

## LAS REFORMAS AL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Cambios*. III. *Principios procesales*. IV. *El aviso del despido*. V. *La concentración*. VI. *La conciliación*. VII. *La inmediatez*. VIII. *Carga de la prueba al patrón*. IX. *La huelga*. X. *Fin de la "huelga de protección"*. XI. *El acreditamiento de la personalidad*. XII. *Suplencia de la deficiencia de la demanda*. XIII. *Conclusiones*.

### I. *Introducción*

México es un país con arraigado prestigio internacional en el campo del derecho del trabajo. Destaca por su legislación social, sobre todo a partir de la Constitución de 1917, en cuyo texto resplandece el artículo 123, que quebró definitivamente los moldes clásicos de las constituciones en el mundo al consignar los derechos de los trabajadores. El movimiento social de 1910 "rompió con el pasado y llevó al pueblo a darse una constitución que estuviera de acuerdo con su manera de ser, vivir y pensar".<sup>1</sup>

La legislación social mexicana también destaca por sus dos leyes federales del trabajo, la del 18 de agosto de 1931 y la del primero de mayo de 1970 que han llevado, cada una en su tiempo, los principios de la Constitución a su aplicación cotidiana, abriendo paso en la vida social a los conceptos fundamentales del Constituyente de Querétaro.

El derecho ha de entenderse siempre en movimiento, siempre cambiante, sólo así se justifica como regulador y transformador de las realidades sociales de cada época. El momento actual se caracteriza por el desarrollo de una sociedad en constante transformación; en esta virtud requiere de un derecho dinámico, que influya, que comprenda y que regule las relaciones que en ella se presentan. En este sentido la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el aspecto procesal, no cubría ya los requerimientos de las nuevas realidades sociales. El marco jurídico procesal a través del cual se venían dirimiendo los conflictos del trabajo, con el paso de los años se fue haciendo estrecho y obsoleto. Para 1980 era preciso reestructurar ese marco jurídico, ponerlo en consonancia con la dinámica social y, en especial, con la función social del derecho del trabajo: "... en este caso la razón de la equidad tuvo que hacerla valer el poder legislativo mediante reforma a la ley".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Carpizo, Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*, México, UNAM, 1982, p. 21.

<sup>2</sup> Álvarez del Castillo, Enrique, *Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979*, México, UNAM, 1979, p. 34.

El proyecto de reformas procesales, cuyo autor principal fue Jorge Trueba Barrera, maestro joven y brillante de la Facultad de Derecho, fue sometido por el presidente José López Portillo a la consideración del Congreso de la Unión, el 18 de diciembre de 1979. Ocupaba la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda Paullada. El 27 del mismo mes y año, los diputados aprobaron el proyecto. Casi inmediatamente después, el 30 de diciembre, sin contratiempo alguno y según parece para continuar la mexicana costumbre de aprobar al por mayor infinidad de leyes en los últimos días del año, la Cámara de Senadores hizo lo propio. Las reformas a la Ley Federal del Trabajo aparecieron publicadas en el *Diario Oficial* de la Federación el 4 de enero de 1980, y entraron en vigor el 1o. de mayo del mismo año.

## II. Cambios

La reforma de 1980 modificó los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo de 1970. En el primero de ellos, a pesar de incurrir en fallas de técnica jurídica, se ordenó y sistematizó de manera más coherente al procedimiento laboral. En este mismo título se incluyó el procedimiento de la huelga y se derogaron los artículos 452 a 458, 460 a 468, 470 y 471.

En el título quince se introdujeron los procedimientos paraprocesales o voluntarios. El nombre de este capítulo es curioso y refleja el sentir del legislador que, con el deseo de alejar al derecho del trabajo de las instituciones civilistas, no acudió a ellas, en especial a la jurisdicción voluntaria, que es propiamente su nombre.

En el título dieciséis, de las responsabilidades y sanciones, destacan los artículos 1005 y 1006. En el primero se establece que se sancionará penalmente, con seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general, a aquellos apoderados o abogados de los trabajadores que, sin causa justificada, se abstengan de concurrir a dos o más audiencias y cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante un lapso de tres meses.

Los más de los abogados litigantes no están conformes con estas disposiciones. Sin embargo, cabe pensar que si con las reformas procesales se obliga a los tribunales laborales a cumplir una función tutelar en favor de los trabajadores, por qué no se va a obligar al asesor del trabajador a que haga lo propio, pues esa es su función. Si tiene otra ocupación, si tiene negocios más importantes, simple y sencillamente que los atienda; hay que exigir responsabilidad y seriedad a los abogados postulantes; sólo así será posible alcanzar un poco de justicia para el trabajador.

También se hace necesaria la aplicación del artículo 1006 si se trata de

poner remedio a la corrupción que alcanza graves proporciones en los tribunales. Este precepto dispone que a quien presente testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general. Para nadie son desconocidas las cuadrillas de vagos que en las juntas han hecho su modo de vida acudiendo a cuantos juicios se les pide para rendir falso testimonio.

Con la reforma, además, se aumentó el número de artículos de la Ley Federal del Trabajo, de 891 a 1010.

Es importante señalar que de la reforma procesal de 1980 destacan varios aspectos, entre ellos están los siguientes: los efectos del aviso del despido del trabajador; la concentración del proceso; la preeminencia de la conciliación en la solución de los conflictos; el conocimiento verdadero de todo el desarrollo procesal por parte de las juntas; la carga de la prueba al patrón; la regulación procesal de la huelga; la clausura de la llamada huelga de protección; el acreditamiento de la personalidad; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

Nos vamos a ocupar de manera concisa de algunas de estas cuestiones que en la vida diaria han despertado gran interés.

### III. Principios procesales

El artículo 685 comienza el título catorce en el que encontramos una declaración de principios procesales que, si bien la Ley de 1970 no establecía detalladamente, varios de ellos se encontraban dispersos en su texto; algunos de esos principios son:

1. La publicidad. Las actuaciones ante la Junta deben ventilarse en audiencias públicas (de modo general así sucede en las diferentes especies del derecho procesal), y sólo por excepción pueden ser a puerta cerrada, cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres (artículo 720). Cabe recordar que este principio nace en el derecho procesal civil; ahí, al igual que en el derecho procesal del trabajo

la disposición que ordena que las audiencias sean públicas, tiende a dar mayor seriedad y solemnidad a las audiencias judiciales, pues ante la presencia del público, ante los jueces, magistrados y secretarios que, en su caso, deben presidirlas, se impiden alteraciones en las declaraciones o suplantación de personas, en detrimento de la seriedad de la administración de justicia... las diligencias deben ser públicas, es decir, pueden ser presenciadas por las partes y también por terceros...<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Becerra Bautista, José, *El proceso civil en México*, México, Editorial Porrúa, 1975, pp. 81 y 659.

