

tencia, ya que su propósito fue reunir a los trabajadores industriales del mundo, con la finalidad de que mediante un esfuerzo conjunto con los empleadores o patronos y a través de la intervención oficiosa con los gobiernos, encaminada a la obtención del bien común y dignificación de los primeros, se lograra la convergencia de intereses, como una posible forma de alcanzar la paz mundial.

Cinco son los principios de la Declaración Internacional sobre tripartismo: 1º Fomentar la contribución de las empresas al progreso económico y social, con objeto de resolver las dificultades a que puedan dar lugar las relaciones laborales (en este capítulo se toman en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas en materia de establecimiento de un nuevo orden económico internacional); 2º Promover por medio de leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas que sean adaptables al mayor número de gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores de todos los países; 3º Guiar a los gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores, en la adopción de medidas y acciones, al igual que políticas sociales, capaces de promover el entendimiento colectivo para lograr el progreso social; 4º Contribuir a la promoción del bienestar económico de los trabajadores; a la elevación de su nivel de vida; a la satisfacción de las necesidades básicas a la creación de oportunidades de empleo y a la promoción permanente de los derechos humanos, con inclusión importante de la libertad sindical, en todo el mundo, y 5º Evitar toda concentración abusiva del poder económico para resolver por medios conciliatorios y de convencimiento mutuo, los intereses de los trabajadores, suprimiendo motivos innecesarios de conflicto.⁴⁷

Conforme a esta Declaración, a los gobiernos corresponde estudiar cuidadosamente las repercusiones de las situaciones de enfrentamiento colectivo en los diferentes sectores industriales, así como establecer los procedimientos para encauzar la relación obrero-patronal, sin ofensa de ningún interés de clase, cuando la índole de los problemas sociales lo exijan. La cooperación de todas las partes interesadas es esencial en los resultados. Igualmente la orientación es factor importante de la participación que se solicite a obreros y empresarios, si se desea que las pláticas y discusiones marchen por el camino de la concordia y el sano entendimiento profesional. Se pide que los gobiernos aseguren, por un lado, las más convenientes condiciones de trabajo y de vida posibles, dentro de los márgenes de acción comunitaria; por otro, normas adecua-

⁴⁷ OIT, *op. cit.*, nota 41.

das de seguridad e higiene para los trabajadores, de conformidad con las exigencias nacionales.

La legislación mexicana ha adoptado para varias realizaciones jurídicas el tripartismo. Hemos dicho que el artículo 123 de la Constitución federal organizó la administración de la justicia obrera bajo este sistema, al crear las juntas de conciliación y las juntas de conciliación y arbitraje con representantes del capital, del trabajo y del gobierno; juntas que si en la legislación laboral de los estados tuvieron un carácter más administrativo que jurisdiccional, al unificarse la legislación estatal y federalizarse la ley del trabajo, se convirtieron (como ya lo había establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación) en verdaderos tribunales tripartitas del trabajo.

Un segundo paso en el tripartismo lo fue el llamado en su origen *contrato colectivo de carácter obligatorio* (artículo 59 de la ley de 1931), en el cual se hizo intervenir en la fijación de las condiciones de trabajo pactadas por obreros y patronos, a la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; con posterioridad al Departamento Autónomo del Trabajo, y a partir del año 1941 a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, creada en ese año. Tres atribuciones se asignaron a la autoridad federal laboral: 1a. Recibir la solicitud de la mayoría de los trabajadores de una determinada rama profesional y cerciorarse, mediante publicación de dicha solicitud en el *Diario Oficial* de la Federación, del interés colectivo de dicha mayoría. 2a. Recibir oposiciones fundadas de parte de patronos o trabajadores que estuvieren en contra de dar carácter obligatorio general a una determinada convención obrero-patronal; tales oposiciones debían recibirse en audiencia pública a efecto de que los signatarios de la convención expresaran su criterio en favor de su pretensión. 3a. Proceder a la publicación oficial del contrato en el *Diario Oficial* declarándolo obligatorio para todos los trabajadores y empresas de un determinado ramo industrial. Se facultaba al Ejecutivo Federal para fijar el plazo de vigencia (artículos 60 a 67).

A este tipo de convención colectiva se le dio en la nueva legislación la calidad de *contrato-ley*, definiéndolo como el celebrado entre uno o varios sindicatos y varios patronos, para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en uno o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas del país o en todo el territorio nacional (artículo 404). Han quedado determinadas, asimismo, las bases de su contenido: a) indicación de sindicatos y patronos que

hayan concurrido a la convención; *b*) las zonas territoriales del país que vayan a quedar incluidas; *c*) su duración, que no podrá ser mayor de dos años; *d*) las condiciones de trabajo; *e*) las reglas conforme a las cuales se formularán planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate, y *f*) las demás estipulaciones que convengan a las partes (artículo 412).

El trámite procesal del contrato-ley (artículo 415) es muy similar al establecido en la ley de 1931. Para los casos que lo requieran se hace intervenir a los gobernadores de los estados y al jefe del Departamento del Distrito Federal, ampliándose la publicación de la solicitud y del contrato-ley aprobado, a los periódicos oficiales de las entidades federativas donde vaya tener vigencia (artículo 416). Al presidir las convenciones la autoridad del trabajo, federal o local; e intervenir de manera directa en las revisiones del contrato-ley; son éstas las situaciones que le otorgan su naturaleza tripartita, independientemente del carácter jurídico que adquiere.

3. *Desarrollo del tripartismo en México*

La representación tripartita en la solución de cuestiones laborales ha encontrado en nuestro país fecundo campo aplicativo. Los primeros organismos creados por el legislador de 1931 con tal carácter fueron las *Comisiones especiales del salario mínimo*. Estas primeras comisiones formadas en cada municipio con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, que no podrían ser menos de dos por cada parte, más uno nombrado por la autoridad municipal (quien fungiría como presidente de la comisión), se encontraban subordinadas a las juntas centrales de conciliación y arbitraje de cada estado de la República y tenían como funciones específicas: *a*) recabar información sobre el costo de la vida en cada municipalidad; *b*) analizar un presupuesto viable y mínimo que bastara a satisfacer las necesidades mínimas del trabajador; *c*) estudiarán además las condiciones económicas de los mercados consumidores, y *d*) realizarían todas aquellas actividades accesorias indispensables para fijar el importe mínimo de los salarios (urbanos, agrarios y profesionales) (artículos 414 a 420). En los trabajos por unidad de obra la remuneración se calculaba de tal forma que correspondiera al trabajo normal del obrero o campesino, desarrollado en una jornada de ocho horas (artículo 428).

Bajo el mismo principio representativo fue creada pocos años más tarde una *Comisión Nacional de los Salarios Mínimos*, con un número igual (no mayor de quince y menor de cinco) de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, designados cada cuatro años; más la representación del gobierno, integrada con el presidente de dicha comisión, quien tendría el voto oficial; y dos asesores con voz informativa, nombrados por el secretario del Trabajo; sus atribuciones, aparte de formular un plan anual de actividades, fueron: *a)* practicar y realizar investigaciones y estudios, antes de aprobar las resoluciones de las comisiones regionales (antes especiales); *b)* designar subcomisiones o nombrar técnicos que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales que se les encarguen; *c)* revisar las resoluciones de las comisiones regionales, y *d)* fijar los salarios mínimos generales y profesionales en las zonas económicas en las que éstos no hubiesen sido fijados por las comisiones regionales (artículos 554 a 557 de la ley de 1970). Aclaremos que las comisiones regionales acabaron por desaparecer, quedando en funciones únicamente la comisión nacional, con un carácter propiamente corporativo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, establecido en el decenio de los años cuarenta, es asimismo un organismo de representación tripartita, que integran treinta representantes: diez designados por el Ejecutivo Federal, diez nombrados por las organizaciones patronales del país y diez por las organizaciones de trabajadores, quedando a juicio del Ejecutivo Federal señalar las bases para determinar cuáles organizaciones de trabajadores o patronos deben intervenir en la designación de dichos representantes (artículos 110 a 112 de la Ley Orgánica del IMSS). Estos representantes intervienen en la asamblea general, en el consejo técnico y en la comisión de vigilancia, resolviendo los asuntos de su competencia en forma colegiada (artículos 113, 115 y 117 a 119 de la mencionada Ley). Bajo bases similares se creó en fecha reciente (1972) el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) que tiene por objeto crear sistemas de financiamiento que permiten a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de viviendas que tengan ya en propiedad, y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. El Instituto se rige por un sistema tripartito destinado a organizar y coordinar el financiamiento de programas de construcción de casas habitación, propiedad de los trabajadores (artículos 136 a 153).

Una segunda Comisión Nacional, la encargada de determinar los porcentajes que correspondan a los trabajadores en las utilidades de las empresas, tuvo su nacimiento el año de 1962, atribuyéndole por disposición legal los deberes siguientes: *a)* Integrar un consejo tripartita de representantes con el propósito de que, en unión de los asesores técnicos que fuesen nombrados por dicho consejo y el gobierno federal, participaran de manera activa en la institución; *b)* Practicar investigaciones y realizar los estudios necesarios que permitieran en cualquier momento conocer las condiciones generales de la economía nacional; *c)* fomentar el desarrollo industrial del país y fijar el interés razonable que debe percibir el capital y su reinversión, y *d)* analizar la diferencia entre las percepciones derivadas por concepto del salario y prestaciones, a efecto de otorgar a los trabajadores una adecuada participación en las utilidades empresariales, sin que su carga afecte los costos ni los gastos de producción, para evitar repercusiones inflacionarias.⁴⁸

Al Consejo de Representantes (del gobierno, el capital y el trabajo) se le han asignado las siguientes atribuciones: 1a. Practicar y realizar directamente las anteriores investigaciones y estudios, recabando la mayor información económica posible; 2a. Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patronos; así como recibir todas las sugerencias que trabajadores, sindicatos, empresarios y empleadores en general, presenten para su análisis cuantitativo y cualitativo; 3a. Designar las subcomisiones o los técnicos encargados de llevar a cabo las investigaciones o de realizar estudios especiales que les ordenen, y 4a. Después de reunir todos los elementos apropiados, determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículo 590).

Finalmente, bajo idénticas bases tripartitas, ha sido creada una Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en la cual colabora de manera directa un consejo consultivo interno integrado con representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales patronales (a razón de cinco miembros cada representación) participando por el sector público las secretarías del Trabajo, de Educación Pública, de Comercio y Fomento Industrial; el IMSS; y por las organizaciones profesionales las personas designadas por ellas, conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo. En calidad de asesores regionales actúan consejos consultivos estatales con representantes del sector público (gobernado-

⁴⁸ Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, *Dictamen de la primera comisión*, México, Imprenta Arana 1964, tomo I, pp. XVII-XXI.

res de los estados y delegados secretariales) y tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores, más tres representantes de las organizaciones patronales de cada entidad (artículos 537 a 539). Puede apreciarse el notable desarrollo que el tripartismo ha tenido entre nosotros al grado de estimársele de igual nivel al de los países más avanzados en esta materia.

4. *Presencia nacional en el campo de la concertación*

No nos han sido tampoco ajenos los progresos alcanzados en Europa y en América Latina en materia de concertación social. Si bien es cierto —como se expresa en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994— nuestros problemas económicos se han agudizado en la última década, desde mediados del decenio de los años sesenta empezaron a advertirse en el país

algunos indicadores que señalaban el inminente agotamiento de la etapa de crecimiento elevado sobre la base de la sustitución forzada de importaciones. Y para hacer frente a esta situación fue necesario adaptar la estrategia económica al cambio de las condiciones, con el fin de aprovechar las oportunidades que ofrecía el mercado externo, para compensar la pérdida de dinamismo del mercado interno, resultado de haberse alcanzado los límites de escala del mismo y de sustitución relativamente fácil de las importaciones.⁴⁹

El intento actual más significativo de concertación social es el que condujo al Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, creado para erradicar el anterior pernicioso fenómeno, que ha venido a alterar todos nuestros programas de desarrollo. El PECE, como en sus siglas se le conoce, no es sino un organismo de voluntaria colaboración entre trabajadores y empresarios, quienes conjuntamente con el gobierno federal y los gobiernos de los estados, vienen preparando las estrategias que permitan en el país la corrección de problemas que provienen de años anteriores, acentuados con la crisis nacional e internacional, más los problemas inherentes al fenómeno inflacionario.

