

SENTIDO SOCIAL DE LAS REFORMAS PROCESALES LABORES DE 1980

JOSE DAVALOS
México

Desde el primero de mayo de 1980 el procedimiento laboral es un derecho social de clase. Esta decisión del legislador constituye un homenaje al Constituyente de Querétaro y una afirmación de justicia del Estado mexicano para la clase trabajadora.

El derecho del trabajo es de naturaleza social, su norma originaria es el artículo 123 constitucional.

En la declaración de derechos sociales se establecen los preceptos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, son de observancia obligatoria y por su cumplimiento debe velar el Estado.

De este modo, el derecho del trabajo es expresión del Estado Mexicano en el compromiso de proteger a la clase trabajadora en virtud de su condición cultural, económica y social, de inferioridad ante los patrones.

Estas tesis han tenido acogida, de modo permanente y cada vez con mayor acento, en el derecho individual y en el derecho colectivo del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo recoge y vigoriza los derechos fundamentales de cada trabajador en lo individual y los derechos que corresponden a la colectividad de los trabajadores. En todos, en cada uno de estos derechos, está vigente el carácter social que nace en el Constituyente de 1917.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 no se reflejó en el procedimiento laboral la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

Al amparo de estas leyes se hizo del proceso un torneo de astucia y prestidigitaciones, en el cual, uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto que otro se presentaba con sólo la creencia de que algún día habrá justicia en la tierra. En este supuesto men-

tiroso de la igualdad formal de los litigantes, la misión de las juntas de conciliación y arbitraje era un papel pasivo, un dejar hacer y dejar pasar a los contendientes.¹

Por otra parte, el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio para el patrón.

Se hacía necesario reestructurar el procedimiento laboral para subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Con esta finalidad, el Ejecutivo Federal presentó el 18 de diciembre de 1979, una iniciativa para reformar el procedimiento laboral, la que fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1o. de mayo de ese mismo año.

El decreto de reformas recogió “. . .el anhelo popular y la necesidad inaplazable de revisar y perfeccionar los sistemas legales y administrativos de impartición de la justicia del trabajo, con el propósito fundamental de coadyuvar, en juicio con los individuos proletarizados, por la injusta división de clases sociales y que en desigualdad de condiciones propugnan ante los tribunales la defensa de su dignidad, de sus derechos, de sus familias, de sus bienes y en el fondo de su libertad”.²

Coherencia con el artículo 123

El legislador reconoció la desigualdad real, material, de trabajadores y patrones ante los tribunales. Destruyó la afirmación de su homónimo de 1970, contenida en el dictamen para modificar la fracción II del artículo 731, que inicialmente facultaba a los trabajadores para escoger la junta competente y cambió para otorgar esa facultad al actor, con el pretendido objeto de mantener el principio de la igualdad de las partes en el proceso, afirmando absurdamente que esa modificación no perjudicaba a los trabajadores y se respetaba el principio de paridad procesal.

Era ingenuo pensar, con el principio liberal de la igualdad de los hombres frente a la ley, que en un tribunal del trabajo tenían la

¹ De la Cueva, Mario. “La legislación laboral. Derecho procesal y justicia social”. *Diario Uno más Uno*. 13 de mayo de 1981. p. 6.

² Alvarez del Castillo, Enrique. *Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979*. México, 1979, p. 23.

misma capacidad para defender sus derechos. Por esto en la reforma de 1980 se plasmó como premisa fundamental la igualación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, regulando desigualmente a los desiguales.

Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Las tres normas aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las juntas de conciliación y arbitraje de decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

“Frente a la pretendida igualdad del trabajador y el patrono en el proceso, proclamada por el individualismo del siglo XIX, el nuevo derecho procesal planteó ante las juntas de conciliación y arbitraje una nueva relación igualadora de las fuerzas: La supremacía jurídica del trabajo, que es la supremacía de lo humano sobre lo material a fin de igualar la supremacía económica de que disfruta el capital. Todas las disposiciones del nuevo derecho procesal del trabajo tienden a asegurar el triunfo de la verdad y de la justicia sobre los intereses materiales del capital”.³

Esto es más comprensible si recordamos que el derecho del trabajo desde su origen es un derecho instituido por y para la clase trabajadora, impuesto “. . . como instrumento de defensa y de lucha de las clases desprotegidas para rescatar la igualdad material y la libertad real de los hombres, obligar al Estado a participar del lado de los muchos y cumplir de esta manera con la democracia”.⁴

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan: los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio para la resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Efectos del aviso del despido

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 ga-

³ De la Cueva, Mario. *Prólogo* a la obra citada de Alvarez del Castillo, Enrique. pp. 12-13.

⁴ Alvarez del Castillo, Enrique. *Op. cit.* pp. 46 y 47.

rantía 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, etc.

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 era despedido y acudía a los tribunales para impugnarlo.

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 de 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”.⁵

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. Sin embargo hay que ir más allá: “La idea del despido debe desaparecer para ser substituida por un juicio breve, sumarísimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o

⁵ Alvarez del Castillo, Enrique. *Op. Cit.* p. 34.

quince días, en el cual, cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicita la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese período, el trabajador continuará prestando sus servicios y percibiendo su salario”.⁶

Eficacia de la conciliación

La preeminencia de la conciliación sobre el arbitraje para la solución de los conflictos laborales, trata de ser rescatada con las reformas de 1980. Se le da un importante tratamiento, se busca alcanzar el objeto que le fue asignado y que es la solución pronta del conflicto, permitiendo abreviar la duración del juicio, evitando males 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”.⁷

La importancia que se da a la conciliación en las reformas a la Ley Federal del Trabajo se ve desvirtuada en cierta forma por la disposición de que en esa etapa las partes comparezcan sin abogados patronos, asesores o apoderados. El legislador consideró que de esta forma las partes actúan en forma espontánea y pueden atender las exhortaciones de los funcionarios de la junta, mas sin embargo, viene al caso nuevamente la desigualdad real de las partes; qué podría 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 tal deficiencia, 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 acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por este medio.

La concentración

Las justas, 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.

⁶ De la Cueva, Mario. “La legislación laboral. Un triunfo: estabilidad en el trabajo”. *Diario Uno más uno*. 12 de mayo de 1980, p. 6.

⁷ Alvarez del Castillo, Enrique. *Op. cit.* p. 43.

Es evidente la razón del por qué 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, más aún, conforme a la nueva legislación del proceso, ni siquiera se requiere dar el fundamento 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, lo que resulta muy positivo en función del objeto señalado.

“El principio de concentración cuyo objetivo evidente es que los juicios tengan una duración menor, al parecer se confirma en las reglas del juicio ordinario que incluyen en una sola audiencia las etapas que antes se desarrollaban en tres. Esto es perfectamente claro y aplaudible”.⁸

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 defensa de 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 complementados: El ejercicio de la prueba para mejor proveer y la suplencia de la queja y deficiencias”.⁹

Suplencia 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, consideran como válida la igualdad formal de las partes en el proceso. Las reformas tuvieron un doble efecto: por un lado, superaron totalmente la

⁸ De Buen Lozano, Néstor, *La reforma del proceso laboral*, México, 1980, p. 99.

⁹ Alvarez del Castillo, Enrique. *Op. cit.* p. 50.

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 a 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 garantías 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”.¹⁰

“La experiencia y las estadísticas demostraron que existía un número mayoritario de demandas que no satisfacen los requisitos mínimos para tener probabilidad de éxito”.¹¹ 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 argumentar los razonamientos no aducidos por el trabajador en su escrito de demanda, pero siempre fundados en los hechos ahí señalados.

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 acciones y prestaciones derivadas de los hechos planteados (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 en un plazo de tres días (artículo 873, segundo párrafo).

¹⁰ *Idem.* p. 47.

¹¹ De la Cueva, Mario. “Derecho procesal y justicia social”, *Uno más uno*. 13 de mayo de 1980. p. 6.

c) En la etapa de demanda y excepciones, si el trabajador no ha enmendado su demanda, se le prevendrá para que lo haga en ese momento (artículo 878, 110).