2. La gratuidad. En la práctica laboral no existen las costas judiciales, lo que es congruente con la filosofía del artículo 17 de la Constitución.\*

3. La inmediatez. De este punto tan importante en el desarrollo del juicio y en el momento de dictar resolución, nos ocuparemos más adelante de modo especial.

4. La instancia de parte. Se requiere, por tanto, de un incitador, alguien que, teniendo interés, promueva la acción de la junta. No podrá iniciarse de oficio un juicio laboral. Vale la pena citar aquí aquel adagio jurídico: dame los hechos, que yo te daré el derecho.

5. La oralidad. Los diversos actos del procedimiento laboral son predominantemente orales.<sup>4</sup> Es importante recordar aquí que "el proceso escrito que domina la casi totalidad de los países de origen hispano-americano, restringe de modo extraordinario el principio de publicidad que forma la esencia del sistema democrático de gobierno...".<sup>5</sup> Quizá por ello, al no lograrse en México que el procedimiento laboral sea totalmente oral, bien podemos afirmar que, por seguridad jurídica "...está dentro de un sistema mixto; es indispensable la presencia de las partes en el procedimiento, independientemente de las constancias escritas que se elaboren con motivo de las promociones, intervenciones escritas y orales de las partes y los acuerdos que dicte la autoridad".<sup>6</sup>

6. La informalidad. En el escrito inicial de demanda el actor ha de señalar lo que pide y fundamentarlo en los hechos que ahí mismo se consignen, para que la junta resuelva lo conducente (artículo 872). Es suficiente la simple exposición de los hechos para que la junta supla la deficiencia de la demanda en un acuerdo que también integra la demanda mediante el cual precisará las prestaciones a que tenga derecho el trabajador (artículo 685). Más aún, no es requisito indispensable señalar los fundamentos legales en que se basa la acción; los hechos son la base de una demanda y no se exige, por tanto, forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones (artículo 687).

7. La economía procesal. El proceso laboral debe llevarse a cabo con la

\* La justicia gratuita se manifestó como una aspiración de los juristas latinoamericanos, frente a la onerosidad que la caracterizó y desafortunadamente, todavía impera... ha sido la onerosidad del proceso civil el obstáculo fundamental a la realización de la igualdad de las partes, y por este motivo la abolición de las costas judiciales se consideró como una conquista de los constituyentes mexicanos que la consignaron en el artículo 17 de la Carta Fundamental de 5 de febrero de 1857, conservándose en el precepto el mismo número de la Constitución vigente de 1917. Fix-Zamudio, Héctor, *Constitución y proceso civil en Latinoamérica*, México, UNAM, 1974, pp. 64 y 66.

<sup>4</sup> Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo de 1970*, 45a. ed., México, Editorial Porrúa, 1981, p. 350.

<sup>5</sup> Ovalle Favela, José, *Estudios de derecho procesal*, México, UNAM, 1981, p. 154.

<sup>6</sup> Dávalos, José, *Apuntes de derecho procesal del trabajo*, México, Facultad de Derecho, UNAM, 1981, pp. 31 y 32.

mayor economía, sobre todo en cuanto a tiempo; a este respecto la Ley faculta a las juntas, en los términos de los artículos 685 y 686, para que regularicen y ordenen la sustanciación del procedimiento, con el fin de lograr la mayor concentración y sencillez de los juicios.<sup>7</sup>

Las juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso (artículo 685, primer párrafo).

8. La suplencia de la queja. Este punto será abordado de modo especial posteriormente.

#### IV. *El aviso del despido*

Este punto que forma parte de los procedimientos paraprocesales se incluye aquí debido a las enormes repercusiones que tiene en el procedimiento y porque es uno de los grandes aciertos de las reformas de 1980.

La estabilidad en el empleo es un derecho fundamental de los trabajadores y constituye un sólido puntal de las relaciones laborales, que tiene un doble efecto: por una parte otorga al trabajador la garantía de permanecer en su trabajo, en tanto no ocurra una causa justificada para su separación y, por otra, da al trabajador el beneficio de antigüedad, fuente de varios derechos como la inamovilidad, los ascensos, la seguridad social, etcétera.

Este derecho se vio debilitado al establecer la Ley que podía alguna de las partes poner fin unilateralmente a la relación laboral cuando existiera causa justificada.

Conforme a la Ley de 1931, el trabajador podía ser despedido sin ninguna explicación, desconocía las causas de su separación y cuando acudía a las juntas para demandar su reinstalación o su indemnización, estaba en grave desventaja porque carecía de elementos para preparar su defensa. La Ley de 1970, al establecer en el artículo 47 que: "El Patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión", lo hizo con el objeto de poner fin a la práctica viciosa del despido injustificado. Sin embargo, la medida carecía de sanción expresa, lo que fue utilizado como argumento para sostener que su incumplimiento no podía producir efecto alguno.

Fue preciso que el legislador de 1980 reafirmara el sentido de la ley, al establecer en forma expresa que: "La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado." Con esta reforma se quita al trabajador esa venda que llevaba en los ojos cuando al ser despedido se encontraba en la necesidad de acudir a los tribunales para impugnar ese despido.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 23.

Sobre la adición al artículo 47, la Exposición de Motivos de la reforma explica que:

Consiste en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. . . es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento. Otorgar efectos a la falta de aviso del despido, además de justo es indispensable, desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las juntas de conciliación y arbitraje.<sup>8</sup>

Este es el párrafo final del artículo 47, al que se le agregaron otros dos, motivo de estos comentarios:

El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La reforma constituye un avance en la protección del trabajador y en la consecución del respeto cabal a la estabilidad en el empleo, aún no alcanzado.