La concertación, sin embargo, aun cuando es un consenso tripartita no es el tripartismo en sí. Se le conoce con diversas denominaciones, según los métodos de acción puestos en práctica por diversos países; a

⁴⁹ *Diario Oficial* de fecha 31 de mayo de 1989, primera sección, pp. 18-21 y 65-67.

saber: “planificación del desarrollo”; “planificación concertada”; “acuerdo social”; “pacto social”; “neocorporativismo”; o “pluralismo organizativo” y “neocontractualismo”. Si se analizan sus caracteres, deriva de la negociación colectiva y encuentra su base en la participación de los hoy llamados sector social, sector privado y sector público; pero los autores de derecho del trabajo se resisten a catalogarla como una simple manifestación tripartita. Fundan su pensamiento en una doble circunstancia; por un lado, que a la concertación debe vérselo más como una “garantía de la ocupación y del ingreso de los trabajadores”, que como una forma de participación; por otro, entenderla por lo que es, “la cooperación del sindicato en la acumulación de recursos y en la gestión de la empresa, sumada a la participación de las organizaciones profesionales en el gobierno de la economía”.⁵⁰

En un sentido lato, el pacto social producto de la concertación viene a ser un proceso de composición de intereses que incluye los más variados tipos de discusiones tripartitas sobre problemas laborales que directa o indirectamente afecten a los trabajadores; discusiones que independientemente de tener lugar en diferentes foros, con la presencia del gobierno o sin ella, facilitan el arribo conciliatorio a un compromiso obrero-patronal. Por esta razón se le distingue de los convenios colectivos ordinarios, en los que normalmente la negociación concluye con un documento escrito y mutuas obligaciones, sobre todo si se toma en cuenta el carácter nacional que abarcan sus postulados.

México, repetimos, no ha sido ajeno a este fenómeno. En los últimos regímenes de gobierno federal (1970-1989) varios intentos de concertación han tenido lugar; los mencionaremos por sus nombres, ya que su contenido, con variados matices o propósitos, ha sido el mismo: evitar los enfrentamientos sectoriales; abrir las puertas del hermetismo obrero-patronal; airear las divergencias políticas; orientar los conflictos implícitos del movimiento obrero y la defensa patronal. Hicieron propiamente su aparición con la llamada “Comisión Nacional Tripartita” (1973) y una ambiciosa “Alianza para la Producción” (1977). No diremos que fracasaran dichos intentos, sino que aparte de que los trabajadores no se encontraban preparados para entender su finalidad propositiva y de considerar atentatoria de sus intereses de clase cualquier intromisión en su estructura interna; la crisis económica aún no se presentaba con sus caracteres depresivos. Recuérdese que llegó inclusive a decirse por el gobierno que debíamos los mexicanos prepararnos para administrar la abundancia.

⁵⁰ Suárez González, *op. cit.*, nota 44.

A estas supuestas alianzas han seguido los pactos: el de “Solidaridad Nacional”, el de “Solidaridad Económica” (PSE) y el vigente de Estabilidad y Crecimiento. Los pactos tienen como propósito fundamental el aprovechamiento de los recursos humanos y materiales con los que cuenta el país; buscan corregir los desequilibrios sociales; superar conflictos inmediatos; elevar la preparación profesional de la mano de obra y enfrentarla a una grave infraestructura económica que se ha visto terriblemente rezagada debido a la indebida utilización de la fuerza de trabajo; pretenden la participación y corresponsabilidad de la sociedad.

El profesor Russomano considera que, pese a la bondad de los pactos, el trabajador latinoamericano no está preparado para entenderlos. Sostienen los sindicatos, de manera agresiva, que la crisis, hoy generalizada, es culpa de los empresarios, al ser ellos quienes manejan la producción y administran la *res publica*. Son ellos, asimismo, quienes deben responder por los efectos de la crisis, al ser sus principales causantes y responsables, y de ningún modo los trabajadores. La concertación —a juicio del maestro— ha pasado a ser vista como un artificio para sacrificar al trabajador, imponiéndole perjuicios, cuando la solución de la amargura popular compete únicamente a los empresarios y a los gobiernos. En tales condiciones resulta, para él, casi imposible llegar a los páramos de la concertación. Mientras los trabajadores no vean en la concertación una posibilidad eventual y transitoria, ésta no será instrumento importante para una transformación social pacífica y eficaz, que es lo que se busca con los pactos.⁵¹

En lo personal creemos quienes hemos analizado el fenómeno, que la negociación colectiva se encamina hacia la concertación, con o sin intervención de los gobiernos, como ya dijimos. Aparte del modelo político o económico bajo el cual se la presente, es indudable que constituye una nueva forma de relaciones laborales, una nueva estructura de la sociedad, una nueva opción para situaciones de crisis y periodos de prosperidad, tal y como lo ha afirmado el profesor Ermida.⁵² Sin duda alguna, en el futuro proyecto nacional de ley federal del trabajo se incluirá una reglamentación, si no al modelo institucional ya concebido, al menos similar al nuevo marco de relaciones obrero-patronales.

⁵¹ Russomano, Mozart Victor, “La concertación social en América Latina”, *Cuadernos del III*, México, UNAM, año II, No. 6, septiembre-diciembre 1987, pp. 577-587.

⁵² Ermida Uriarte, *op. cit.*, nota 42,

V. DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO

Debemos al eminente procesalista español don Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, maestro durante muchos años en nuestra Facultad de Derecho de la UNAM, de la materia derecho procesal, un conjunto de principios procesales de importancia universal. Para él, ninguna rama del derecho procesal y menos aun el procesal del trabajo, puede entenderse y practicarse si no se parte de su unidad, para de ahí encuadrar a las distintas disciplinas en que hoy se divide su estudio; es decir, existe un conjunto de elementos comunes que encajan necesariamente en todas las ramas procesales, que deben analizarse antes de atender las diferencias que separan a cada disciplina jurídica; al igual que dentro del conocimiento científico existen leyes inmutables comunes a todas las ciencias, pero distintas en cuanto a su ordenación y sistematización individuales.⁵³

Es necesario, por tanto, partir de la teoría general del proceso a fin de estar en posibilidad de estudiar en lo particular cada rama, al no significar el concepto de unidad, identidad absoluta en las diferentes divisiones del derecho procesal. Para el doctor Fix-Zamudio la teoría general del proceso surgió con la independencia del derecho procesal respecto del derecho sustantivo, al cual se encontró sujeto durante varios siglos. Fue necesario separar la "acción" del derecho sustantivo, para lograr la autonomía del derecho procesal y llegar, como ha ocurrido en nuestros días, no sólo a sustentar una teoría general, sino una variada composición de conceptos y prácticas dirigidas al conocimiento de los diversos derechos procesales hoy existentes.⁵⁴

Al derecho procesal del trabajo lo han clasificado varios autores en el amplio ámbito del derecho procesal social. El mejor expositor al respecto lo ha sido el procesalista uruguayo Eduardo J. Couture, para quien el proceso social en su conjunto se caracteriza por el predominio de un principio de compensación, que se traduce en el otorgamiento de algunos beneficios a la parte que sea considerada *débil* en el desarrollo del proceso, por existir desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza. El objeto es nivelar estas fuerzas diferentes y encontrar el adecuado equilibrio que debe existir en dicha actuación y llegar así a la verdadera bilateralidad o igualdad

⁵³ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *Cuestiones de terminología procesal*, México, UNAM, 1972, pp. 134-144.

⁵⁴ Fix-Zamudio, Héctor, "Derecho procesal", *Las humanidades en el Siglo XX, El derecho*, México, UNAM, 1975.

procesal de las partes. En cuanto el derecho procesal del trabajo tiende a evitar el desequilibrio existente entre el trabajador (parte débil) y el empresario (parte fuerte) a fin de establecer la necesaria igualdad en su situación procesal, forma parte del derecho procesal social y se integra con los elementos propios, de carácter general, del proceso, conservando, a su vez, individualidad.⁵⁵

1. Necesidad de un código procesal del trabajo

Varios profesores de la materia derecho del trabajo hemos abrigado la esperanza de abandonar nuestra sustantividad jurídica y separar en la Ley Federal del Trabajo la parte procesal y administrativa que todavía comprende. Consideramos que al igual que se ha hecho en otros países de nuestra área (Brasil, Guatemala, Panamá, Perú, Ecuador), los aspectos meramente procesales deben tener un tratamiento autónomo y seguir, en lo general, las reglas y principios de la teoría general del proceso; en lo particular, ajustarlos a las normas propias de una disciplina jurídica independiente; en primer término, como lo señala el propio Couture, debido a la enorme penetración alcanzada en el terreno del derecho procesal por los “conflictos de trabajo”; en segundo lugar, por su grado de autonomía frente a otras ramas del derecho procesal; y en tercer término, por las características que le son propias como su “simplicidad”, “inmediatez”, “administración de justicia” y “compensación”, como ya se indicó.

Reconocemos que el legislador de 1931 debió encontrarse con evidentes tropiezos para separar en la ley las normas del derecho del trabajo, de las normas procesales. Una doble situación se lo impedía; por una parte, insistamos en que el constituyente de 1917 dejó a la soberanía de los estados la regulación jurídica de las normas de trabajo y pensó en la impartición de una justicia laboral sencilla, sin el formalismo de las otras ramas del derecho; en segundo lugar, se carecía de una fuerte industrialización y los conflictos de trabajo, más individuales que colectivos, obligaron a un tratamiento uniforme, general para todo el país, imbuidos aún de una balbuceante división local y federal, sin alcances económicos de trascendencia, que exigía más una orientación práctica de los procesos que conocimientos jurídicos. El hecho de que ni siquiera se exigiese el título de licenciado en derecho para ocupar la presidencia de las juntas de conciliación y arbitraje,

⁵⁵ Couture, Eduardo J., *Fundamentos del derecho procesal del trabajo*, “Estudios de Derecho Procesal”, tomo I, pp. 57-62.

y que en cambio éste sí fuese requisito para ocupar el puesto de secretario de cualquier junta, está indicando el propósito inicial del legislador, al no percibirse la profundidad e implicaciones que este fenómeno traía consigo.

En el anteproyecto y proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo tampoco se hizo la conveniente separación que facilitaba el momento social que se vivía, atribuible más a razones políticas que jurídicas, pues se perdería, el control administrativo de las juntas y sería clara la orientación de la justicia laboral hacia el campo del Poder Judicial, dentro del cual sin duda caería. Fue el doctor don Alberto Trueba Urbina quien más empeño puso por otorgar, aun cuando dentro de la propia ley, independencia al proceso laboral, obteniendo, al menos, que se hablara con franqueza de la necesidad de un derecho procesal del trabajo y se incluyera éste en una nueva reglamentación, no todo lo perfecta que se quisiera, pero al menos con gradual autonomía para encarar los diversos conflictos de trabajo, dando a los colectivos el verdadero sentido económico que ostentan.⁵⁶

A partir de enero de 1980 los títulos catorce y quince de la ley se dedican al derecho procesal del trabajo, separándolo inclusive de aspectos propiamente de administración pública del trabajo, como correspondía; y dividiendo el procedimiento en ordinario y especial, ante la extensión creciente y alcance normativo que ha tenido el derecho del trabajo en las últimas décadas (artículos 685-990). En consecuencia, si nuestra legislación incluye por separado un proceso ordinario o común en cuestiones de trabajo; un proceso colectivo con preeminencia en el campo de la economía nacional; un proceso especial para el tratamiento de los conflictos de huelga; un procedimiento de ejecución; otro para el trámite de tercerías y uno más denominado “voluntario o paraprocesal”; todo ello está indicando la conveniencia de un Código Procesal del Trabajo, desprendiéndolo de la ley sustantiva, por su clara independencia.

