cumplimiento de los fines del Ejecutivo Federal, sin embargo percibimos que dentro del Poder Judicial también existe una marcada influencia del Ejecutivo por lo que en tales condiciones resulta exactamente lo mismo que la autoridad laboral esté dentro o fuera del Poder Judicial, pues de todas formas podrá ser influenciada.

DÉCIMA SEXTA.- Por otro lado desde la perspectiva que en los procedimientos judiciales se otorga una importancia desmesurada a la ley en la solución de las controversias, además si consideramos el carácter formal que los caracteriza, podemos deducir que si aplicáramos ese criterio legalista exagerado para resolver los problemas sociales del Derecho del Trabajo estaríamos olvidando el carácter tutelar de la justicia laboral y no contemplaríamos las desigualdades sociales entre las partes que pretende nivelar la actual legislación laboral, por tal motivo en nuestra opinión es preferible facultar a la Junta de Conciliación y Arbitraje como órgano encargado de aplicar la justicia laboral, en lugar de otorgar dicha función a los jueces del trabajo vinculados con el Poder Judicial. E

DÉCIMA SEPTIMA.- En los anteproyectos de reforma del PAN y PRD se estipulan dos beneficios importantes para el trabajador dentro de la etapa conciliatoria. Por un lado se permite que el actor comparezca acompañado de su apoderado legal cuando el demandado sea una persona jurídico-colectiva y acuda a la etapa en cuestión a través de su representante legal. Esta reforma se plantea con el objetivo de reconocer a ambas partes iguales condiciones de defensa, eliminando con ello la posibilidad de que el trabajador acuda sin representación a la fase conciliatoria, toda vez que en la legislación actual se obliga a las partes a que comparezcan personalmente. El segundo beneficio que se concede con motivo de la reforma es la eliminación del apercibimiento que se establece para los casos en que no concurren las partes a la fase conciliatoria pues en tal circunstancia se les tendrá por inconformes con todo arreglo, debiendo presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, con tal planteamiento se beneficia principalmente al trabajador porque frecuentemente es a él quien se le exige acuda personalmente a la audiencia, a diferencia del patrón que siempre se le permite comparecer por conducto de representante legal.

DÉCIMA OCTAVA.- Consideramos como una excelente reforma contenida en las dos iniciativas en estudio la fijación de la carga de la prueba al termino de la etapa de demanda y excepciones, en virtud que ahora será obligación de la autoridad laboral el distribuir la carga probatoria sobre las partes con lo cual se sabrá dentro del juicio a quién le corresponde probar los hechos materia de la litis, evitándose con ello la incertidumbre de los litigantes pues es común que exista duda sobre a qué parte le corresponde probar fuera de los casos señalados por la ley.

DÉCIMA NOVENA.- La realización de un extracto de la litis por parte de la autoridad laboral al concluir la etapa de demanda y excepciones representa una importante innovación promovida por ambas iniciativas de reforma, toda vez que con dicha acción se fomenta un estudio más detallado del procedimiento laboral y en consecuencia se propicia que la autoridad laboral tenga un mejor conocimiento del conflicto en cuestión, elementos que le permitirán resolverlo más acertadamente.