Las instituciones y normas laborales buscan constantemente su perfeccionamiento, y el precepto que comentamos aún deja mucho que desear, sobre todo ante las argucias de los patrones que han encontrado la forma de dar vuelta a la ley alegando que ellos son inocentes, que no habían dado aviso del despido porque no lo han despedido, y para demostrarlo ofrecen el empleo al trabajador para que regrese a él; y todo mundo sabe cuál es el fondo de esta argucia y las consecuentes implicaciones para el trabajador; por esto hay que ir más allá:

La idea del despido debe desaparecer para ser substituida por un juicio breve, sumarisimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince días, en el cual, cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento, se solicita la rescisión o terminación de las relaciones de

<sup>8</sup> Alvarez del Castillo, Enrique, *op. cit.*, p. 34.

trabajo; en ese periodo, el trabajador continuará prestando sus servicios y percibiendo su salario.<sup>9</sup>

De esta manera acabará este resabio civilista que consagra la voluntad unilateral y soberana del patrón para despedir al trabajador en ausencia absoluta del más elemental derecho de audiencia. Pueden ahora los trabajadores volver a pronunciar aquella exclamación de los esclavos frente a sus amos: ¡Pega pero escucha!

## V. *La concentración*

Las juntas, en virtud de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, según lo dispone la segunda parte del primer párrafo del artículo 685.

Es evidente la razón del porqué el legislador dispuso la concentración del proceso; siempre ha sido un anhelo de los trabajadores la impartición de justicia pronta y expedita. No hay mejor fórmula para denegar la justicia que prolongar los juicios de manera innecesaria.

En concordancia con la sencillez del proceso, es disposición de la Ley la informalidad de las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Se reitera el principio que rompe el formalismo en el proceso laboral. Conforme a la nueva legislación del proceso, ni siquiera se requiere dar el fundamento legal de las peticiones en un precepto determinado, sino tan sólo precisarlas y que conforme a los hechos, encuadren en el derecho.

En el procedimiento ordinario se concentraron en una sola audiencia las tres primeras etapas: conciliación; demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas. Anteriormente se desahogaban en dos audiencias: conciliación, demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas. Esta reforma resulta muy positiva en función de la agilización en la impartición de la justicia laboral. Los abogados litigantes se quejan, muy frecuentemente, de lo "apretado" que les resulta el procedimiento en esta primera audiencia. Parece que quisieran más tiempo entre cada etapa, es decir, desean más audiencias para el desahogo de estas etapas. Pero éste no es el propósito de la justicia laboral; es minorar los lapsos, es hacer ágil el procedimiento, es decir, pronta la justicia; es hacer justicia en las relaciones laborales.

"El principio de concentración cuyo objetivo evidente es que los juicios tengan una duración menor, al parecer se confirma en las reglas del juicio

<sup>9</sup> Cueva, Mario de la, "La legislación laboral. Un triunfo: estabilidad en el trabajo", *Uno Más Uno*, 12 de mayo de 1980, p. 6.

ordinario que incluyen en una sola audiencia las etapas que antes se desarrollaban en tres. Esto es perfectamente claro y aplaudible."<sup>10</sup>

Las reformas laborales fueron estructuradas en función de un solo objetivo: la justicia social. Constituyen una unidad. Los diversos aspectos que contemplan se interrelacionan y se complementan para su mejor desenvolvimiento. Tienden a llevar a los trabajadores al nivel de los patrones en la posibilidad de defender sus intereses ante los tribunales laborales.

La mayor concentración del proceso también ordenada por las Reformas, al establecer en una sola audiencia la conciliación, la demanda y las excepciones, el ofrecimiento y la admisión de pruebas, funcionará en la medida que se cumplan los principios de participación establecidos y complementos: El ejercicio de la prueba para mejor proveer y la suplencia de la queja y deficiencias.<sup>11</sup>

## VI. *La conciliación*

La preeminencia de la conciliación sobre el arbitraje para la solución de los conflictos laborales trató de ser rescatada con las reformas de 1980. Se le dio un importante tratamiento, se buscó alcanzar el objeto que le fue asignado: la solución pronta de los conflictos, permitiendo abreviar la duración de los juicios, evitando daños a la producción y juicios costosos.

El Estado, mediante la conciliación, debe buscar una auténtica administración de justicia, proponiendo soluciones justas en esta primera fase del procedimiento laboral. "No hay duda de que la conciliación es una medida de agilización de los conflictos de trabajo que favorece su pronta y expedita solución, en beneficio de los trabajadores."<sup>12</sup>

La importancia que se dio a la conciliación en las reformas a la Ley Federal del Trabajo se vio desvirtuada, en cierta forma, por la disposición de que en esa etapa las partes comparecieran sin abogados patrones, asesores o apoderados. El legislador, no cabe duda, procedió con la mejor buena fe, consideró que de esa forma las partes actuarían de modo espontáneo y podrían atender las exhortaciones de los funcionarios de la junta.

El legislador dictó esta disposición pensando en que los funcionarios de las juntas actuarían en cumplimiento del deber, por lo menos el presidente o el auxiliar. Lo cierto es que en muchas juntas los juicios se siguen llevando ante las mecanógrafas. Los integrantes de las juntas podrían acercar a las partes a una conciliación justa e impedirían que los patrones avasallaran a los trabajadores. Las mecanógrafas no lo pueden hacer ni son esas

<sup>10</sup> Buen Lozano, Néstor de, *La reforma del proceso laboral*, México, Porrúa, 1980 p. 99.

<sup>11</sup> Alvarez del Castillo, Enrique. *op. cit.*, p. 50.

<sup>12</sup> *Idem*, p. 43.

sus funciones. En estas circunstancias, es cierto, se hace presente nuevamente la desigualdad real de las partes. ¿Qué puede alegar un trabajador, por regla general ignorante de sus derechos, frente a un patrón con mayor cultura y más recursos de todo tipo?

No obstante tales deficiencias, es loable y debe reconocerse la positiva intención del legislador al hacer énfasis en la conciliación como una mejor vía en la solución de los conflictos, pensando en que antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse el avenimiento, superar las controversias y alcanzar una solución justa.

La Ley es diáfana. Sólo falta que se le acate: la etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma: la junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio (artículo 876, fracción II). La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes: el presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieron en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda (artículo 878, fracción I).