2. *Los conflictos del trabajo*

En un interesante estudio sobre los conflictos de trabajo, publicado por nuestra Secretaría del Trabajo, el doctor Plá Rodríguez, sustenta la tesis de que más que reglamentar el procedimiento para el trámite

⁵⁶ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1983, p. 9.

de un conflicto laboral, lo importante es la prevención de éste, no sólo para disminuirlos en su número y gravedad, sino para resolverlos cuando se presentan, con la mayor celeridad y el menor perjuicio para las partes y para el resto de la comunidad. Es fundamental —según él— no desanimar el esfuerzo destinado a lograr éxitos parciales, cuya acumulación puede constituir un resultado altamente beneficioso, que pretender el logro del éxito total, no siempre auténtico para las clases sociales.⁵⁷

Es preciso, por esta razón, distinguir entre conflictos de derecho común y conflictos laborales. El doctor Néstor de Buen estima, correctamente a nuestro juicio, que el problema respecto a esta distinción debe ubicarse tanto en los sujetos del conflicto como en los efectos que éste puede producir; tocante a los sujetos, por su actividad e influencia en la relación laboral; en materia de efectos, por la necesidad de distinguir los conflictos jurídicos de los llamados económicos. Los conflictos laborales exigen —nos dice— la existencia de relaciones laborales entre los contendientes, para los conflictos comunes es indiferente esta relación; los conflictos jurídicos tienen por objeto interpretar o hacer cumplir una norma; y en los conflictos económicos el juzgador debe determinar derechos y obligaciones nuevos, constituyéndose en un creador de normas.

Lo anterior lo lleva a una sencilla clasificación de los conflictos laborales, en obrero-patronales por un lado e interobreros por otro. En los primeros incluye: a) los individuales de carácter jurídico; b) los individuales de carácter económico; c) los colectivos de carácter jurídico, y d) los colectivos de carácter económico. En los segundos: los intersindicales y los que han surgido en los sindicatos del Estado. Por separado considera los conflictos interpatronales. Los conflictos llamados “plurales” de la clasificación hecha por el jurista español Manuel Alonso Olea, los estima mera adición o suma de los conflictos individuales.⁵⁸

La legislación mexicana, en el capítulo de las competencias jurisdiccionales, es donde hace referencia directa a los conflictos laborales. Distingue entre conflictos de competencia federal y competencia local, y precisa que cuando el conflicto verse sobre acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento, o de segu-

⁵⁷ Plá Rodríguez, Américo, *La solución de los conflictos de trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1985, pp. 11-45.

⁵⁸ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1988, pp. 81-90.

ridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia federal (artículos 698 y 699). Pero tratándose de competencia por razón de territorio, distingue, por una parte, entre conflictos individuales y colectivos; por otra, en conflictos patronales o de trabajadores, cuando éstos se presenten entre sí (artículo 700). Se agrega en los artículos 604 y 606 que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución “de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas” le corresponden también “los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal” en la jurisdicción territorial asignada a las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la República.

Los motivos por los cuales surge el conflicto de trabajo es lo que los años recientes ha interesado a la OIT, para cuyo organismo internacional la más grave preocupación nacional la representa la terminación de la relación laboral, sea cualquiera su origen: rescisión, justificada; reducción de la mano de obra; los despidos colectivos por caso fortuito o fuerza mayor, etcétera. En el análisis que ha hecho de la legislación de varios países, encuentra que la tendencia actual es limitar el poder discrecional del empresario para declarar terminada la relación laboral; coloca a México como ejemplo de los países cuya legislación contiene normas que reglamentan el despido, reduciéndolo a causales específicas, frente a otros (Argentina, Chile y Ecuador) que lo prohíben en ciertos casos y situaciones. Para la OIT lo característico es que este tipo de separaciones de un trabajador por lo general entran en conflicto con el orden público nacional, no encontrándose en múltiples ocasiones soluciones jurídicas viables.⁵⁹

Efectivamente, la terminación del contrato de trabajo individual o colectivo, es causa del mayor número de conflictos entre nosotros. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las estadísticas que acompañan a los informes anuales rendidos por sus presidentes en turno, registra el mayor número de juicios en tramitación en el capítulo de separaciones por motivos diversos. No son frecuentes en nuestro medio los despidos colectivos, y ha sido hasta fecha reciente que en las empresas del Estado se ha presentado esta situación, más por problemas económicos que de exigencia laboral, que han obligado a reducir la planta de trabajadores, ocasionando con ello la

⁵⁹ Córdova, Efrén, *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*, Ginebra, OIT, 1981, pp. 116-139.

oposición colectiva y auténticos conflictos obrero-patronales, poco comunes.

El conflicto individual es el más frecuente. Los conflictos colectivos, fuera de los emplazamientos a huelga, son reducidos y los conflictos intergremiales, por fortuna casi han desaparecido; la aglutinación sindical a la que hicimos referencia, en el Congreso del Trabajo, ha limado las asperezas y suspicacias sindicales y ha permitido tranquilidad en las filas obreras para beneficio del país. En México no tenemos la “autorización” y “consulta” que se da en otras legislaciones, en las que se exige para el caso de un despido individual la anuencia de una autoridad u organismo público, así como la consulta a las organizaciones de trabajadores para dar el consentimiento legal a la separación; pero por otros medios, generalmente transaccionales o conciliatorios, se ha llegado a similares fines, particularmente en materia de despidos individuales.

En lo colectivo, la especie de “concertación obligatoria” en que nos hemos visto inmersos por exigencias económicas, ha conducido a idénticos resultados. A través de la concertación se han mantenido en una especie de *statu quo* las relaciones laborales colectivas disminuyendo, gracias a este compromiso político, los conflictos jurídicos, aunque, eso sí, aumentando los económicos. Lo que pretendemos aclarar es que sea uno el método, otra la imposición, las relaciones laborales se ven profundamente afectadas. De ahí la importancia que haga la autoridad en la conducción del conflicto. Es entonces también cuando cobra interés el derecho procesal, a través de normas y reglas que permitan una hábil solución, de preferencia inmediata; o el manejo del problema a través de métodos eficaces y de corta duración.

3. *Conveniencia de la representación*

La representación la ha definido el doctor De Buen como la “institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra”. En lo individual —agrega— sin un mandato expreso del trabajador, ningún sindicato podrá actuar a su nombre, aun cuando dicho trabajador sea miembro del propio sindicato. En lo colectivo, deberá ser la asamblea la que nombre a los integrantes de un comité ejecutivo, a efecto de que éste pueda representar a los socios. En materia procesal laboral mexicana, aun cuando la representación puede otorgarse de diferentes ma-

neras (artículo 92 LFT), el problema procesal se encuentra en el significado que se ha dado a los “representantes legales”.⁶⁰

En la ley de 1931 se facultaba a trabajadores o patronos para ser representados en los juicios, ya fuera ante las juntas de su lugar de residencia o ante otras diversas (artículo 459). Los sindicatos podían comparecer, como actores o demandados, en defensa de sus derechos colectivos de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, en calidad de asociados, sin perjuicio del derecho de éstos para actuar directamente o intervenir en las controversias, cesando entonces la intervención del sindicato (artículo 460). Iniciado un conflicto ante una junta de conciliación, debía prevenirse a las partes designasen en un periodo de veinticuatro horas, persona que los representara ante dicha autoridad para integrar la junta y proceder a las audiencias (artículos 501 a 503). Ante las juntas de conciliación y arbitraje los interesados podían comparecer por medio de representante legalmente autorizado (artículo 513).

La ley vigente ha sido más amplia en el campo de la personalidad y la representación. En el capítulo respectivo se dice inicialmente que las personas que pudieran estimarse afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto podrán intervenir en él en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. La personalidad de éste se acreditará mediante poder notarial o carta-poder firmada por el otorgante ante testigos, sin necesidad de que sea ratificado el documento ante la junta. Sólo cuando el apoderado actúe como representante legal de una persona moral, exhibirá testimonio notarial que así lo acredite (artículos 690 y 692). Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que extienda la Secretaría del Trabajo o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que fue registrada en debida forma la directiva sindical (artículo 693).

Cuando el interesado concurre personalmente ante las juntas, podrá otorgar representación a un tercero, mediante simple comparecencia, previa identificación (artículo 694). Es necesario aclarar, sin embargo, que tratándose de la etapa conciliatoria, las partes deberán comparecer personalmente, pues de no hacerlo, se entenderá que no desean arreglo alguno. El objetivo de esta determinación adoptada por el legislador ha sido, conforme la exposición de motivos de la ley, fortalecer el procedimiento conciliatorio en los conflictos laborales, por ser la conciliación el camino que permite abreviar el tiempo de duración del propio conflicto; evita se entorpezca la producción y las actividades econó-

⁶⁰ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, nota 58, pp. 227-235.

micas y contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas. La ausencia de asesores o apoderados permite a las partes actuar —se dice— con espontaneidad y plena libertad.⁶¹

Las reglas de la representación, en nuestro derecho procesal del trabajo, son éstas: 1. Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original, certificado por la autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia. 2. El poder otorgado por un trabajador para ser representado en juicio, se entiende conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aun cuando esto no se exprese en su redacción. 3. Cuando dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas nombrando un representante común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos. 4. El nombramiento de representante común por parte de los actores en un juicio, podrá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Si se trata de los demandados el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia ya mencionada. 5. El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial (artículos 695 a 697 de la ley vigente).

¿Cuáles son las ventajas de la representación? Si bien es cierto que en la etapa conciliatoria se evita la representación debido al razonamiento expresado, la realidad actual está mostrando lo contrario. Hemos dicho que conforme a la ley anterior, cualquier persona, sin ser experta en derecho, podía actuar ante las juntas como representante de las partes, en el conflicto a tramitarse; más aún, ni siquiera el presidente de una junta de conciliación requería el título de licenciado en derecho. La simplicidad impuesta al procedimiento laboral buscaba soluciones prácticas en la totalidad de los conflictos, es decir, acuerdos entre las partes, ante la conveniencia de una rápida solución y una adecuada respuesta a sus pretensiones, menos técnica y jurídica si se quiere, pero proclive a la conciliación. Infortunadamente, la falta de conocimiento de los trabajadores hizo que en el trámite de los conflictos individuales resultasen víctimas de exacciones y actuaciones inconvenientes de sus representantes. De ahí la exigencia de un justo interés de su protección jurídica.

⁶¹ Iniciativa, *op. cit.*, nota 3, p. 27.

En uno de sus estudios, el maestro Cepeda Villarreal estimó como la cúspide de la representación, si se nos permite expresarlo así, dándole un carácter especial, a la elección de representantes obrero-patronales ante las juntas de conciliación y las juntas de conciliación y arbitraje, más en el caso de las primeras que de las segundas, no sólo por el mandato que en su fondo encierra esta representación sino por la forma democrática en que se presenta.⁶² En otros países los organismos de conciliación o de arbitraje se integran mediante designación expresa de las personas que vayan a formar parte de ellos, a quienes tanto trabajadores como empresarios otorgan poder para el ejercicio de su mandato, poder que puede ser amplio o limitado. Pero en México este mandato deriva de una elección que tiene lugar en convenciones, para cuya celebración las autoridades convocan a todos los trabajadores o patronos de una o varias ramas industriales, correspondiendo a ellos elegir libremente a sus representantes (artículos 648 a 657). A las personas electas se les confieren facultades para ejercer funciones jurisdiccionales, con libertad de acción y criterio, sin otro límite que el impuesto por la ley (artículo 671).

4. Las juntas de conciliación y arbitraje

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia sentó jurisprudencia en el sentido de que las juntas no eran tribunales de derecho, sino de equidad, por cuyo motivo no estaban obligadas, al pronunciar sus laudos o resoluciones, a sujetarse a idénticos cánones impuestos a los tribunales ordinarios.⁶³ Procesalistas de gran prestigio en nuestro medio laboral no otorgan, en cambio, dicha característica a nuestras juntas; por estimar, primero, que la equidad debe entenderse como un modo de aplicar la norma tomando en cuenta las circunstancias especiales del caso concreto; segundo, porque si aplicamos el concepto a lo social, en el fondo no constituye sino una norma de derecho positivo considerada en sí misma, independiente de su aplicación a un hecho específico concreto; tercero, porque un tribunal de equidad no está obligado a aplicar la ley, y en el caso mexicano, ocurre lo contrario.⁶⁴

⁶² Cepeda Villarreal, Rodolfo, "Concepto y clasificación de los conflictos de trabajo", *El Foro*, México, marzo de 1949, pp. 10-28.

⁶³ Tesis No. 135 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975*, p. 139 (*Semanario Judicial de la Federación*).

⁶⁴ Porrás López, Armando, *Derecho procesal del trabajo*, Puebla, México, Editorial José M. Cajica Jr., 1956, p. 18; Valenzuela, Arturo, *Derecho procesal del trabajo*, Puebla, México, Editorial José M. Cajica Jr., 1959, pp. 218; Pina, Rafael de, *Curso de derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1954, p. 221.