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

La suplencia 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.

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 rigurosamente a la consideración de las pruebas establecidas en la Ley y aportadas por las partes en el juicio”.¹²

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 bús-

¹² Alvarez del Castillo, Enrique. *Op. cit.* p. 55.

queda 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.

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, etc., que permiten a las juntas alcanzar la verdad y la justicia.¹³

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 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.¹⁴

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, junto con el derecho de sindicalización y de contratación colectiva, constituye uno de los tres derechos colectivos básicos.

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

Para que una huelga estalle basta con la determinación de la mayo-

¹³ De la Cueva, Mario. "Democratización de la prueba", *Uno más uno*. 14 de mayo de 1980, p. 6.

¹⁴ De la Cueva, Mario. "Derecho de huelga y sus mutilaciones". *Uno más Uno*. 11 de mayo de 1980, p. 5.

ría de los trabajadores, para lo cual no es necesaria la autorización 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 sea formulado el escrito conforme a los requisitos señalados por el artículo 920; cuando lo presente un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato ley, o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la junta. “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 la huelga, cosa que en la regulación anterior sólo podía hacerse una vez que habían sido suspendidas las labores. Constituye “. . . una facultad peligrosísima a 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. . .”¹⁵ 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”.¹⁶

La fracción XX del artículo 123 constitucional ordena que “las diferencias o conflictos de trabajo se someterán a una junta 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 un conflicto 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 sus derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento”; y el presidente de la junta no es un tribunal previamente establecido ni se cumplen las formalidades esenciales del procedimiento. ¡Cuán distinta era la condición de las leyes de 1931

¹⁵ De Buen Lozano, Néstor. *Op. cit.* p. 106.

¹⁶ De la Cueva, Mario. *Op. cit.* p. 5.

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”.¹⁷

Todavía más, el artículo 926 de la Ley establece que la junta no podrá prejuzgar, durante la prehuelga, sobre la existencia o inexistencia 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, deteniendo 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 o al gobierno”.¹⁸

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 período 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, con 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, por lo menos, 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

¹⁷ De la Cueva, Mario. *Op. cit.* p. 5.

¹⁸ *Ibidem.*

pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: I. Asegurar los derechos de los trabajadores, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador”.

Asimismo el precepto faculta 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.

El principio de inmediatez

Uno de los principales 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 sus actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento y “en conciencia”, como lo manda la Ley”.¹⁹

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 su problemática, sea quien elabore el proyecto de resolución, ya que de esta manera se resolverá con justicia.

El legislador, al realizar el principio de inmediatez, pretende terminar con la viciosa y nociva costumbre de que las resoluciones sean dictadas por un empleado de la junta, de manera mecánica sin ningún conocimiento del juicio en cuestión, atendiendo solamente 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 su artículo 61, fracción II, dispone que los

¹⁹ De Buen Lozano, Néstor. *Op. cit.* p. 25.

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 continúa 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”.

Conclusión

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

Las reformas de 1980 hacen del derecho procesal laboral un método consecuente con el humanismo jurídico que informa a todo el derecho del trabajo, que tiene por objeto poner el derecho al servicio del hombre, por encima de los bienes materiales que dan contenido al capital, y consagran de modo definitivo la tesis de la igualdad de la fuerza económica del capital por la supremacía jurídica del trabajo.

Aunque quienes critican la reforma procesal, reconocen su profundo contenido social y lo aplauden.

Se ha dado un paso. El más importante. Se ha dado coherencia al procedimiento con el derecho individual y con el derecho colectivo. Coherencia con el artículo 123 constitucional. Esto es altamente positivo. Pasaron 62 años desde que se aprobó el artículo 123 constitucional para que se hiciera. Esto evidencia la decisión de hacer justicia a los trabajadores. Ahora es necesario tomar las medidas administrativas para hacer de las juntas de conciliación y arbitraje lo que deben ser: fuentes de justicia, fuentes de verdad, fuentes de eficacia y honestidad.