VIGÉSIMA.- Una reforma que en nuestra opinión afecta directamente la celeridad del procedimiento es la reducción de las etapas en la audiencia inicial, toda vez que en lugar de estar integrada por las fases de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas sólo se conformará de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, situación que provoca que el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se efectúe en otra fecha diversa con lo cual se prolonga el desarrollo del procedimiento, lo que implica un retraso en la aplicación de la justicia.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Un cambio interesante que se presenta en ambos anteproyectos de reforma consiste en regular de manera expresa en la Ley Federal del Trabajo la hipótesis relativa a que un actuario no podrá ejecutar la resolución final sino hasta que haya transcurrido el término en que la parte afectada pueda solicitar el amparo correspondiente, este cambio resulta muy oportuno pues en la ley laboral actual no se establece nada al respecto. La razón principal que origina dicha reforma radica en que se debe esperar a que una resolución quede firme para posteriormente proceder con su ejecución, ya que de lo contrario habría el riesgo de perjudicar derechos de algunas de las partes o de terceros al no agotar las etapas consecutivas.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- *Constituye un nuevo elemento aportado por el Decreto de reforma del PAN la propuesta de que se conteste tanto la demanda inicial como la reconvenición sólo de manera escrita y previamente a la celebración de la audiencia, situación que en primer lugar impide la existencia de la inmediatez que debe prevalecer entre la autoridad laboral y las partes del conflicto, toda vez que no habrá una relación directa entre ellas al momento que se conteste a través de la Oficialía de Partes. Además en segundo lugar dicha reforma también va en contra del carácter predominantemente oral del procedimiento laboral ya que sustituye la contestación directa que formulan actualmente el actor y el demandado en la audiencia por la presentación previa del escrito contestatorio.

VIGÉSIMA TERCERA.- *En la iniciativa del PAN se permite que el demandado solicite la suspensión de la audiencia cuando el actor modifique su demanda e introduzca nuevos elementos, con dicha reforma se otorga al demandado el mismo beneficio procesal concedido al trabajador dentro de la ley vigente y por lo tanto se elimina el carácter tutelar del procedimiento laboral contraviniendo la esencia del Derecho del Trabajo.

VIGÉSIMA CUARTA.- En relación con el tema de la reconvencción apreciamos que el PAN establece una reforma que perjudica bastante al trabajador pues indica que cuando un actor no conteste la reconvencción planteada en su contra ésta se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, resultando obvio que dicha modificación perjudica al trabajador puesto que arroja como resultado el reconocimiento de las pretensiones reclamadas por el demandado, debemos subrayar que el contenido de esta reforma es una actividad que frecuentemente se efectúa en la vida práctica laboral, pero con la reforma se regulará expresamente en la ley laboral.

VIGÉSIMA QUINTA.- En el Anteproyecto de reforma del PRD la figura de la carga de la prueba juega un papel importante en el orden en que se ofrecen, admiten y desahogan las probanzas, toda vez que a la parte que le corresponde la carga probatoria le toca ejecutar en primer término cualquiera de las actividades antes descritas y posteriormente la otra parte efectuará dicha actividad, a diferencia de la ley actual que ordena primero al actor realizar dichas funciones y después al demandado. *

VIGÉSIMA SEXTA.-* El PAN propone para el caso en que alguna prueba no esté preparada a tiempo para su verificación la suspensión de la audiencia pero únicamente en cuanto a las pruebas que no estuvieren listas para su desahogo, porque por lo que respecta a las pruebas que si estén debidamente preparadas se desahogarán en la audiencia señalada para tal efecto, por lo tanto consideramos que la reforma impulsada por el PAN es buena pues fomenta la celeridad del procedimiento. Sin embargo por el contrario el PRD en la misma hipótesis ordena se suspenda completamente el desahogo de pruebas provocando el retraso del procedimiento.

VIGÉSIMA SEPTIMA.-* De manera exclusiva el PRD propone se elimine la facultad del actor que le permite ofrecer nuevas probanzas relacionadas con hechos desconocidos que emanen de la contestación a la demanda por lo tanto con esta reforma se pretende suprimir un derecho fundamental del trabajador otorgado por el Constituyente de 1917, contraviniendo el espíritu del artículo 123 Constitucional

VIGÉSIMA OCTAVA.-* El PAN sugiere eliminar la facultad que actualmente tienen las partes para ofrecer algunas pruebas relativas a hechos supervinientes o bien para acreditar las tachas de los testigos, con tal propuesta se pretende eliminar un derecho reconocido por el legislador en favor de las partes en conflicto, sin embargo no estamos de acuerdo con la reforma señalada pues es básico que las partes demuestren las tachas formuladas en contra de los testigos ofrecidos por su contraparte jurídica.