Como se ve, el problema no es de la ley, es de quien se encarga de aplicarla.

## VII. *La inmediatez*

Uno de los principios cardinales del procedimiento laboral es el de la inmediatez, plasmado en el artículo 685 de la Ley. Con él se trata de realzar la importancia que tiene el hecho de que el juzgador conozca de cerca toda la trayectoria del juicio. "Por virtud de este principio se pretende que quienes deben juzgar de los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y 'en conciencia', como lo manda la Ley."<sup>13</sup>

El artículo 885 señala la obligación del auxiliar de la junta de formular un proyecto de resolución en forma de laudo, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se haya cerrado la instrucción.

Es importante que el auxiliar de la junta, que habiendo estado en íntimo contacto con el juicio y consecuentemente conoce, hasta en los detalles, el desarrollo de todas las etapas del procedimiento, sea quien elabore el proyecto de resolución, ya que de esta manera se resolverá con apego a la "verdadera verdad".

El legislador, al realzar el principio de inmediatez, pretende terminar con la viciosa y nociva costumbre de que las resoluciones sean dictadas por un empleado de la junta, un auxiliar dictaminador que la Ley no conoce pero que sí aparece en la lista de los amigos de los altos funcionarios, de manera

<sup>13</sup> Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 25.

mecánica, sin ningún conocimiento del juicio en cuestión, solamente atendiendo a la letra fría de las actuaciones que nada dice.

Esta intención de eminente contenido social se plasma, ya de manera formal, en el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que en el artículo 61, fracción II, dispone que los auxiliares deben intervenir

en el procedimiento, en los expedientes que se asignen desde la etapa conciliatoria hasta la formalización del proyecto de laudo haciendo efectivo el principio de inmediatez, que debe caracterizar al procedimiento laboral. A tal fin se establecerá una vinculación directa y continua del mismo auxiliar con lo actuado en cada expediente en la conciliación, en la instrucción del proceso y en el proyecto de resolución o laudo, para que éste sea reflejo de la penetración con las actuaciones y no simple estudio de los autos.

Desgraciadamente, si miramos a la realidad diaria de las juntas, este principio de inmediatez, que obliga a quienes van a resolver a seguir de cerca el proceso para poder resolver en conciencia, es uno de nuestros grandes mitos. Porque ni el presidente, normalmente encerrado en su despacho, ni los representantes sectoriales, habitualmente ausentes, y presentes sólo en el momento de firmar las resoluciones, se enteran ni por asomo de la marcha de los asuntos, salvo raras excepciones. A sus manos llega una primera noticia del juicio a través del dictamen preparado por alguien que tampoco lo ha vivido y que lo conoce sólo por medio del expediente. Y si bien les va y las partes actúan adecuadamente, es factible que cuenten con sendos memoranda de los abogados para ilustrar su criterio.<sup>14</sup>

Lástima que muchas veces nuestro avance jurídico-social solamente lo encuentre uno en los códigos que contrastan con la realidad. ¡Cuánta falta hace que normas positivas como ésta se apliquen ya!

### VIII. Carga de la prueba al patrón\*

En una controversia judicial entre iguales resulta justo que quien afirme esté obligado a probar, pero entre desiguales esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil en el proceso; de ahí que la junta esté obligada, antes que nada, a investigar la verdad y no ceñirse rigu-

<sup>14</sup> Buen Lozano, Néstor de, "Una vista a los juzgados de São Paulo", *Impacto*, México, sept. 8 de 1982, p. 26.

\* "...La carga de la prueba, que viene a ser una aplicación a la materia probatoria del concepto de 'carga procesal' comprende dos aspectos: uno subjetivo, en cuanto se refiere a la situación que las partes tienen frente a cada hecho que requiere prueba; el otro aspecto de la carga de la prueba, el objetivo, inquiera más bien en lo comprobado y no en quien ha comprobado..." Ovalle Favela, José, *op. cit.*, pp. 38 y 39.

rosamente a la consideración de las pruebas establecidas en la Ley y aportadas por las partes en el juicio.<sup>15</sup>

Las reformas de 1980 colocaron al derecho procesal laboral sobre la ruta que conduce a la idea de un proceso nuevo, en la búsqueda constante de la verdad y de la justicia.

La carga de la prueba, a partir de la reforma, pertenece al patrón y no constituye un deber, sino una posibilidad del demandado para probar, porque si fuese una obligación, entonces la junta lo apercibiría de multa o de arresto. Esto es sólo una evidencia más de la búsqueda del equilibrio entre las partes a que están obligadas las juntas.

El artículo 784 dispone que la junta debe eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos. Para este efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que tiene obligación legal de conservar en la empresa. Asimismo lo apercibirá de que de no presentarlos, se tendrán por ciertos los hechos alegados por el trabajador, en relación con esas pruebas.

El patrón es quien cuenta generalmente con los elementos para comprobar los hechos o esclarecer la verdad, y es por eso que la Ley señala catorce casos en los que el patrón tiene la carga de la prueba cuando exista controversia sobre ellos: fecha de ingreso del trabajador; antigüedad en el empleo; faltas de asistencia; causa de rescisión de la relación de trabajo; terminación de la relación o contrato de trabajo; constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido; el contrato de trabajo; duración de la jornada de trabajo; pago de días de descanso y obligatorios; disfrute y pago de las vacaciones; pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; monto y pago del salario; pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

La grandeza filosófica y social de la norma radica en que dio satisfacción plena a la naturaleza del proceso laboral, imponiendo la carga de la prueba al que dispone de los elementos materiales, tales como libros de registro, nóminas, declaraciones, etcétera, que permiten a las juntas alcanzar la verdad y la justicia.<sup>16</sup>

## IX. La huelga

El derecho de los trabajadores para sindicalizarse es una facultad que pertenece a todos los trabajadores. Así como la libertad sindical ha sido

<sup>15</sup> Alvarez del Castillo, Enrique, *op. cit.*, p. 55.

<sup>16</sup> Cueva, Mario de la, "Democratización de la prueba", *Uno Más Uno*, 14 de mayo de 1980, p. 6.

reconocida a los trabajadores, también la huelga es un derecho que encauza la fuerza sindical, que busca el equilibrio de los factores de la producción. Y jamás los trabajadores han aceptado la reglamentación de la huelga, en virtud de que se caería en sistemas fascistas.<sup>17</sup>

La huelga es un derecho de los obreros como colectividad, que en ningún caso debe entenderse como una facultad individual para trabajar o no trabajar. En consecuencia, el fundamento de la huelga es de carácter social o colectivo, que otorga el derecho a participar en la vida y las decisiones de las empresas. Por esto el derecho de huelga, con la libertad sindical y la negociación colectiva, constituye uno de los tres derechos colectivos básicos.

Existen tres requisitos esenciales para que una huelga se considere jurídicamente correcta: de forma (artículo 920), de fondo (artículo 450) y de mayoría (artículo 451, II).

Una huelga es declarada por la junta legalmente inexistente si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II, es decir, la mitad más uno. II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, trabajo y capital; obtener del patrón la firma del contrato colectivo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato-ley; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriormente; exigir la revisión de los salarios contractuales. III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920: se dirige el escrito al patrón con las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga, se señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores; el escrito se presentará por duplicado a la junta; el aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos; el término se contará a partir del día y hora en que el patrón queda notificado. No puede declararse inexistente una huelga por causas distintas a las señaladas anteriormente (artículo 459).

Para que una huelga estalle basta con la determinación de la mayoría (la mitad más uno) de los trabajadores; para lo cual no es necesaria la autorización previa de ninguna autoridad.

La reforma estableció el artículo 923, que dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga en los siguientes casos: cuando no

<sup>17</sup> Cueva, Mario de la, "Derecho de la huelga y sus mutilaciones", *Uno Más Uno*, 11 de mayo de 1980, p. 5.

sea formulado el escrito conforme a los requisitos señalados por el artículo 920 (requisitos de forma); cuando lo presente un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato-ley (requisito de fondo), o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la junta (requisito de fondo). "El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente."

Es decir, la disposición anterior faculta al presidente de la junta para que califique, no la huelga, sino el mero emplazamiento que es lo más grave, lo que en la regulación anterior sólo podía hacerse una vez que habían sido suspendidas las labores, es decir, cuando había estallado la huelga. Constituye "... una facultad peligrosísima en virtud de la cual, lo que antes era un motivo de inexistencia calificable a *posteriori*, se convierte en motivo de rechazo a *priori*. Es, hasta cierto punto, la consagración del arbitraje, previo y obligatorio, típica bandera patronal..."<sup>18</sup> Esto es, se autoriza al presidente de la junta de conciliación y arbitraje, a desechar el pliego de peticiones y emplazamiento a huelga si, a su juicio,

no está formulado conforme a los requisitos exigidos por la ley ... no sabemos de ningún sistema jurídico en el que se haya otorgado a una persona una facultad tan arbitraria y poderosa como la que ha otorgado el legislador al presidente de la junta, pues de él dependerá en el futuro, por sí y ante sí, sin ningún procedimiento y sin recurso alguno, que pueda darse curso a una huelga.<sup>19</sup>

La fracción XX del artículo 123 constitucional ordena que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno"; de donde se deduce que el presidente de la junta carece de competencia constitucional para resolver los conflictos de trabajo, pero el respeto a la Constitución no parece importar a los autores de la iniciativa y al poder legislativo. Por otra parte, el artículo catorce de la Constitución previene que "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho." Y el presidente de la junta no es un tribunal previamente establecido ni de esa manera se cumplen las formalidades esenciales del procedimiento.

<sup>18</sup> Buen Lozano, Néstor de. *La reforma del proceso laboral*, México, Porrúa, 1980, p. 99.

<sup>19</sup> Cueva, Mario de la. *op. cit.*, p. 5.

¡Cuán distinta era la condición de las leyes de 1931 y de 1970! Pues en ellas la decisión sobre los requisitos del escrito de emplazamiento se dictaba por la junta en el incidente de calificación de la huelga después de oír a las dos partes y de recibir sus pruebas.<sup>20</sup>

Todavía más, el artículo 926 de la Ley establece que la junta no podrá prejuzgar, durante la prehuelga, sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

El artículo 923, al reglamentar de esa manera la admisión del escrito de emplazamiento a huelga, se convierte en inconstitucional, porque hace nugatorio el derecho consignado en la fracción XVII del artículo 123 constitucional; detiene el procedimiento antes de que nazca la huelga.

"La realidad es que se ha creado un instrumento inconstitucional para impedir las huelgas que puedan incomodar a los empresarios y al gobierno."<sup>21</sup>

#### X. Fin a la "huelga de protección"

Lo dicho anteriormente en nada desmerece a los aspectos positivos que se han dado en el capítulo de la huelga:

El artículo 926 apunta un esfuerzo elogioso por evitar las prórrogas excesivas del periodo de la prehuelga al disponer que la audiencia de conciliación "sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez".

En innumerables ocasiones se daba el aplazamiento de la huelga tantas veces como lo solicitaban los representantes de la empresa o del sindicato, en perjuicio de la economía y de los propios trabajadores.

Por otra parte, cuestión de gran interés social es el rompimiento que se ha hecho de la "huelga de protección" que se había anidado en el texto del tercer párrafo del artículo 453 que disponía:

"No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados."

El patrón y los líderes sindicales convenían en emplazamientos ficticios que prorrogaban en reiteradas veces, hasta por años, sin que pudieran ejecutarse los créditos a favor de otras negociaciones ni los laudos favorables a los trabajadores. Por esta razón se le dio en llamar a este subterfugio "huelga de protección".

Ahora el artículo 924 ordena que: "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo,

<sup>20</sup> *Ibidem.*

<sup>21</sup> *Ibidem.*

aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador. . ."

Asimismo el precepto faculta a hacer efectivos los créditos en favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda y los demás créditos fiscales.

Los trabajadores ahora ya pueden ejecutar sus laudos. De este modo queda rota por el centro la "huelga de protección", para beneficio de los trabajadores y en contra de las actuaciones fraudulentas de los empresarios y los líderes venales.

### *XI. El acreditamiento de la personalidad*

El legislador de 1980, en su intento de lograr la preeminencia de la conciliación sobre el arbitraje, estableció en el artículo 876, fracción I, que para la etapa de conciliación "Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados". Es evidente el propósito de esta disposición; se trata de poner en contacto directo al trabajador y al patrón, a fin de que ante la autoridad lleguen a un acuerdo; de este modo se evitará un largo y costoso juicio, además de la incertidumbre de saberse finalmente ganador o perdedor de ese juicio; vale la pena recordar aquel adagio de que "más vale un mal arreglo que un buen pleito".

La conciliación sería así la mejor forma para solucionar los conflictos laborales. Sin embargo, todavía las autoridades no han puesto el empeño suficiente para hacer efectivos los preceptos que disponen procurar la conciliación. De otro modo la situación se tornará más difícil para el trabajador cuando ha de prescindir del asesoramiento de su abogado, conforme a las nuevas disposiciones.

Y es que los representantes que integran la junta han dejado que los juicios se sigan llevando ante las mecanógrafas. En estas condiciones el enfrentamiento del trabajador con el patrón, a solas, resulta una batalla de circo romano, en la que como es natural el perdedor resulta ser el trabajador.

Como consecuencia de la no comparecencia personal de las partes a la etapa de conciliación, la fracción VI del propio artículo 876 exige que a la etapa de demanda y excepciones deberán acudir personalmente. De no ser así, o sea, si el actor no comparece personalmente a esta segunda etapa, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial (artículo 879, primer párrafo), y si es el demandado el que no con-

curre, 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 (artículo 879, párrafo segundo). Por esto no es correcto afirmar que las nuevas disposiciones sólo en la etapa de conciliación exigen a las partes acudir personalmente, pues de no hacerlo en ese momento procesal, aquéllas están obligadas a comparecer personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Por lo que hace a la obligación de que el trabajador y el patrón, personas físicas, deban acudir personalmente a la etapa de conciliación o a la de demanda y excepciones, en su caso, no hay problema. Si surge problema en el caso de que el patrón sea una persona moral. Recordemos que las reglas generales sobre personalidad de un ente moral las establecen el Código Civil y la Ley General de Sociedades Mercantiles. Sin embargo, las reformas procesales de 1980 (de los artículos 689 al 697) introducen peculiaridades que debemos tratar de entender, por más que el legislador no fue lo suficientemente claro.

En principio debe quedar claro que la regla general sobre personalidad se estableció en el artículo 692 y la excepción a esa regla general está contenida en el artículo 876.

Artículo 692. "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa (entiéndase personalmente) o por conducto de apoderado legalmente autorizado" (entiéndase: salvo disposición expresa de la Ley); el 876 en las fracciones I y VI, requiere de la comparecencia personal del actor y del demandado para la etapa de conciliación y, en su caso, para la demanda y excepciones.

En las subsecuentes etapas las partes sí pueden comparecer a través de apoderado legalmente autorizado, salvo en el desahogo de la prueba confesional en donde, tratándose de personas morales, se exige que acuda el representante legal o el representante funcionario para hechos propios (artículos 786 y 787).

De la lectura de los artículos 692 y 876 no podemos colegir que haya contradicción; en el primer precepto se establece que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa (personalmente) o por conducto de apoderado legalmente autorizado; este artículo señala la regla general sobre la personalidad, conforme a la cual el actor y el demandado tienen la opción de acudir a las etapas procesales personalmente o haciéndose representar por otro, salvo disposición expresa de la Ley. El artículo 876 exige que las partes deben comparecer personalmente a la conciliación (fracción I) en la que propiamente todavía no se está en juicio, y en su caso a la etapa de demanda y excepciones, en la que sí ya se está en juicio.

La exigencia de acudir personalmente a la etapa de demanda y excepcio-

nes constituye una consecuencia procesal por no haber comparecido como ordena la Ley a la etapa conciliatoria.

El artículo 692 es la regla general, en tanto que las disposiciones del artículo 876 es la excepción.

El problema es muy grave porque se viola la Ley cuando las juntas de conciliación y arbitraje, tratándose de personas morales, admiten como representante legal a un representante del patrón en los términos del artículo 11 de la Ley (un representante para los efectos internos de la negociación) y "con las facultades necesarias para tomar decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores". Con esto se ha vuelto a la práctica de las disposiciones del procedimiento viejo. De nada ha servido el empeño de hacer comparecer a quienes toman las decisiones en las empresas, pues fácilmente se les suple con los apoderados. Es decir, las partes pueden comparecer a las etapas primera, segunda y a las subsecuentes a través de apoderado, lo cual es erróneo si se piensa que esa práctica nada tiene que ver con las nuevas disposiciones de la Ley y menos con su filosofía.

El artículo 692, fracción I, se refiere al apoderado (no representante legal) de una persona física. La fracción II se refiere al apoderado, a quien se le han delegado poderes, pero que al mismo tiempo tiene la representación legal de una persona moral; lo que no parece claro desde el punto de vista jurídico. La fracción III se refiere al acreditamiento de la personalidad del apoderado de una persona moral. La fracción IV aborda el acreditamiento de la personalidad de los representantes de los sindicatos.

Justo es decir que los artículos 876, fracciones I y VI, y 878, fracción I, han regulado la comparecencia del representante legal de las personas morales sin tomar en consideración la imposibilidad física de acudir como lo ordenan esos preceptos. Lo que ha hecho que algunas juntas hayan determinado tener por acreditada la personalidad conforme al artículo 692, es decir, admitiendo como representantes legales de personas morales a simples apoderados.

Por lo que respecta a la personalidad de los representantes de personas morales y en especial a quien debe acudir a las etapas de conciliación o de demanda y excepciones, en su caso, ha sido tema de grandes polémicas y a la fecha aún no hay solución, pues ante las arbitrariedades e interpretaciones erróneas de los tribunales laborales se ha tenido que acudir al juicio de amparo, en donde los jueces de distrito y magistrados no han llegado a establecer un criterio general que permita acercarse a la solución del problema.

Si ha de reformarse la ley para hacerla congruente con la realidad, ha de hacerse oportunamente, después de haber hecho un análisis serio sobre lo que hay que dejar, lo que hay que rectificar, lo que hay que poner. Una

reforma apresurada sería irresponsable porque la reforma tiene aspectos tan positivos que quitarlos sería dar marcha atrás. Un buen apunte de proyecto, sobre el tema que nos ocupa, lo constituye la circular de 13 de junio de 1980, del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dirigida a los presidentes, auxiliares y secretarios de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Dada su importancia, independientemente de que sea acatada o no en los tribunales, se transcribe a continuación:

México, D. F., a 13 de junio de 1980.  
CC. PRESIDENTES, AUXILIARES Y SECRETARIOS  
DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PRESENTE.

Acerca de la cuestión relativa a la comparecencia de las partes, cuando se trate de personas morales, que requiere el artículo 876 fracciones I y VI de la Federal de Trabajo, deseamos manifestarles lo siguiente:

La finalidad de la reforma legal al respecto, consiste en hacer efectiva la conciliación, mediante el contacto directo de las partes que propicie el entendimiento entre las mismas.

Para tal objeto se trata de que las empresas concurren mediante un representante legal que tenga el carácter de funcionario que actúe dentro de la empresa, y con las facultades necesarias para tomar decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, exhibiendo el testimonio notarial respectivo, conforme lo dispone la fracción II del artículo 692 del citado ordenamiento.

Ahora bien, cuando se trate de un apoderado, bastará con que acredite tener facultades, además de para pleitos y cobranzas, para actos de administración en el área laboral, en términos legales. O bien, que se exhiba la constancia expedida por la empresa acreditando que es un funcionario que ejerce funciones de administración dentro de la misma, con facultades para concurrir a su nombre y representación en los conflictos laborales a la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que puedan derivarse de ella, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones y demás secuencias procesales, deberá comparecer el apoderado para pleitos y cobranzas, que puede ser el mismo funcionario u otro apoderado con testimonio notarial.

A t e n t a m e n t e

Sufragio Efectivo. No reelección  
El Presidente de la Junta Federal de  
Conciliación y Arbitraje

Lic. Arturo Ruiz de Chávez.

A esta circular se le añadieron dos hojas en las cuales se vierte el criterio que sustenta la misma presidencia:

Una de las cuestiones de las reformas procesales más debatidas por el sector patronal, ha sido la relativa a la comparecencia personal de las partes, cuando se trate de personas morales, para hacer efectiva la conciliación, que requiere el artículo 876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo.

La ponencia concerniente a este tema fue aprobada en la V Reunión, no obstante que los abogados patronales la impugnaron, argumentando que si bien el artículo 876 en su fracción I, dispone que en la etapa conciliatoria las partes deberán comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, en su fracción VI indica que "de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones"; por lo que, en concepto de estos representantes del sector patronal, como no se menciona en este precepto sanción alguna para la no comparecencia personal, en la etapa de demanda y excepciones puede la demandada comparecer por medio de su apoderado legal, invocando lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 692, el cual dice que "las partes podrán acudir a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado".

Ahora bien, el criterio de la ponencia aprobada fue en el sentido de que al disponer la fracción VI del artículo 876 que en el caso de no haber concurrido las partes a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, significa que de no hacerlo así se les tiene por no comparecidos a la misma, con los efectos jurídicos que señala el artículo 879, esto es, en el caso del actor, se le tendrá por reproducida su demanda, y en el caso del demandado se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas puedan concurrir en los términos legales los apoderados.

La alternativa es clara, la finalidad de la Ley es la de que concurran personalmente las partes a la conciliación cuando se trate de personas físicas, y si se trata de personas morales, mediante representantes con facultad de decisión para llegar a un arreglo conciliatorio; ya que en la etapa conciliatoria ha sido prácticamente inoperante con la comparecencia de los simples apoderados para pleitos y cobranzas, que carecían de facultades para celebrar convenios.

De la otra parte, el punto de vista del sector patronal, al tratar de eliminar la sanción de dar por contestada en sentido afirmativo la demanda, si no comparece un representante de la empresa con facultades para celebrar convenio, hacen nugatorias las nuevas disposiciones legales tendentes a vitalizar la conciliación.

Ahora bien, al comenzar a aplicar la Ley, en los términos de la misma, y de acuerdo con el criterio adoptado por la V Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, se han suscitado constantes problemas en las Juntas Especiales porque, el sector patronal en algunos casos, sigue siendo renuente para aceptar el criterio referido, y en otros no están preparados

para disponer de los documentos notariales que acrediten la personalidad de sus representantes, al tenor de las reformas procesales, y siguen presentándose los simples apoderados para pleitos y cobranzas, que no son idóneos para concurrir a la conciliación; y especialmente este problema se plantea en empresas descentralizadas o de participación estatal como Ferrocarriles, Teléfonos, Petróleos, Aeronaves, etcétera.

Atendiendo a esta situación, se propone la FÓRMULA FLEXIBLE a que se refiere la circular adjunta, ya que si se trata de un apoderado, debe tener facultades para actos de administración aunque sean limitadas al área laboral, lo que facilitará otorgar esa representación; y si se trata de funcionarios de la empresa, propicia su concurrencia con una constancia de la misma, para atender la urgencia del caso, en la inteligencia de que sus apoderados para pleitos y cobranzas asumen su intervención en el juicio en las etapas subsecuentes del procedimiento.

La "fórmula flexible" que propuso el presidente de la Junta en la circular de 13 de junio de 1980, debe tenerse muy en cuenta, toda vez que, a pesar de no observar lo ordenado en la Ley apunta a la solución del problema de la representación y se resume en que la representación legal debe ser entendida siempre como delegable, pues sólo así se podrán evitar los problemas que hasta ahora han empujado a que se cometan tantos disparates.

## XII. *Suplencia de la deficiencia de la demanda*

Las reformas procesales de 1980 vinieron a confirmar la falsedad del supuesto en el que se movía el derecho procesal, o sea, considerar como válida la igualdad formal de las partes en el proceso. Las reformas tuvieron un doble efecto: por un lado, superaron totalmente la concepción individualista del derecho del trabajo reafirmando su naturaleza social de clase, de modo que el proceso sea una contienda entre desiguales y de conformidad con su esencia social. Por otro lado, dio una mayor participación a los tribunales del trabajo en los juicios.

La justicia social en el proceso del trabajo otorga los instrumentos indispensables para garantizar a los trabajadores el acceso efectivo a la justicia. No basta que la justicia sea gratuita, tampoco es suficiente la sola agilización y reducción de la duración de los juicios. Es indispensable el auxilio legal de los trabajadores en todas las instancias de la vida jurídica dentro y fuera del trabajo:

en el proceso, el juez debe reivindicar los poderes estatales, no para imponer la voluntad del soberano omnipotente, sino en sentido tutelar de los intereses de grupo y de clase, la igualdad real de las partes y la "verdadera verdad", como fundamento de la sentencia. La imparcialidad del juez no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario, el juez es imparcial cuando resuelve conforme a la ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garan-

tías y estén en el mismo nivel; no sean los fuertes y poderosos los que se aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o torpezas de los débiles.<sup>22</sup>

“La experiencia y las estadísticas demostraron que existía un número mayoritario de demandas que no satisfacen los requisitos mínimos para tener probabilidad de éxito.”<sup>23</sup> Por ello se instauró en el proceso laboral el principio de la suplencia de la demanda, que anteriormente estaba reservada sólo para el juicio de amparo.

El principio de la suplencia de la demanda significa que la junta está obligada a inscribir las prestaciones que haya omitido el trabajador con base en la acción intentada o procedente y conforme a los hechos planteados en el escrito de demanda; asimismo a indicarle al trabajador los errores que haya observado en el escrito de demanda y las acciones contradictorias que esté ejercitando para que las subsane; también la junta está obligada a advertir al actor trabajador del peligro del desistimiento de su acción por no promover oportunamente.

La suplencia de la demanda deberá hacerla la junta en los siguientes casos:

a) Cuando admita la demanda del trabajador y no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos planteados por el trabajador (artículo 685, segundo párrafo).

b) Cuando observe irregularidades en el escrito de demanda o si el trabajador ejercita acciones contradictorias. En este caso la junta señalará los defectos u omisiones, para que el trabajador los subsane, apercibido para que lo haga en un plazo de tres días (artículo 873, segundo párrafo).

c) En la etapa de demanda y excepciones, si el trabajador no ha enmendado su demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento (artículo 878, fracción II).

d) Antes de que opere la caducidad a los seis meses, por falta de promoción por parte del actor trabajador, si no ha hecho promoción dentro de un término de tres meses, la junta lo requerirá para que lo haga; si el trabajador está patrocinado por la procuraduría del trabajo se le notificará a ésta para los efectos consiguientes; si no lo patrocina la procuraduría se le notificará a esa autoridad laboral para que intervenga ante el trabajador y “para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera” (artículos 771, 772 y 773).

De lo anterior se desprende que bastará la exposición de los hechos para que la junta supla las deficiencias de la demanda, sin que sea indispensable que el trabajador señale todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho, ni que especifique el precepto en que funda su acción; es

<sup>22</sup> *Idem*, p. 47.

<sup>23</sup> Cueva, Mario de la, “Derecho procesal y justicia social”, *Uno Más Uno*, 13 de mayo de 1980, p. 6.

suficiente que se asienten los hechos que dan razón a su demanda (artículo 872).

La suplencia de la deficiencia de la demanda es una institución proteccionista del trabajador, quien no tiene, la mayoría de las veces, ni los conocimientos para elaborar el documento correctamente, ni recursos para asesorarse de un abogado. El Estado asume la responsabilidad mediante las juntas de conciliación y arbitraje, de equilibrar o compensar ese desconocimiento e incapacidad, rompiendo con el principio de paridad procesal formal.

Esta institución, la de la suplencia de la queja, bien vale la reforma de 1980. Si no hubiera habido otra aportación esto habría sido suficiente; la respuesta a los trabajadores habría sido justa. Lamentablemente no se le ha aplicado como debía corresponder a la grandeza de la institución. Por abulia o por impreparación, todavía hoy no es posible decir que este avance legal haya cristalizado en la realidad. Ojalá que las autoridades del trabajo hagan brillar en todo su esplendor esta aportación del derecho procesal laboral. Para esto se requiere la participación de los funcionarios y del personal administrativo de las juntas. Que los trabajadores sepan que tienen este derecho en la Ley y que todos los días se hace en los tribunales del trabajo.

### XIII. Conclusiones

Las reformas procesales de 1980 representan un serio avance en el camino de la justicia social en México.

Las reformas hacen del derecho procesal laboral un medio consecuente con el humanismo jurídico que informa a todo el derecho del trabajo y consagran de modo definitivo la tesis de la igualdad de la fuerza económica del capital con la supremacía jurídica del trabajo.

Aun quienes critican la reforma procesal reconocen su profundo contenido social y la aplauden.

La aplicación de la reforma procesal del trabajo requiere la información intensiva del personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje; que tanto los funcionarios como los empleados estén sensibles a la urgencia de que los trabajadores se percaten de que las nuevas reformas representan el acceso a la realización de sus derechos.

El problema del acreditamiento de la personalidad que ha tomado cauces ajenos a la Ley por defectos técnicos de los mismos preceptos, amerita una reforma concienzuda y reposada, como en otros aspectos que es necesario revisar. Tal vez sean un buen apunte de proyecto de reforma las disposiciones expedidas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a través de los instrumentos administrativos que ha pretendido aplicar hasta ahora.

Es una grave afrenta a la Constitución la existencia del artículo 923; hace nugatorio el derecho consignado en la fracción XVII del artículo 123;

se trata de impedir las huelgas que pueden incomodar a los empresarios y al gobierno.

La sana razón exige la reforma radical de este precepto a fin de que se respete y dignifique el derecho de huelga de los trabajadores.

Como en todas las legislaciones, la práctica y la jurisprudencia del máximo tribunal de la nación habrán de señalar el camino más propio para la aplicación de la nueva reforma procesal.

Al fin se ha dado coherencia al procedimiento laboral con el derecho individual y con el derecho colectivo, coherencia con las tesis sociales del artículo 123 constitucional. Hubieron de pasar 62 años desde que se aprobó la carta de Querétaro para que se tomara la decisión de hacer viable el mandato de impartir justicia a los trabajadores. Que esta coherencia cristalice ahora en la vida diaria. Sólo así podremos afirmar nuestro orgullo por una legislación mexicana del trabajo que se hace síntesis en el artículo 123.

José DÁVALOS