Nuestras juntas de conciliación y arbitraje, en rigor, son tribunales de derecho, si se toma en consideración que deben ajustar sus actuaciones y determinaciones a los principios constitucionales así como a las normas impuestas en la ley. Ni siquiera en los conflictos de orden económico (cuyo examen haremos después), tienen absoluta libertad de acción, pues aun cuando se les faculta para fijar nuevas condiciones de trabajo en ciertas situaciones, lo hacen bajo bases muy estrictas y ciñéndose a un procedimiento fijado por la propia ley. Se ha pretendido compararlas con los tribunales de conciencia, pero la misma Suprema Corte les negó este carácter, por lo que, en suma, son tribunales del trabajo.

El legislador de 1931 fijó la competencia tanto de las juntas de conciliación como la correspondiente a la de las juntas de conciliación y arbitraje. Las primeras podrían ser municipales o federales, según la jurisdicción que les fuera otorgada; las segundas centrales (una en cada entidad federativa) o federal, con funciones centralizadas; correspondiendo a las centrales el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se produzcan dentro de su jurisdicción y que no fueran de la competencia federal (artículo 342 de la ley de 1931). La Federal se estableció en esta ciudad de México para conocer, con exclusividad, de las diferencias o conflictos entre trabajadores y patronos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, al igual que aquellos conflictos de la misma naturaleza que surgieran entre trabajadores o patronos, en empresas o industrias de concesión federal o cuyas actividades se desarrollaran total o parcialmente en zonas federales (artículo 358 de la ley de 1931). Las juntas municipales y federales de conciliación lo serían únicamente de avenencia, limitándose su intervención a procurar un entendimiento entre las partes, de presentarse cualquier problema o conflicto laboral, respecto del cual trabajadores o patronos tuviesen interés en esa intervención (artículos 336, 340, 352 y 357 de la ley de 1931).

El legislador de 1970 aceptó la anterior división y sólo estableció algunas diferencias. A las juntas federales de conciliación dejó la función de actuar como instancia conciliatoria potestativa; esto es, dejó a trabajadores y patronos en libertad de acudir a la conciliación. Además, las ha facultado para actuar como juntas de conciliación y arbitraje en conflictos cuyo objeto sea el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (artículo 591 y 600 de la ley vigente). A las juntas locales de conciliación otorgó iguales

funciones, pero limitó su establecimiento a las facultades discrecionales de cada gobernador, dando a éstos libertad para instalarlas en los municipios o zonas económicas que juzguen conveniente (artículo 601).

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dejó asimismo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten, como ya se dijo, entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas, exceptuada la facultad concedida a las juntas de conciliación (artículo 604). El año de 1976 se extendió a la República la integración de juntas federales, de carácter especial, que actualmente actúan en todos los estados en número de una, dos o tres juntas especiales, según la importancia de la zona económica de su jurisdicción. Su competencia quedó limitada al conocimiento de los conflictos individuales en todas las ramas industriales, para evitar que los trabajadores de escasos recursos tuvieran que trasladarse a esta ciudad, dejando la competencia en materia de conflictos colectivos a la Junta Federal; ello sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a esta última (artículo 606).

Por último, a las juntas de conciliación se les ha facultado también para recibir pruebas cuando por su naturaleza exista peligro de que se destruyan o no puedan ofrecerse con posterioridad. Y en el capítulo de funciones y atribuciones se han otorgado facultades al representante del gobierno ante las juntas, para actuar sin la presencia de los representantes obreros o patronales cuando éstos no concurren al tribunal, medida adoptada para evitar que debido a la formación tripartita de las juntas, dicha ausencia pueda perturbar su normal funcionamiento. Conviene aclarar que ante la posibilidad de que pudieran presentarse objeciones de tipo constitucional por esta determinación legislativa, en la exposición de motivos de la ley se hizo la distinción entre las palabras “integración” y “funcionamiento”, adjudicando la primera a la naturaleza tripartita de las juntas, y la segunda a la presencia de los representantes obrero-patronales durante la celebración de las audiencias del procedimiento. La disposición legal señala que

para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: [...] II. En las Juntas Especiales se observarán [estas reglas]: a) durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia hasta su terminación (artículo 620).

La necesidad de unificar los criterios de resolución de las juntas cuando sean sustentadas tesis contradictorias se dejó como tarea específica del Pleno (artículo 614, fracción IV) reunido en sesión especial, con la presencia de por lo menos dos terceras partes de los representantes de cada junta (artículo 615, fracciones I a III). Las resoluciones que se dicten deberán ser aprobadas por el 51% del total de los miembros que lo integren y tendrán carácter obligatorio para todas las juntas especiales, sin perjuicio de cualquier revisión posterior (artículo 615, fracciones IV a VI). En un boletín que se publicará cada tres meses, se dará a conocer el criterio uniformado (artículo 115, fracción VII).

VI. PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Si al proceso en general se le han adjudicado como características: a) iniciarse únicamente por parte interesada, es decir, el juez no puede, *motu proprio*, instaurar por sí mismo un procedimiento judicial, cualquiera sea la naturaleza de éste; b) el impulso que al mismo den el actor y el demandado; c) un derecho material controvertido, ya sea para abandonar la acción intentada (a través del desistimiento), para allanarse a ella evitando así la controversia, o mediante arreglo entre las partes (transacción); d) el objeto o *litis consitio* que consiste en la fijación de los puntos controvertidos en la demanda y contestación, sin aceptar otros distintos; e) la actividad probatoria, que debe limitarse a dichos puntos de controversia; f) la legitimación, que consiste en la facultad de las partes para impugnar las resoluciones del juzgador, y g) la cosa juzgada, o sea el valor definitivo otorgado a las resoluciones judiciales para evitar reinicios de la acción o defensas a *posteriori*;⁶⁵ al proceso laboral le han sido asignadas las siguientes: a) la publicidad; debe ser eminentemente público, pues sólo en casos de excepción se admite el secreto de las actuaciones; b) la gratuidad, al no existir costo alguno en el curso de las actuaciones que se realicen; c) la inmediatez, por ser las partes quienes deben comparecer en algunas fases del proceso, personalmente; aparte la circunstancia de la indispensable continuidad que debe darse al proceso; d) la oralidad, al insistirse en que todo procedimiento laboral predomine lo oral frente a lo escrito, para una mejor percepción de la controversia; e) la participación activa, o sea la facultad otorgada a las partes respecto a la actividad jurisdiccional que tienen en el desarrollo procesal; f) el principio de economía procesal que se traduce en la supresión de cualquier instancia incidental

⁶⁵ Couture, Eduardo, *op. cit.*, nota 55, pp. 167-168.

o accesoria de la acción intentada; g) la concentración, implicada por la posibilidad de acumular juicios que tengan alguna conexión, y h) la celeridad; que unida a la anterior, impide el alargamiento del proceso, evitando interrupciones innecesarias (artículos 19, 685, 686, 712, 713, 705, 738, 763, 765, 803, 883, 876, y 707 a 711 de la ley vigente).⁶⁶

1. *Etapas del procedimiento de trabajo*

Nos indica el profesor Ovalle Favela que el recorrido o procedimiento a través del cual se desenvuelve el proceso, o sea el conjunto o sucesión de actos y hechos que se presentan en su desarrollo, independientemente de tener una vinculación cronológica, lógica y teleológica, está sujeto a diversas etapas que van desde los medios preparatorios y las medidas cautelares hasta la resolución y ejecución de la sentencia, las cuales clasifica en seis pasos o secciones: a) expositiva; b) probatoria; c) conclusiva; d) resolutive; e) impugnativa, y f) ejecutiva.⁶⁷

El proceso laboral, siendo autónomo, se distingue a su vez por tener etapas propias, que en rigor poco se diferencian de las del proceso general, pero las cuales conservan características distintivas, que son: la conciliación; el arbitraje; el ofrecimiento de pruebas; el desahogo de pruebas; la presentación de alegatos; el pronunciamiento del laudo y los medios de ejecución. La ley de 1931 distinguió dos clases de procedimientos: el procedimiento ante las juntas municipales y federales de conciliación (artículos 500 a 510) y el procedimiento ante las juntas centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje (artículos 511 a 555). Nos remontamos a este antecedente porque deseamos dejar constancia de que el legislador otorgó a la conciliación un valor procesal del cual hoy carece, pues como se dijo, se ha dejado inclusive facultad a las partes para su abandono, al determinar la ley que si no comparecen a la audiencia de conciliación, simplemente se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y de inmediato se pasará a la audiencia de arbitraje (artículo 876, fracción VI de la ley vigente).

Más aún: en la legislación de 1931 la audiencia de conciliación tenía su propia autonomía; se celebraba con un conjunto de formalidades, que si bien es cierto no requerían, como hoy, la presencia per-

⁶⁶ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo*, México, Esfinge, 1984, pp. 384-387.

⁶⁷ Ovalle Favela, José, *Derecho procesal civil*, 6ª ed., México, Harla, 1980, pp. 34 y 35.

sonal de las partes, se exigían ciertos principios de procedimiento que avalaban su importancia y otorgaban a la intervención del presidente o auxiliar de las juntas un papel mediador trascendente, pues lo que se pretendía era, dentro de lo posible, la conclusión de una controversia a través del advenimiento de las partes, sugerido por la autoridad del trabajo; pues debía demostrarse a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se hiciera con base en sus respectivas alegaciones (artículo 512).

La justificación legal de esta forma de proceder fue materia, inclusive, de la Declaración de Filadelfia (Conferencia de la OIT en 1944), en la que no sólo se facultó al Estado para conciliar los intereses de clase, sino que se establecieron rigurosas reglas para lograr, ante todo, el entendimiento de las partes en una relación laboral, evitando la presentación de conflictos individuales o colectivos, para cuyo propósito debían crearse los órganos públicos indispensables, con funciones especiales para el logro de soluciones amistosas, evitándose con ello provocaciones inútiles y perjudiciales a la sociedad.⁶⁸

Varios son los países que han establecido la conciliación obligatoria (Australia, Brasil, Bulgaria, Chile, Nueva Zelanda, la Unión Soviética, Venezuela, entre otros) reconociendo su indudable valor procesal. En Gran Bretaña el ministro del Trabajo actúa como mediador en cualquier momento y lugar oportunos; en Suecia existe un cuerpo de funcionarios conciliadores (al igual que entre nosotros) sin los limitados poderes de los nuestros; en Estados Unidos de América el Servicio Federal de Conciliación pasó en 1985 a depender de las entidades federativas como parte de su función *administrativa* de los conflictos obrero-patronales. Y en Canadá el ministro del Trabajo está obligado a realizar encuestas cuando se presenten conflictos de cierta gravedad social, para indagar causas y origen de los mismos y proceder a conciliar intereses. Finalmente, en la Unión Soviética la Cámara Central de Conciliación, dependiente del Comisario de Trabajo en cada república, debe intervenir para poner fin a conflictos individuales y colectivos.⁶⁹

La conciliación ha quedado reducida en nuestro procedimiento a un mero acto de trámite, no sólo cuando éste tiene lugar ante las juntas de conciliación, sino cuando lo tiene ante las juntas de conciliación y

⁶⁸ Kahn Freund, Otto, *Labor and Law*, Londres, Editorial Stevens and Sons, 1972, pp. 107 y ss.

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, *La conciliación y el arbitraje en los conflictos de trabajo*. Estudios y Documentos, Serie "A", Ginebra, 1983.

arbitraje (artículos 865 a 869 y 876 citado). El único progreso contemplado es la presencia obligatoria de las partes, sin la asistencia de ningún apoderado o representante, con la finalidad de obtener arreglos concisos y definitivos.

2. *El periodo procesal de arbitraje*

Para el derecho del trabajo el arbitraje es una función jurisdiccional relevante, una acción o poder que permite a la autoridad intervenir en los conflictos de trabajo. Durante la vigencia de la ley de 1931 el demandado podía negarse al arbitraje y sólo era obligado al pago de las prestaciones consignadas en la ley. La ley vigente se orienta al principio de obligatoriedad de la etapa arbitral, no sólo al haber dejado sin efecto esta facultad patronal, sino al señalar que si las partes no aceptaron la conciliación, deberán acudir personalmente a la celebración de la audiencia de demanda y excepciones con la cual da inicio la etapa segunda de nuestro procedimiento ordinario.

En otros países el periodo arbitral puede ser voluntario u obligatorio. En Argentina —señala Krotoschin— el arbitraje voluntario se basa en un compromiso adquirido por las partes, de aceptar la solución que formule o proponga el árbitro generalmente designado por ellas con toda libertad, sólo sujeto a ciertos requisitos que impidan el cumplimiento posterior; tiene el carácter de institución jurídica privada que por igual se practica en asuntos civiles que laborales; dándose a la sentencia arbitral el carácter de un contrato cuyas condiciones son determinadas por un tercero, con el pleno consentimiento de los interesados. Este tercero puede serlo un árbitro oficial de la administración pública o una persona a cuya decisión aceptan previamente las partes someterse sin ulterior reclamación.⁷⁰ En sentido opuesto, el arbitraje es obligatorio cuando las partes están compelidas a someterse al procedimiento arbitral y a acatar el laudo del árbitro oficial aun en contra de su voluntad.

Se ha dicho que el proceso jurisdiccional y el arbitraje tienen como característica común el ser soluciones heterocompositivas del litigio provenientes de un tercero ajeno a la relación sustancial; su diferencia se encuentra en que mientras la obligatoriedad de la solución que implica el proceso jurisdiccional deriva de la ley y de la autoridad misma

⁷⁰ Krotoschin, Ernesto, *Manual de derecho del trabajo*, 3ª ed., Buenos Aires, Depalma, 1987, pp. 85-87 y 120.

del Estado, la obligatoriedad del arbitraje sólo puede tener como fundamentos el acuerdo de las partes de someter determinado litigio a la solución arbitral, acuerdo que debe ajustarse a los términos permitidos por la ley.⁷¹ En materia laboral la doctrina continúa imponiendo el criterio de que a las partes en el proceso corresponde aceptar o rechazar el arbitraje. ¿Cómo se entiende entonces entre nosotros la obligatoriedad de la etapa arbitral? Simplemente en función del proceso jurisdiccional al que hacemos referencia. Como quiera que se le vea el arbitraje laboral deriva, si no de un acuerdo expreso, sí tácito, ya que si las partes no aceptan ningún arreglo conciliatorio, se entiende que se sujetan a la disposición legal, y ésta es clara y terminante: de no admitirse la conciliación, en forma automática debe pasarse al arbitrio de la junta, dejando a ésta la solución total del conflicto, a menos que haya desistimiento de la acción o exista transacción, en cuyo caso, como lo expresa la ley, el acuerdo que ponga fin al conflicto tendrá el valor de laudo pasado en autoridad de cosa juzgada.

La etapa de demanda y excepciones —dispone la ley— se desarrolla conforme las siguientes reglas: 1a. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola; la falta de cualquier requisito permitirá a la junta prevenirlo para subsanar irregularidades que dicha demanda contenga. 2a. El demandado contestará y opondrá excepciones refiriéndose a cada hecho de la reclamación; el silencio o las evasivas permiten en nuestro procedimiento tener por admitidos aquéllo sobre los cuales no se suscite controversia. 3a. La excepción de incompetencia no exime al demandado de ofrecer su contestación. 4a. Las partes podrán replicar y contrarreplicar y si el demandado reconviene al actor, éste podrá contestar de inmediato o pedir la suspensión de la audiencia para hacerlo con posterioridad. 5a. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos; pero la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. Esta regla ha sido muy combatida por cuanto se dice que el derecho sólo admite su aplicación.

Ha sido muy criticada asimismo la facultad del actor para ampliar y modificar la demanda en el momento de la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, por estimarse se coloca al demandado en estado de indefensión. La Suprema Corte de Justicia ha admitido la posibilidad de ampliación o reforma, pero en el momento procesal oportuno, a efecto de que el demandado pueda ir preparado para esta contingencia. Acepta que la junta puede suspender la audiencia, otorgando breve

⁷¹ Ovalle, Favela, *op. cit.*, nota 67, pp. 285-287.

periodo al demandado para ofrecer su contestación. Ha admitido también que la falta de contestación no implica necesariamente el pronunciamiento de un laudo condenatorio, pues tomando en cuenta lo actuado, puede absolverse al demandado, máxime si ante esta situación procesal específica el demandante no acredita la procedencia de su reclamación.⁷²

Otra peculiaridad de nuestro procedimiento laboral es la celebración de la audiencia de demanda y excepciones aun cuando no concurren las partes, pues se tiene por reproducida la demanda inicial si es el actor quien no asiste, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, si es el demandado quien no concurre (artículos 877 a 879 de la ley vigente).

3. *Periodo de ofrecimiento de pruebas*

El doctor Alcalá-Zamora y Castillo definió a la prueba como “el instrumento mediante el cual se pretende lograr que el juzgador se cerciore acerca de los hechos discutidos en el proceso. Es asimismo la actividad tendente a lograr tal cercioramiento, independientemente de que ello se logre o no”.⁷³ Con independencia del sentido amplio o estricto que se otorgue a la prueba, es, en suma, la pretensión comprobable de los hechos discutidos o discutibles a través de las actividades procesales que se realicen a efecto de que el juzgador se encuentre en posibilidad de cerciorarse respecto de lo que cada parte afirma.

El juzgador jamás podrá suplir una prueba, pese al conocimiento personal que logre de la controversia que examine, pues la actividad probatoria es materia del procedimiento y no de la parte que propone o proporciona la prueba. De ahí la necesidad de su publicidad e inmediatez, lo primero para que las partes tengan oportunidad de oponerse u objetarla, antes de aquilatarse su valor jurídico, o para que terceras personas ajenas al juicio puedan conocer con la mayor exactitud posible las motivaciones de una determinación judicial; lo segundo, para que sea el juzgador quien personalmente dirija la producción de la prueba.

En el procedimiento laboral mexicano de carácter ordinario, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se ha sujetado a las siguientes

⁷² Amparo Directo No. 7115/80, Quejosa: María Santos Castillo; Ponente: maestra María Cristina Salmorán de Tamayo; Resuelto: 9-III-81, 1959/80; Quejoso: Sergio Cervera Valdez; Ponente: maestro José Martínez Delgado; Resuelto: 15-V-81. V. Informe de Labores 1981, p. 183.

⁷³ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *Estudios de derecho probatorio*, Santiago, Ediciones de la Universidad de Concepción, República de Chile, 1965, pp. 29-33.

reglas: *a)* Cada una de las partes tiene plena libertad para ofrecer pruebas siempre que estén relacionadas con los hechos controvertidos; *b)* En el momento de la diligencia se formularán las objeciones a dichas pruebas, que cada parte tenga que hacer; *c)* Mientras no se cierre el periodo de ofrecimiento de pruebas, las partes podrán ofrecer otras no consideradas por ellas, siempre que estén relacionadas con las ofrecidas por la respectiva contraparte; *d)* Si el actor necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos para él, pero los cuales se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia a fin de encontrarse en condiciones de preparar las pruebas concernientes a tales hechos; *e)* las pruebas admisibles son: confesional; documental; testimonial; pericial; inspección; fotografías; presuncional; instrumental de actuaciones y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (se aclara que en nuestro medio las cintas grabadas sólo se admiten como pruebas bajo severas condiciones de convicción jurídica de su posible valor), y *f)* Las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes (artículos 880, en relación con 776 y 777 de la ley vigente).

Tres importantes tesis al respecto ha sustentado nuestro más alto tribunal: 1º La estimación de las pruebas sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio. 2º Las pruebas rendidas por las partes no pueden ser apreciadas en forma global, sino que el juzgador debe estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les niega o concede valor probatorio. 3º Aun cuando el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las juntas la apreciación de las pruebas en conciencia, ello no las faculta a omitir el estudio de alguna de las aportadas, ya que están obligadas al análisis pormenorizado de cada una, expresando las razones de carácter humano que hayan tenido para llegar a tales o cuales conclusiones.⁷⁴

4. Etapa de desahogo de pruebas

Un novedoso principio procesal incluido en el procedimiento laboral, ha sido la facultad otorgada a las juntas para eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando éstas por otros medios estén en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; para tal efecto podrá requerir a los patronos la exhibición de cualquier documento que conforme a las

⁷⁴ Tesis No. 187, 189 y 191 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975 del Semanario Judicial de la Federación*, pp. 181-183.

leyes, tengan obligación de conservar en sus archivos, bajo el apercibimiento de tener por ciertos los hechos alegados por el trabajador, caso de no presentarlos. En todo caso —se agrega— corresponde al patrono probar su dicho cuando exista controversia sobre: *a)* fecha de ingreso del trabajador; *b)* antigüedad del trabajador; *c)* faltas de asistencia del trabajador; *d)* causa de rescisión de la relación de trabajo; *e)* terminación de la relación de trabajo para obra o tiempo determinado; *f)* constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; *g)* el contrato de trabajo; *h)* duración de la jornada de trabajo; *i)* pago de los días de descanso semanal y obligatorios; *j)* disfrute y pago de las vacaciones; *k)* pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; *l)* monto y pago del salario, y *m)* pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas e incorporación y aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda (artículo 784).

Esta modificación hecha a la carga de la prueba en nuestro procedimiento laboral, se ha estimado contraria al poder de obrar a riesgo propio para liberarse de un perjuicio y al de igualdad formal en el proceso; sin embargo, se arguye que, en rigor, lo que se establece es una simple obligación del demandado empresario, en cuanto que, en materia de trabajo, tiene primacía el interés social sobre cualquier interés particular, aparte la circunstancia de evitar que el juzgador se convierta —como dice el doctor De la Cueva— en un observador impasible de un torneo de astucias, sino sea el principal protagonista en el esclarecimiento de la verdad. Según él, un nuevo principio rige en el proceso laboral, el de *participación activa del juzgador*, que convierte en obligatoria la anterior intervención potestativa del patrono.⁷⁵

¿Cuál es el valor que en tales condiciones puede atribuirse a cada prueba ofrecida por las partes? Examinemos el de las más importantes:

A. *La confesional*. Cada parte podrá solicitar la comparecencia de su contraria a fin de absolver posiciones. Están obligados a absolver posiciones también, personalmente, los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en una empresa o negociación, respecto de hechos que puedan corresponderles. Las posiciones podrán formularse en forma oral o escrita, con absoluta libertad, siempre que se concreten a los hechos controvertidos (artículos 786 a 794). Por lo que ve a la llamada *confesión ficta*, nuestra Suprema Corte de Justicia ha pronunciado tesis en el sentido de que, entendiendo por confesión en lo general, el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, pro-

⁷⁵ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 1, pp. 374-377.

duciendo efectos la misma sólo en lo que perjudica a quien la hace; para que una confesión se estime ficta es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos.⁷⁶

B. *La documental.* Pueden tener carácter público o privado los documentos exhibidos. Son públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones; son privados los que no tengan tales condiciones. Estos últimos, de ser presentados en originales, quedarán en autos hasta su perfeccionamiento; si son copias, podrá solicitarse su compulsión de ser objetados por la parte contraria a la que presente. Unos y otros serán motivo de cotejo o compulsión cuando provengan de un tercero o formen parte de un libro, expediente o legado. El patrono está obligado, por el principio de participación ya expuesto, a conservar contratos de trabajo, listas de raya, nóminas, recibos de pago, controles de asistencia y comprobantes de pago de vacaciones, aguinaldos, primas y de participación de utilidades (artículos 795 a 812). Por lo que corresponde a los documentos notariales, la Suprema Corte ha pronunciado jurisprudencia en el sentido de que las declaraciones que se emitan ante notario público carecen de eficacia plena, pues la fe pública que éstos ostentan no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conozca de la controversia.⁷⁷

C. *La testimonial.* De presentarse testigos, su comparecencia estará a cargo de la parte que los ofrezca, sin exceder de tres personas por cada hecho controvertido que se pretenda justificar; sólo cuando el testigo sea funcionario público, podrá rendir su declaración —a juicio de la junta— por medio de oficio. Cada testigo será examinado por separado, pudiendo formularse las preguntas en forma verbal y directa. Los testigos están obligados, además, a dar la razón de su dicho, y la junta a solicitarla (artículos 813 a 820). El testimonio singular —ha resuelto la Suprema Corte— podrá formar convicción si en el testigo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, por no ser solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueda reunir aquél, por sí indudables, las que permiten que

⁷⁶ Tesis No. 41 y 42 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985 del Semanario Judicial de la Federación*, pp. 42-44.

⁷⁷ Tesis No. 89 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, p. 85.

su declaración se estime insospechable de falsear los hechos que se investigan.⁷⁸

D. *La pericial*. De ofrecerse esta prueba, la misma versará sobre aquella materia técnica, científica, o artística respecto de la cual el juzgador carezca de conocimientos o cuando la juzgue indispensable para ilustrar los elementos de convicción requeridos. Las partes deberán presentar a sus respectivos peritos y la junta designará un perito tercero en discordia; podrá nombrar asimismo al perito del trabajador cuando éste no haga su nombramiento o el perito nombrado por él no comparezca a la audiencia de desahogo de la prueba (artículos 821 a 826). Las juntas son soberanas para apreciar la pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas, facultándolas dicha soberanía para darles el valor que estimen conveniente según su prudente arbitrio. No rige respecto de esta prueba el principio de mayoría, sino el fundamento de cada dictamen.⁷⁹

E. *Inspecciones*. Finalmente, toda inspección de documentos, objetos, lugares de trabajo, etcétera será practicada por el actuario de la junta, pudiendo concurrir a la diligencia las partes o sus apoderados. Dichos funcionarios levantarán acta circunstanciada donde consten los actos realizados, firmando las personas que hayan intervenido en dicha diligencia. La prueba se ofrecerá en sentido afirmativo con la única finalidad de fijar hechos o cuestiones que se pretendan acreditar por este medio (artículos 827 a 829).

5. *Etapas de alegatos y diligencias para mejor proveer*

En el procedimiento laboral ordinario, al concluir el desahogo de pruebas, se concede a las partes el derecho de presentar alegatos. La ley de 1931 establecía las siguientes reglas: 1a. Los alegatos debían constreñirse con exclusividad a las pruebas rendidas o a los hechos respecto de los cuales no existiese conformidad; 2a. Podrían ser orales o por escrito, concediendo la junta en este último caso un periodo de cuarenta y ocho horas a cada parte para presentar los que le correspondieran; 3a. De presentarse dichos alegatos en forma oral, debía concederse un término de treinta minutos, a cada parte, para formularlos, levantándose acta de la audiencia; 4a. Por regla general, cuando los alegatos se presentaban por escrito, el periodo concedido a cada parte no era común, sino alternativo (artículos 531 y 532). La ley vigente, con apoyo en los

⁷⁸ Tesis No. 308 del *Apéndice 1917-1985* v. nota No. 76 p. 279.

⁷⁹ Tesis No. 227 y 228 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76 pp. 210-212.

principios de celeridad e inmediatez, ha suprimido esta etapa del procedimiento, y se establece en el artículo 884 que “desahogadas las pruebas las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos”.

Los litigantes han protestado por este cambio manifestando su necesidad para demostrar al juzgador que las pruebas practicadas permiten la afirmación de los hechos controvertidos, aparte de resultar conveniente llamar su atención respecto de los fundamentos de derecho que se hayan aducido. El doctor Becerra Bautista, uno de sus numerosos defensores, considera que no debe vérselos con indiferencia en el proceso, pues las argumentaciones jurídicas que se arguyan con ellos, tienden a demostrar al tribunal la aplicabilidad de la norma abstracta al caso controvertido, sustentando su apoyo en las pruebas que aportan las partes. Cree inútil el alegato oral por su escasa utilización en la práctica procesal mexicana, pero defiende su contenido escrito.⁸⁰

La Suprema Corte ha considerado que en materia laboral los alegatos no forman parte de la litis, no constituyendo violación de garantías por parte de la junta el hecho de que no se haga un examen de ellos cuando se presenten por las partes, pues no son otra cosa sino las manifestaciones que producen en relación con sus pretensiones, por cuyo motivo la junta no está obligada a resolver conforme a su contenido.⁸¹

No opina igual nuestro alto tribunal respecto de las diligencias para mejor proveer (también duramente criticadas por los litigantes), por estimarlas convenientes para el esclarecimiento de la verdad. Los críticos se oponen a su aceptación por implicar —según ellos— una suplencia de las deficiencias en que hubieren incurrido las partes al no aportar al juicio las pruebas necesarias para demostrar los hechos fundadores de la acción deducida o de las defensas opuestas; sólo que la Suprema Corte no opina así y considera la facultad otorgada a las juntas, parte del poder discrecional de que se les ha investido.⁸²

La realidad es que en nuestro país, desde la vigencia de la ley de 1931, ha sido práctica en el procedimiento laboral, admitir pruebas en calidad de “para mejor proveer”, calificadas por los litigantes de “para mejor probar”, habiéndose únicamente cambiado el momento en que esto puede ocurrir, pues en la legislación anterior tenía lugar al concluir el periodo de alegatos, en tanto hoy pueden solicitarlo los

⁸⁰ Becerra Bautista, José, *El proceso civil en México*, México, Porrúa, 1977, p. 154.

⁸¹ Tesis No. 20 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, p. 20.

⁸² Tesis No. 88 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, pp. 80 y 81.

representantes, una vez formulado el proyecto de laudo por el auxiliar de las propias juntas.

6. Etapa resolutoria: el laudo

El doctor Alcalá-Zamora opinó en sus frecuentes intervenciones procesales que el laudo en materia de trabajo debía estimarse una institución prestada por el derecho civil, puesto que las decisiones en árbitros siempre han tenido esta naturaleza jurídica, y si se atiende al objetivo primario del legislador, al igual que a la forma decisoria de su presentación, no viene a constituir sino el resultado de un acuerdo previo entre las partes en litigio, quienes aceptan someter sus diferencias a la resolución de un tercero ajeno a la controversia.⁸³ La realidad es que, en efecto, al no pretenderse por los fundadores de los organismos de conciliación y arbitraje que tuviesen el carácter de tribunales, por así decirlo, pues se intentaba con los primeros, como ya se explicó, actuaran como “amigables componedores”, en tanto los segundos lo hicieran con la intervención de un tercero extraño encargado de orientar una situación de controversia y siempre que los interesados fuesen conforme en dirimir sus conflictos en esta forma; fue utilizada una terminología en boga en el proceso civil.

Al devenir en nuestro sistema procesal los órganos de conciliación y arbitraje en tribunales autónomos, con facultades decisorias, la opinión que se pronunciaba en la fase conciliatoria, al igual que la resolución pronunciada al concluir el periodo de arbitraje ante las juntas respectivas, se transformó en laudo o sean “sentencias dictadas en el proceso jurisdiccional” tal y como ocurre en la materia civil. Lo anterior significa que las juntas, aun cuando tengan la facultad de fallar “en conciencia” en cualquier forma deben resolver los juicios laborales conforme a las disposiciones legales que rijan.

La etapa resolutoria del proceso laboral se inicia con la declaración oficial del cierre de la instrucción en el juicio y la formulación de un proyecto de “dictamen”, que debe contener un extracto de la demanda y su contestación; de la réplica y contrarréplica, de haberse presentado éstas; de la reconvencción y contestación a la misma, también en caso de haber tenido lugar en el juicio laboral; la “fijación de la litis” o señalamiento de los hechos controvertidos, según dice la ley; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas; la apreciación “en con-

⁸³ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *Síntesis del derecho procesal*, México, UNAM, 1966, pp. 130-132.

ciencia” de los hechos que deban considerarse probados; un capítulo de “considerandos” o estimaciones de orden jurídico respecto de lo alegado y probado; concluyendo con los puntos resolutive artículo 885).

Por regla general, este proyecto formulado por técnicos en derecho, se convierte en “laudo” o resolución definitiva del juicio, pues la práctica ha demostrado que con ligeras modificaciones, adiciones o ampliación de argumentos en favor o en contra, los representantes lo aceptan, salvo situaciones de excepción. Discutido, por tanto, el proyecto, se procede por el secretario de la junta a tomar la votación de los representantes, la cual puede ser por unanimidad o mayoría, según que sean conformes con el proyecto los tres representantes (trabajo-capital-gobierno) o sólo dos de ellos. En seguida se firmará el documento, permitiéndose en caso de haber sido aprobada la resolución por mayoría de votos, la redacción de un voto particular por parte del representante inconforme, en cuyo “voto” expresará las razones por las cuales está en contra de dicha resolución adoptada mayoritariamente. Puede no redactar “voto” sino simplemente manifestar su inconformidad y poner antes de su firma la locución “en contra”.

Ha sido la Suprema Corte de Justicia el tribunal que, en última instancia, ha fijado (junto con los tribunales colegiados de circuito en la actualidad) en el ámbito de su competencia, las normas a que deben sujetarse los laudos. Hacemos una sucinta reproducción de las más importantes:

1a. Las resoluciones de las juntas no admiten recurso alguno; éstas no pueden revocar sus resoluciones, quedando sujetos los representantes únicamente a responder de las responsabilidades propias respecto de su actuación (artículo 848). Esta determinación proviene desde la ley de 1931, cuyo artículo 555 estableció la irrevocabilidad del laudo.

2a. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes (artículo 842). Si al pronunciarlos las juntas omiten resolver sobre todos los puntos de la controversia, faltan a este principio e incurrir en violación de garantías constitucionales.

3a. No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que hayan rendido las partes en el juicio, sino que debe consignarse ese estudio y esa estimación, pues aun cuando dichas juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de pruebas, esto no las faculta a omitir el examen de todas y cada una de dichas probanzas, dando las razones en que se funden para darles, o no, valor legal en el asunto sometido a su decisión.

4a. Señalando el artículo 16 de la Constitución federal que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que deben ser señaladas las circunstancias especiales, razones particulares o causas que se hayan tenido en consideración para pronunciar el laudo, es necesario además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables.⁸⁴

VII. PROCEDIMIENTOS AUXILIARES O COMPLEMENTARIOS

Confirmando el principio de que el sistema procesal del trabajo mexicano es ante todo tutelar, esto es, protector del trabajador, por cuyo motivo las autoridades laborales se encuentran en posibilidad de hacer interpretaciones favorables a su interés; esto no significa que puedan alterar las reglas procesales, modificarlas o crearlas en el caso concreto. Nuestro procedimiento laboral al ser eminentemente dispositivo es unitario, cualquiera sea la naturaleza de la controversia, ésta adquiere, como en todo proceso, categoría apriorística y universal; sin embargo, una serie de cuestiones y temas requieren tratamiento específico, cuyo examen, si bien es cierto se rige por aspectos formativos similares, su enjuiciamiento resulta diverso, no apartado, desde luego, de las normas generales y principios que ya hemos apuntado. El derecho procesal mexicano del trabajo no podría ser la excepción, y así como en otras disciplinas jurídicas encontramos que cierto tipo de relaciones exigen ese tratamiento especial, en la materia que analizamos también se encuentra otro tipo de procedimiento para atender cuestiones particulares, ya encontradas por el legislador, respecto de los contratos especiales; pero junto a éstas, otras de carácter procesal.

La ley de 1931 redujo el trámite procesal de algunas cuestiones a las providencias precautorias, las tercerías, los conflictos de orden económico y la ejecución de los laudos. La ley vigente, en su redacción original, consignó algunos procedimientos particulares relacionados con la aplicación de disposiciones de la ley, con las tercerías, los procedimientos de ejecución y embargo y otros. Hagamos el examen de dichos procedimientos:

⁸⁴ Tesis Nos. 154 y 156 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, pp. 138 y 143, respectivamente.

1. *Procedimientos especiales*

En la iniciativa de la ley actual se dijo que la solución de algunos conflictos de trabajo exigía urgencia en la práctica de actuaciones, ya fuera por su menor cuantía, por necesidad apremiante del trabajador, porque las causas que los originan afectan su estabilidad en el empleo o por exigirlo la subsistencia de las empresas. En estas situaciones el procedimiento debe tener estas características: *a)* ser motivo de una única audiencia (demanda, excepciones, ofrecimientos y desahogo de pruebas, y resolución) que no amerite complicadas controversias y definiciones; *b)* no ser necesaria la presencia de los representantes del capital y el trabajo, pues el auxiliar o representante del gobierno puede atenderla; *c)* determinación de beneficiarios a una indemnización por riesgos del trabajo, y *d)* cuando el conflicto consista en:

1º Reclamar el trabajador lo excesivo de la jornada que se le imponga, dada la índole del trabajo que desempeñe, y solicite que la junta fije la que estime justa (artículo 5º fracción III de la ley).

2º Cuando el servicio se vaya a prestar en país extranjero. El escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá ser aprobado por la junta, quien fijará el monto de la fianza o depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el patrono (artículo 28, fracción III).

3º De darse en arrendamiento al trabajador una habitación propiedad del patrono, el periodo y forma de desocupación (artículo 151).

4º El cumplimiento de la obligación patronal derivada de la capacitación o adiestramiento que requiera el trabajador (artículo 153-X).

5º La determinación correcta de la antigüedad de ingreso o escalafón a la que tenga derecho el trabajador (artículo 158).

6º En el trabajo marítimo el incumplimiento de la obligación patronal de proporcionar alojamiento cómodo e higiénico, alimentación sana y repatriar cuando ello se requiera, a los trabajadores que presten servicio a bordo de los buques (artículo 204).

7º Respecto del trabajo marítimo también, el ajuste del salario que se convenga con los trabajadores, cuando se pierda el buque y se pretenda cualquiera recuperación (artículos 209, fracción V, y 210-326).

8º La declaración en el sentido de que un sindicato ha perdido la mayoría dentro de la empresa y como consecuencia la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo (artículo 389). La pérdida, a su vez de esa mayoría, de un contrato-ley (artículo 418).

9º La revisión u omisión en el cumplimiento, de disposiciones reglamentarias convenidas en el reglamento interior de trabajo (artículo 424, fracción V). Esta petición puede hacerse en cualquier tiempo.

10º La autorización de la junta para suspender las relaciones colectivas de trabajo en casos de fuerza mayor, falta de materia prima o falta de ministración, por parte del Estado, de las cantidades a que se haya obligado a entregar a las empresas con la que hubiese contratado trabajos o servicios (artículos 427 y 429).

11º La autorización por la junta para dar por terminadas las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor o muerte del patrono; por incapacidad física o mental de éste; en caso fortuito; por incosteabilidad manifiesta y notoria de la explotación; por agotamiento de la materia prima de una industria extractiva o cuando exista concurso o quiebra legalmente declarada (artículos 434-435-439).

12º El pago por indemnizaciones derivadas de riesgos del trabajo y la designación de médicos de las empresas, que legalmente deba hacerse de acuerdo con los trabajadores (artículos 503 y 505).

A la única audiencia a la cual se cite a las partes, puede no concurrir el trabajador, teniéndose por reproducido su escrito inicial de reclamación, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Cuando sólo se controvierta el derecho se podrá dictar de inmediato la resolución que proceda. Para el pago de indemnizaciones por muerte del trabajador, la junta deberá solicitar al patrono proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios que haya registrado en vida dicho trabajador, aparte de convocar a las personas que hubieren dependido económicamente de él, para que comparezcan a deducir sus derechos (artículos 892 a 899).

2. El procedimiento de huelga

Admitido el hecho de que las normas procesales sólo son el instrumento que satisface el interés de las partes, conviene aclarar antes del examen de este procedimiento especial, que la norma instruye pero no delimita campos ni exige aplicación estricta. No podríamos en una visión de conjunto ofrecer un panorama completo sino fraccionado y reducido a lo más importante, del mismo. Permítasenos por ello remitir al lector interesado en él, al estudio más amplio que hemos hecho so-

bre el particular⁸⁵ y con las disculpas anticipadas acéptesenos el siguiente resumen:

Primero: El emplazamiento a huelga presentado por los representantes sindicales inicia el procedimiento de huelga; al mismo se acompaña un pliego de peticiones acordes al objetivo de la suspensión de labores que se pretende llevar a cabo por los trabajadores: *a)* para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; *b)* obtener la celebración de un contrato colectivo; *c)* exigir su revisión; *d)* obtener la celebración de un contrato-ley; *e)* revisar dicho contrato-ley; *f)* cumplir las disposiciones legales concernientes al reparto de utilidades; *g)* el apoyo de otra huelga lícita, y *h)* la revisión anual de los salarios contractuales (artículo 450). Una copia del emplazamiento y pliego de peticiones se turnarán al patrono, bajo la más estricta responsabilidad de los funcionarios de la junta que lo reciba, constituyéndose dicho patrono en el momento mismo de la notificación, en depositario de los bienes de la empresa. No se dará trámite a un emplazamiento presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o cuando se exija la firma de un contrato colectivo, existiendo ya uno firmado con la empresa emplazada y depositado ante la junta.

Segundo: Los efectos de la notificación a huelga son: *a)* se suspenderá toda ejecución de sentencia; *b)* no podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa; *c)* tampoco podrán secuestrarse bienes del local donde se encuentren instalados; *d)* se asegurarán derechos de los trabajadores, en particular salarios, indemnizaciones y pensiones, y *d)* serán garantizados previamente a la suspensión de labores los créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Seguro Social; siendo siempre preferentes los créditos en favor de los trabajadores sobre cualquiera otro de los acreedores (artículos 920 a 924).

Tercero: Antes de la suspensión de labores la junta citará a una audiencia de avenimiento o conciliación a efecto de procurar un arreglo entre las partes. En dicha audiencia el patrono, independientemente de reproducir su escrito de contestación al emplazamiento, podrá oponer la excepción de falta de personalidad de los actores. Si los trabajadores no concurren a esta audiencia no correrá en su favor el término de prehuelga (seis días tratándose de trabajos ordinarios; diez días en empresas de servicios públicos). Si el patrono no lo hace, no se suspenderán los efectos del emplazamiento. Cuando lo estime conveniente, la

⁸⁵ Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga. Un análisis comparativo*, México, La Gran Enciclopedia Mexicana, 1983, pp. 69-107.

junta podrá emplear medios de apremio para que el patrono concurra a la audiencia de conciliación.

Cuarto: Efectuada la suspensión del trabajo, los trabajadores, los patronos o terceras personas interesadas en el conflicto, podrán solicitar a la junta declare la inexistencia de la huelga, ya sea por no tener alguno de los objetivos ya señalados, por haberse emplazado por menor número de trabajadores de los que presten servicios en la empresa o por no haber cubierto los requisitos formales establecidos en la ley. La solicitud se presentará por escrito; la junta citará a una audiencia donde oír a las partes y recibirá las pruebas que ofrezcan, dictando dentro de las veinticuatro horas siguientes, la resolución que estime procedente (artículos 925-932).

Quinto: Finalmente, en el procedimiento de calificación de ilicitud de una huelga se actuará en los términos anteriores (artículo 933). Si la junta declara ilícita la huelga, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. *Si la declara lícita, se continuará el desempeño de aquellas labores consideradas necesarias para la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o aquellas que permitan la inmediata reanudación del trabajo una vez resuelta la huelga.* Si los trabajadores huelguistas se negasen a realizar estos trabajos queda facultado el patrono para utilizar otros trabajadores y solicitar el auxilio de la fuerza pública si se pretende impedir la prestación de los servicios.

3. *Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.*

La ley define estos conflictos como “aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento”. Si atendemos a los fundamentos expresados en la exposición de motivos de esta parte procesal, que advierte seguir la clasificación de los conflictos de acuerdo con la jurisprudencia de nuestro alto tribunal, en conflictos de creación de normas de trabajo ajenas a las pactadas y conflictos de interpretación y modificación de éstas; el conflicto colectivo de naturaleza económica viene a ser, en suma, un mero conflicto de intereses, cuya solución queda a la facultad discrecional del juzgador. En efecto, la Suprema Corte de Justicia otorga a las juntas, respecto del conocimiento de los conflictos de naturaleza económica, amplias facultades que comprenden no sólo

la disminución o aumento de personal en una empresa, de acuerdo con necesidades comprobadas ante ella, sino la reducción de la jornada de trabajo, el cambio de ésta, la reducción del salario y en general, cualquier modificación que implique la subsistencia de la fuente de trabajo o el mantenimiento en lo estrictamente indispensable, de una empresa en dificultades económicas, sin importar el motivo que dé lugar a la adopción de determinaciones dolorosas, cuando es antes el ser que el debe ser.⁸⁶

El procedimiento comprende tres etapas:

Primera: Presentada la demanda por el patrono o empresario deberán adjuntarse los siguientes documentos: a) una relación de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, con indicación de nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciben y antigüedad en el trabajo; b) un dictamen formulado por perito, relativo a la situación económica en que se encuentre la empresa; c) aquellas pruebas que se juzgue conveniente exhibir u ofrecer para acreditar las pretensiones y d) las copias necesarias de la demanda y sus anexos para darlas a conocer a los trabajadores (artículos 903 y 904).

Segunda: Recibida la demanda, el tribunal citará a una audiencia que deberá tener verificativo dentro de los cinco días siguientes. En dicha audiencia, si el promovente no concurre se le tendrá por desistido de la acción intentada; si son los trabajadores o su sindicato quien no comparece, se les tendrá por inconformes con todo arreglo; si las dos partes asisten a dicha audiencia, después de presentar sus respectivas argumentaciones, la autoridad las exhortará para procurar un acuerdo conciliatorio de sus intereses, formulando las sugerencias que los representantes de las juntas estimen convenientes. De llegarse a un arreglo amistoso se dará por terminado el conflicto, dictándose resolución con efectos jurídicos inherentes a un laudo. De no ser posible dicho arreglo, se procederá a la recepción y desahogo de pruebas y se designarán dos comisiones periciales, integradas con tres peritos técnicos cada una, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y rindan, en un término no mayor de treinta días, un dictamen de la forma en que, según su parecer puede solucionarse dicho conflicto. La junta a su vez designará una tercera comisión cuyos integrantes deben ser mexicanos y encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos; además de estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no

⁸⁶ Tesis No. 45 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, pp. 46 y 47.

sea necesaria dicha autorización por tener los conocimientos indispensables para producirlo (artículos 905 a 907).

Tercera: El dictamen pericial deberá contener: a) los hechos y causas que hayan dado origen al conflicto; b) una relación entre el costo de la vida por familia y los salarios recibidos por los trabajadores; c) los salarios medios que se paguen en empresas similares, con indicación de las condiciones de trabajo que rijan en ellas; d) las condiciones económicas en que se encuentre la empresa; e) la condición general económica de la industria de la cual forme parte la empresa; f) la condición general de los mercados, y g) la forma en que, según parecer de las partes puede solucionarse el problema económico en que se encuentre la negociación. Presentados los dictámenes, las partes podrán formular observaciones a su contenido, en audiencia especial a la que debe convocar la junta. El tribunal tendrá las facultades más amplias que en derecho proceda (artículos 908 a 915) para practicar las diligencias que juzgue convenientes y precisar las cuestiones analizadas por los peritos.

Cuarta: Desahogadas las pruebas, las partes podrán formular alegatos por escrito, apercibidas de perder este derecho si no lo hacen en un término de setenta y dos horas siguientes de surtir efectos el acuerdo dictado por la autoridad. Cerrada la instrucción el auxiliar formulará un dictamen de proyecto de resolución que será discutido en audiencia pública, resolviendo los representantes lo que a su juicio resulte procedente (artículos 914 a 918).

Quinta: La junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en la relación obrero-patronal que el caso presente, podrá autorizar el cierre provisional de la empresa, ante la urgencia de un colapso económico que pueda llevar a la clausura definitiva del negocio. Al efecto tomará las medidas pertinentes para garantizar el pago de las prestaciones que correspondan a los trabajadores (artículo 919).

4. *Procedimientos paraprocesales o voluntarios*

Pueden asimilarse estos procedimientos a la jurisdicción voluntaria, concepto que según el doctor Alcalá-Zamora no es ni una ni otra cosa; no es voluntaria —según él— por la variada lista de negocios que la integran; a grado tal, que muy difícil será encontrar alguno que satisfaga fines jurisdiccionales; en cuanto a la intervención judicial —agrega— para los interesados en promoverla, en ocasiones resulta de mayor

utilidad la jurisdicción contenciosa, motivo por el cual los litigantes prefieren acudir a esta última.⁸⁷

La ley federal del trabajo ordena, sin embargo, que deberán tramitarse conforme a las disposiciones que regulan este procedimiento, todos aquellos asuntos que por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982). El procedimiento, en sí, es sencillo: el trabajador, su sindicato o el empresario interesados, formularán a la junta la petición de una diligencia específica, a efecto de que formule una declaración pretendida. La junta citará a las partes a dicha diligencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la solicitud, para conocer sus puntos de vista y proponer la fórmula declaratoria que se pretenda, sin ninguna otra intervención (artículo 983).

El procedimiento paraprocesal podrá tener lugar en los siguientes casos:

1º Cuando por disposición de la ley o de alguna autoridad, o por acuerdo de quienes tengan interés en la intervención de la autoridad laboral en el otorgamiento de depósitos o fianzas. En estos casos el presidente de la junta notificará al interesado el depósito, y presente este, previa identificación, le hará entrega del certificado respectivo. Tratándose de fianzas cancelará éstas.

2º Cuando la Secretaría de Hacienda, sin mediar objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable por el causante y éste haya impugnado dicha resolución. El interesado deberá solicitar a la junta la suspensión del reparto adicional de utilidades, otorgando garantía en favor de dichos trabajadores, consistente en el importe de la cantidad que representen las utilidades más el de los intereses que correspondan.

3º De celebrar un grupo de trabajadores convenios de liquidación de sus servicios, fuera de juicio, podrán solicitar a la autoridad del trabajo la ratificación y aprobación de dichos convenios, o bien su revisión cuando ésta proceda en los términos del artículo 33 de la ley.

4º Si se da por terminada la relación de trabajo y no puede fijarse en la liquidación del trabajador la cantidad que le corresponda por concepto de participación de utilidades por no haberlo determinado la Comisión Mixta, los derechos pendientes podrán reclamarse en su oportunidad mediante este tipo de procedimiento.

⁸⁷ Alcalá-Zamora, *op. cit.*, nota 83, pp. 176-180.

5º Por este medio la junta podrá, asimismo, autorizar a menores de dieciséis años pero mayores de catorce, la celebración de un contrato de trabajo, siempre que el servicio a prestarse se ajuste a las disposiciones legales respectivas y sea compatible con los estudios que deba continuar el menor.

6º Se tramitarán asimismo mediante este procedimiento las solicitudes para que los patronos expidan a los trabajadores las constancias de antigüedad a que se refiere la fracción VII del artículo 132 de la ley, cuando dichas constancias no se les entreguen.

7º En los casos de rescisión de un contrato individual de trabajo, en los que el patrono está obligado a expedir constancia de la separación del trabajador en los términos de la parte final del artículo 47 de la ley; dicho patrono puede acudir ante la junta para solicitar se notifique al trabajador el aviso correspondiente, sobre todo cuando éste se niegue al recibo de la constancia respectiva. La junta procederá ante esta situación a la notificación.

8º El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir, mediante convenio, el importe de alguna indemnización o liquidación, podrán concurrir personalmente a la junta correspondiente (artículo 984-991).

La Suprema Corte de Justicia, ante algunas situaciones legales, ha interpretado la notificación al trabajador, en el caso de un despido justificado, en el sentido de que el patrono cumple con la disposición contenida en el artículo 47 si solicita a la junta haga en forma directa dicha notificación, pues de no recibirla el trabajador o de negarse a ello, se tiene por no justificada la separación, con las graves consecuencias que acompañan a esta determinación legal.⁸⁸ La tesis ha sido motivo de dura crítica, pues se dice que la obligación impuesta al patrono implica una carga probatoria adicional, cual es la de demostrar la negativa del trabajador a recibir la constancia rescisoria de sus servicios. Creemos al respecto que en este caso el procedimiento deja de ser voluntario para convertirse en contencioso, siendo entonces la cuestión materia de comprobación y no de simple declaratoria.

5. Procedimientos de ejecución

La ejecución procesal, según las ideas del profesor Ovalle Favela, se refiere fundamentalmente a las sentencias de condena, ya que las sentencias declarativas y constitutivas requieren únicamente de un cumpli-

⁸⁸ Tesis Nos. 28 y 29 del *Apéndice 1917-1985*, v. nota 76, pp. 28 y 29.

miento administrativo. Estima, citando al eminente tratadista Couture, que las sentencias declarativas o constitutivas no imponen el dar, hacer u omitir algo, por cuyo motivo señala que la ejecución forzada, o simplemente cualquier ejecución, es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena. Para el autor, cinco son las reglas generales que rigen toda ejecución procesal: a) la instancia de parte; b) la competencia; c) la impugnación de las resoluciones dictadas con motivo de la ejecución; d) las limitaciones del derecho a oponerse a la ejecución, y e) los gastos y costas procesales.⁸⁹

En materia de ejecución de laudos se siguen estas reglas. Indica el artículo 945 de la ley que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes en que surta efecto su notificación. El presidente de la junta que corresponda, una vez recibida a petición de parte, ordenará una diligencia de requerimiento de pago y embargo, la cual se practicará en el lugar donde se hayan prestado los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en el domicilio, oficina o establecimiento fijado en autos. La ley del trabajo no señala los bienes respecto de los cuales podrá practicarse embargo, caso de no cumplirse con el pago de las cantidades a las cuales haya sido condenado el deudor, pero especifica aquellos que están exceptuados; a saber: a) los bienes que constituyen el patrimonio de familia; b) la maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades ordinarias; c) los bienes que pertenezcan a la casa habitación que sean de uso indispensable; d) las mieses antes de ser cosechadas pero no los derechos sobre las siembras; e) las armas y caballos de los militares en servicios activos; f) el derecho de usufructo pero no los frutos de éste; los derechos de uso y habitación, y g) las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas (artículo 952).

La ejecución del laudo por un presidente de otra junta se tramitará por medio de exhorto, en cuyo despacho se harán las inserciones necesarias, facultándose a la autoridad exhortada a hacer uso de los medios de apremio, pero no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes (artículo 941, 942 y 943). El actuario de la junta es la autoridad encargada de llevar a cabo las diligencias de embargo. En virtud de que las mismas no admiten suspensión, el actuario resolverá cualquier problema que se suscite, escuchará a las partes respecto de los bienes que deban ser objeto del embargo y podrá trasladarse fuera

⁸⁹ Ovalle, Favela, *op. cit.*, nota 67, pp. 227-232.

del lugar donde se practique la diligencia, si los bienes se encuentran en lugar distinto. Si los bienes embargados consisten en dinero o créditos realizables en el acto, pondrá éstos a disposición del presidente de la junta. De procederse a embargar bienes muebles, se pondrán éstos en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad, designe la parte interesada. Si son créditos, frutos o productos, se indicará al deudor o inquilino haga al presidente el importe del pago. Si se trata de bienes inmuebles, el presidente ordenará la inscripción del embargo en el Registro Público de la Propiedad (artículos 953 a 963 de la ley).

Concluidas las diligencias de embargo se procederá al remate de los bienes embargados, según su naturaleza. El remate lo llevará a cabo el presidente de la junta, quien señalará día y hora a efecto de que tenga lugar la diligencia respectiva en el local de la junta competente. Abierto el remate se recibirán posturas, se calificarán dichas posturas y se procederá a la puja y mejora de ofertas, procediendo el presidente al otorgamiento de los bienes al mejor postor. La diligencia no podrá suspenderse, quedando al presidente la facultad de resolver de inmediato cualquier cuestión de conflicto que planteen las partes interesadas. Asimismo, si los bienes embargados consisten en una empresa o establecimiento, se practicará previamente un avalúo de la misma, por conducto de la Nacional Financiera, S. A.; este avalúo servirá de base para sacar la empresa a remate y si dicha empresa se integra con bienes inmuebles, se recabará también, previamente, el certificado de gravámenes conducente. Postura legal es la que cubre dos terceras partes del avalúo practicado en los bienes; ésta se presentará por escrito, exhibiéndose en un billete de depósito expedido por la propia Nacional Financiera, S. A., el importe del 10% de la puja (artículos 969 a 972).

De no presentarse postores, el actor podrá pedir se le adjudiquen los bienes embargados, por el precio de su postura, o solicitará la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un 20% en cada una de ellas. El importe total de las posturas lo exhibirá el adjudicatario, apercibido que de no hacerlo la cantidad exhibida quedará en beneficio del actor. Exhibido el importe total del precio de la adjudicación se cubrirá al actor el importe de la condena y a los acreedores, por su orden, el importe de sus respectivos créditos. Tratándose de bienes inmuebles el anterior propietario deberá entregar al presidente de la junta toda la documentación relacionada con el inmueble embargado, firmando la escritura de propiedad dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público encargado de la misma. De negarse dicho propietario a la firma, el presidente de la junta lo hará en su rebeldía.

Cuando el adjudicatario sea el trabajador, la escrituración será libre de todo gravamen y derechos fiscales, haciéndose constar lo anterior (artículos 973 a 975). Cualquier otro gasto que se origine en la ejecución de un laudo correrá a cargo de la parte que no cumpla estos requisitos (artículo 944).

6. Procedimiento de las tercerías

Concluimos nuestro examen con el procedimiento aplicable a las tercerías (artículos 976 a 978 de la ley). Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Para el profesor Ovalle, las tercerías excluyentes son procedimientos a través de los cuales personas ajenas a la relación procesal se oponen a la afectación de sus bienes o derechos, ya sea que dicha afectación haya sido decretada como una medida cautelar, durante el proceso ordinario o de excepción, o bien que se hubiera llevado a cabo con motivo de una ejecución de sentencia. Para este autor, las tercerías pueden ser de dos clases: de dominio y de preferencia; por medio de la primera, el tercerista reclama la propiedad de los bienes afectados por la ejecución procesal o por la medida cautelar, y pide el levantamiento o insubsistencia del embargo decretado contra tales bienes. A través de la segunda, el tercerista reclama su mejor derecho a ser pagado con el producto del remate o de la enajenación de los bienes embargados, en calidad de acreedor preferente.⁹⁰

En el terreno del derecho del trabajo las tercerías se tramitan y resuelven por el pleno de la junta que haya pronunciado el laudo condenatorio, pero si dicho pleno no estima de su competencia la resolución del incidente, puede la Junta Especial o la Junta de Conciliación, en su caso, ser la que avoque a dicho trámite, siempre que la misma no se interponga cuando se encuentre en marcha un procedimiento de huelga por la razón que ya se expuso, en el sentido de que al ser emplazado cualquier patrono o empresario a huelga y notificado a él dicho emplazamiento, de manera automática se convierte en depositario de los bienes de su propiedad o propiedad de la empresa. Se trata de una situación totalmente ajena al procedimiento de ejecución, cuya tramitación, como ya se expuso, se reduce al cumplimiento de un laudo condenatorio.

Las tercerías se interponen por escrito, acompañándose al mismo el título en que se funda y las pruebas pertinentes; la junta citará a las partes a una audiencia especial en la que les oírán, se recibirán y desaho-

⁹⁰ *Ibidem*, pp. 247 y 248.

garán pruebas, dictándose a continuación la resolución, con efectos de laudo. Las tercerías no suspenden la tramitación de un procedimiento ordinario; sólo cuando se trate de tercerías excluyentes de dominio podrá suspenderse el acto de remate, la preferencia o el pago de un crédito. Si se declara procedente la tercería, la junta ordenará el levantamiento del embargo así como el pago del crédito declarado preferente. El trámite incidental podrá hacerse en iguales términos ante la autoridad que hubiese sido exhortada para practicar el embargo y remate de bienes.

VIII. CONCLUSIONES

Primera: Cinco disciplinas autónomas forman parte hoy del derecho del trabajo: el derecho individual del trabajo; el derecho colectivo del trabajo; el derecho procesal del trabajo; la administración pública del trabajo y el derecho internacional del trabajo. Las características que distinguen a cada una obligan a este tratamiento independiente, por no ser ya comunes los conflictos que derivan de la relación laboral; cada uno tiene su propia naturaleza jurídica y comprende planteamientos diferentes.

Segunda: Ante la inminencia de un cambio legislativo, pues se prevé el estudio de nuevos anteproyectos de Ley Federal del Trabajo, ajustados a los intereses de los nuevos sectores en que ha sido entendida la actividad productiva: el público, el privado y el social; se debe partir para el estudio de nuestra materia, ya no de los conceptos y definiciones que aún conocemos y manejamos sino de conceptos más avanzados, congruentes con la época que se vive y con los actuales intereses sociales y políticos.

Tercera: Justificamos, por tanto, el abandono de viejos principios y prácticas, con el propósito de orientar la solución de los conflictos laborales, no sólo al campo de la concertación (desde luego indispensable por otros conceptos ya analizados) sino al de una positiva orientación jurídica que borre la llamada “lucha de clases” por ser hoy más necesaria la “colaboración de clases”, si se desea un encuadre más objetivo del problema productivo.