VIGÉSIMA NOVENA.-* Consideramos que no es correcto que en la propuesta de reforma del PAN se eliminen las sanciones impuestas al demandado por su incomparecencia a la audiencia inicial toda vez que como ya no se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y de igual forma tampoco perderá su derecho a ofrecer pruebas, luego entonces habrá mayor posibilidad que el demandado no comparezca a la audiencia inicial porque no pesará sobre él sanción alguna tan apremiante que lo obligue a comparecer, circunstancia que afecta directamente la celeridad del procedimiento pues lo antes señalado puede ser un motivo constantemente utilizado para diferir las audiencias.

TRIGÉSIMA.-* En los dos anteproyectos de reforma en estudio se suprime el derecho que en la actualidad gozan los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues a su arbitrio pueden solicitar la verificación de aquellas pruebas que crean sean convenientes para resolver el conflicto, y por el contrario en ambas propuestas de reforma se estipula que para el caso en que haya alguna prueba pendiente por desahogar únicamente se ordena abrir la etapa de desahogo de pruebas y posteriormente se regularizará el procedimiento, es decir se le atribuye un efecto meramente formal, por ende con dicha reforma se elimina el carácter de inmediatez que debe existir entre el órgano jurisdiccional y las partes del conflicto.

TRIGÉSIMA PRIMERA.-* Consideramos como un acierto de la iniciativa del PAN el que se especifique un término de cinco días con el fin de que las partes rindan sus alegatos, toda vez que ni el PRD ni la ley laboral vigente establecen término alguno para su formulación, por lo tanto es correcto que se establezcan un plazo definitivo en la ley.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- *En realidad con la mayoría de las reformas al procedimiento ordinario laboral propuestas tanto por el PAN como por el PRD se plantea de manera fundamental reconocer las mismas condiciones procesales al patrón y al trabajador, no obstante con ello se está eliminando la igualdad jurídica pretendida por el legislador de la Ley Federal del Trabajo de 1980, toda vez que el legislador otorgó ciertos beneficios procesales al trabajador para colocarlo en un plano de equilibrio con el patrón a fin de suplir la falta de capacidad económica e incluso de conocimientos básicos del primero.

TRIGÉSIMA TERCERA.- **Deducimos que con la mayoría de las reformas formuladas por ambas iniciativas de reforma el principal beneficiado será el patrón en virtud que se le están reconociendo derechos semejantes a los que posee el trabajador en la actualidad, los cuales fueron otorgados por el legislador de 1980 para nivelar en un plano jurídico al obrero con el patrón, por lo tanto las reformas eliminan dicha igualdad para ser sustituida por una aparente similitud de derechos procesales, pero en realidad al trabajador se le quitarán los recursos fundamentales a través de los cuales se apoya para luchar a un mismo nivel con el patrón.

TRIGÉSIMA CUARTA.- Desde la perspectiva que en los anteproyectos de reforma se conceden iguales derechos al trabajador y al patrón, concluimos que se pretende introducir al procedimiento ordinario laboral el lineamiento seguido en los juicios de orden común, en virtud que en ellos se reconoce a las partes una misma capacidad jurídica procesal circunstancia que provoca la igualdad de las partes ante la ley, no obstante con esto se elimina en gran medida el carácter tutelar de la autoridad laboral sustituyéndola por la idea de igualdad fomentada en el derecho común.

TRIGÉSIMA QUINTA.- Como es sabido la importancia del derecho procesal se finca en normas y principios de carácter universal aplicables a varias ramas del derecho. En observancia de las normas del Derecho Procesal Civil nos percatamos que por su propia naturaleza son rígidas, de estricta interpretación, de rigurosa y exacta aplicación, pero en cambio el Derecho Procesal Laboral rompe completamente el esquema sustentado por el principio que fomenta la igualdad entre las partes y en su lugar otorga diversos elementos propios y característicos al procedimiento laboral, mismos que fomentan el auge de normas y principios exclusivos dentro del ámbito laboral en atención a la flexibilidad de la ley tanto en su carácter interpretativo como en su aplicación, toda vez que no existen reglas generales inflexibles en la aplicación de la justicia laboral, además se considera que la realidad social es cambiante lo cual se interpone al esquema rígido del Derecho Civil.

TRIGÉSIMA SEXTA.- Al momento de plantear las reformas al procedimiento ordinario laboral debemos considerar las condiciones sociales, políticas y económicas del país, es decir es indispensable considerar la problemática actual en la que está inmersa el Derecho del Trabajo, porque partiendo de dicha base se propondrán verdaderas reformas que auxilien y fomenten la mejoría de los trabajadores pues es el principal objetivo de dicha rama del derecho.

BIBLIOGRAFÍA

1. BERMUDEZ Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*, tercera edición, México, Trillas, 1997.
2. COORDINACIÓN del programa foro laboral de programa interno de bienestar de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. *Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo*. (Foro laboral, Serie Conferencias). primera edición, Ed. Popular de los Trabajadores, México, 1981.ç
3. CUE Cánovas, Agustín. *Historia Social y Económica de México 1521-1854*. tercera edición, México, Trillas, 1976.
4. DÁVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. segunda edición, México, Porrúa, 1991.
5. DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, quinta edición, México, Porrúa, 1984.
6. DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, Porrúa, 1988.
7. DE BUEN Lozano, Néstor. *La Reforma del Proceso Laboral*. segunda edición, México, Porrúa, 1983.
8. DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, México, Porrúa, 1964.°
9. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I*, décima segunda edición, México, Porrúa, 1990.
- 10 DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, novena edición, México, Porrúa, 1998.
- 11 FLORESCANO. *La Clase Obrera en la Historia de México*. segunda edición, México, Siglo XXI Editores S.A., 1981.
- 12 GONZÁLEZ Prieto, Alejandro. *Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981.
- 13 GRUPO Parlamentario del Partido Acción Nacional. *Senado de la República. Iniciativa de Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo*. Congreso de la Unión, México, 1995.

- 14 GRUPO Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática. Cámara de Diputados, LVII Legislatura. *Anteproyecto de reforma laboral del Partido de la Revolución Democrática*. Congreso de la Unión, Ed. Jiménez y Asociados, México, 1998.
- 15 MARQUET Guerrero, Porfirio. *Obra Jurídica Mexicana. Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. segunda edición, México, Procuraduría General de la República, 1987.
- 16 MONTES de Oca, Santiago. *Estudios en Memoria de Niceto Alcalá, Zamora y Castillo. Procedimiento de Integración de las Juntas*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1987.
- 17 PALLARES, Eduardo. *Reforma Urgente a la Administración de Justicia*. primera edición, México, Impresión de José I. Dúran y Cía., 1912.
- 18 ROSS Gamez, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. segunda edición, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1986.
- 19 TENA Suck, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*. segunda edición, México, Trillas, 1987.
- 20 ZARCO, Francisco. *Historia del Congreso Extraordinario del Constituyente (1856-1857)*. [s.e.], México, 1956.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, segunda edición, México, Ed. Sista, 1998.
- Ley Federal del Trabajo, novena edición, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1992.
- Ley Procesal del Trabajo. Comentada por Ross Gamez. primera edición, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1985.

HEMEROGRAFÍA

- CORTIÑAS PELÁEZ, León. "La Separación de Poderes, respecto del Parteaguas entre la Administración y la Jurisdicción". *Revista Alegatos*. México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Ed. Atril, N° 37, (septiembre - diciembre de 1997) y 38 (enero - abril de 1998), 1997.
- FIX-ZAMUDIO, Héctor. "La Naturaleza Jurídica de la Junta de Conciliación y Arbitraje". *Revista de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, México, 1975.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN