

246

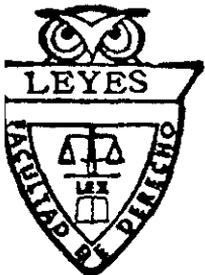


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO LABORAL”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
CELIA MARIBEL FERNANDEZ AGUILAR



ASESOR: LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2001

292/16



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con profundo amor a Dios, porque siempre ha abierto una puerta mas en mi camino, así como a la santísima Virgen de Guadalupe.

Con gratitud la Universidad Nacional Autónoma de México, por brindarme la oportunidad de lograr un gran sueño

Con inmenso amor y agradecimiento a mis padres María y Raúl, por el gran amor y apoyo que siempre me han obsequiado recorriendo junto a mi este camino.

Con entrañable amor a mis hermanas Angélica, Erika y Karla Iveth, por su cariño y apoyo

De una manera muy especial y con gran cariño al Lic. Luis Felipe Montejo Benítez, por la amistad, apoyo y comprensión que siempre me ha brindado

Sinceramente al C Lic Jose de León Azúa, por el apoyo incondicional recibido

A todos mis amigos, compañeros de trabajo, porque forman parte importante de este trabajo

INDICE

PAGINA

INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES	01
1.1. La declaración de los Derechos Sociales de 1917	01
1.2. El Derecho del Trabajo y su concepto.	04
1.3. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo	11
1.3. Principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo	16
1.4.1 Principio de publicidad	19
1.4.2 Principio de gratuidad	19
1.4.3 Principio de inmediatez	20
1.4.4 Principio de oralidad	22
1.4.5 Principio de instancia de parte.	24
1.4.6 Principio de economía	25
1.4.7 Principio de concentración	26
1.4.8 Principio de sencillez	28
CAPITULO SEGUNDO. CONCEPTOS GENERALES.	29
2.1. La Heterocomposición	29
2.1.1 El Arbitraje	30
2.1.2 El Proceso	32
2.1.3 Arbitraje Laboral	35

PAGINA

2.2	Relaciones de trabajo	38
2.2.1	Relación Individual de Trabajo	41
2.2.2	Contrato Individual de Trabajo	43
2.2.3	Trabajador.	46
2.2.4	Trabajador de planta	48
2.2.5	Trabajador de confianza.	49
2.2.6	Patrón	52
2.3.	Empresa y Establecimiento	54
2.4.	Condiciones de trabajo	56
2.5.	Rescisión de la relación individual de trabajo	65
2.5.1.	Sin responsabilidad para el patrón	67
2.5.2	Sin responsabilidad para el trabajador	71
2.6.	Terminación de las relaciones de trabajo	73

CAPITULO TERCERO. MARCO TEORICO Y JURIDICO 76

3.1	La Constitución Federal de 1917.	76
3.2	El artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal	80
3.3	Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	87
3.4.	Ley Federal del Trabajo de 1931	91
3.5	Ley Federal del Trabajo de 1970	94
3.6.	Reformas procesales del 1ro de mayo de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.	97
3.7	La <i>Jurisprudencia</i> de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	99

CAPITULO CUARTO. LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.	105
4 1 El procedimiento ordinario laboral.	105
4 2. La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de pruebas...	107
4 2.1 Medios de prueba en el procedimiento ordinario laboral.	114
4 2 2 Resoluciones en el procedimiento ordinario laboral	116
4 3. Análisis de los artículos 878 y 879 de la Ley Laboral	121
4 3.1 El silencio	127
4.3 2. Las Evasivas	128
4.3 3 Admisión de los hechos de la demanda	129
4 4. Demanda contestada en sentido afirmativo	132
4 5 La prueba en contrario	133
4 5 1 Que no era trabajador o patrón	136
4 5.2 Que no existió el despido	137
4 5 3 Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda	138
4 6. Sus diferencias esenciales	139
CONCLUSIONES	141
BIBLIOGRAFIA	145

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo tiene como objeto establecer normas que tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, así como establecer los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo

Surge como resultado de un proceso para liberar al hombre de cualquier forma de esclavitud, a fin de instaurar un régimen de vida para los trabajadores que aseguren la tutela de los más altos valores humanos, con normas claras, precisas y congruentes, que den como resultado dentro de una contienda laboral de naturaleza jurídica la tan buscada justicia social.

En esta suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, deben prevalecer las normas jurídicas que tienen implícita la sanción coactiva, en un juicio ordinario laboral o de naturaleza jurídica colectiva y económica, por esta razón el presente trabajo tiene la finalidad de establecer cuales son los lineamientos que se deben seguir e incorporar al derecho procesal del trabajo

En el capítulo primero, hablamos de los antecedentes del Derecho del Trabajo, es decir, del surgimiento de esta nueva rama del derecho, como resultado de los constantes cambios en la sociedad a lo largo de su historia, reconociendo la importancia que ha alcanzado desde su creación y las constantes luchas para lograr que con este derecho se dignifique la vida del individuo como trabajador, determinando asimismo, sus principios fundamentales y rectores

En el segundo capítulo de este trabajo, se abarcan los conceptos generales del Derecho del Trabajo, atendiendo a las condiciones establecidas por la legislación laboral para que se de una relación de trabajo, y sus implicaciones para el trabajador y para el patrón

El marco teórico y jurídico del Derecho del Trabajo se encuentra plasmado en el capítulo tercero de este trabajo, se relacionan los diversos momentos de la Legislación Laboral, desde el surgimiento del artículo 123 Constitucional, así como de la Ley Federal del Trabajo y sus principales reformas a lo largo de su vida jurídica.

El cuarto y último capítulo de este trabajo esta enfocado en el estudio de la prueba en contrario en el procedimiento ordinario laboral y como ésta lleva al absurdo de dar oportunidad al demandado laboral de restablecer una determinada ventaja procesal por lo que ya no habrá una igualdad de las partes dentro del procedimiento

En consecuencia, consideramos que el legislador común deberá en futuras reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo establecer con claridad y precisión las sanciones y hasta cargas probatorias que deberán soportar las partes en un juicio ordinario laboral, para que así se tenga por cumplido el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo y las normas de trabajo tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1.1. LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

El Derecho como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos siendo los actores reales en la vida del Derecho, bien para crear las normas, para acatarlas, para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo van reclamando las exigencias de la vida misma

El Derecho Social, fuente del derecho del trabajo y del derecho agrario, ha sido resultado de numerosas luchas, y surge como consecuencia a las injusticias vividas por el hombre en el campo, las fábricas, las minas, los talleres

Antes de que surgiera el Derecho del Trabajo, solo existía el Derecho Civil. Para el jurista de esa época no había sino el concepto de "alquiler de servicios", heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil. Era natural, entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según las normas de dicho Derecho, pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del Derecho, que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero – patronal que hoy conocemos como Derecho del Trabajo¹, podemos concluir que nace como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de la justicia.

¹ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoquinta Edición. Porrúa México 1986. pag. 17

protector de la clase trabajadora, cuyo propósito consiste en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana

La declaración de los derechos sociales de 1917, se consignó expresamente en el derecho social que se desprende de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, sancionada en el año de 1917, de la que el originario artículo 123 constituye la esencia misma del derecho del trabajo y de la previsión social, una síntesis de las normas más esenciales, que constituyeron los pilares fundamentales del nuevo derecho, otorgando a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones, constituyó un hito trascendental no solo en la elaboración, sino además en la expansión de sus principios rectores en el ámbito laboral

Fue precedida de diversas leyes y decretos. el 08 de agosto de 1914, se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, cuatro días mas tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz, en el primero de ellos, Manuel M Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones, el 7 de octubre Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el titulo de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915 en el que se establecía la obligación de una jornada de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Junta de Conciliación y Arbitraje. El 04 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del estado, cuya importancia se manifiesta ya que establece una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo

profesional, escuelas primarias sostenidas por empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella entidad federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República. El Maestro Mario de la Cueva nos habla de ello en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, cuando menciona que "en el mismo año de 1915, el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de "las cinco hermanas" La Agraria, De Hacienda, Del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, constituyendo un intento de socialización de la vida, en la Ley del Trabajo se reconocen y declaran algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 Constitucional, integrador de la Declaración de los derechos sociales de 1917."²

No obstante lo anterior, el proyecto de Constitución de 1917 era muy limitado en el ámbito de derechos sociales, puesto que ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada, el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo, y en el artículo 5to. solo se consignaba la obligatoriedad del contrato de trabajo limitado a un año, así como el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consigné el descanso obligatorio; como era de esperarse este proyecto produjo una profunda decepción en la asamblea, por lo que se inició el debate para llevar a nivel constitucional las citadas reformas sociales

Después de algunas intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. que en su discurso señalaba la idea fundamental de lo que constituiría el artículo 123 Constitucional, que debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes de trabajo, señalamiento indispensable, ya que pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las necesidades sociales y a las necesidades de los

² DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Decimosesta Edición actualizada Porrúa México 1999 pag 45

trabajadores, las leyes de trabajo, a su vez, deberían también ser generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje, se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales

Por su parte Froylán C. Manjarrez, propuso que las cuestiones de trabajo se separaran del artículo quinto y se integraran en un capítulo especial y consignar en él los derechos sagrados de los trabajadores

Se encargó entonces, al Licenciado José Natividad Macías, para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo, por lo que en unión de Pastor Rouaix, quien se desempeñaba como secretario del fomento en el gabinete Constitucionalista, el Licenciado Lugo y el diputado Ríos, se constituyeron en el pequeño comité que con base en el proyecto de Macías, formuló un anteproyecto de lo que sería el artículo 123, que se turnó a la comisión del congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas, después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, con lo que se consagraron los derechos de los trabajadores, para lograr la justicia social largamente anhelada.

1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU CONCEPTO

El Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre contra el mismo hombre. por ello podemos afirmar que la historia del Derecho del Trabajo no es otra cosa sino la misma lucha del hombre en busca de su progreso libertad y seguridad

Surge como un Derecho Especial, y como consecuencia de cambios económicos y sociales, es decir, la aparición de situaciones en la realidad económica

y social no previstas o no adecuadamente resueltas por el derecho común, así también debieron resolverse problemas que se plantean con respecto a las ideas fundamentales sobre la convivencia humana y la justicia social, con un marcado carácter proteccionista al económicamente débil, (la clase trabajadora) para garantizarle un cierto nivel mínimo de subsistencia, estructurado de manera tal que contribuya al desarrollo social beneficiando a la colectividad en su conjunto

Al respecto el Doctor Baltasar Cavazos Flores nos dice que el derecho del trabajo "nace ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salario remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo".³

Algunos autores afirman, que el Derecho del Trabajo nace como una legislación clasista, a favor de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico sino, por el contrario, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud, y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección sin embargo, el Maestro Néstor de Buen, llega a la conclusión que no es un derecho solo a favor de los trabajadores, ya que contiene disposiciones que favorecen a los patrones, por lo tanto, no es un derecho de clase, sosteniendo que "la función del derecho es mantener la paz social, para ello debe de poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte y obligara solo a la otra El derecho del Trabajo no puede ser una excepción, aún dentro de un sistema socialista. las normas reguladoras del trabajo imponen a los trabajadores obligaciones correlativas de derecho del Estado o de los sindicatos, cuya violación podrá implicar graves sanciones. El Derecho no puede ser norma solo a favor de una de las partes"⁴

³ CAVAZOS FLORES. Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica Confederación Patronal de la República Mexicana México 1972 pag. 11

⁴ DE BUEN LOZANO. Néstor Derecho del Trabajo tomo I Porrúa México 1986. Pag. 59, 60

Ahora bien, el derecho del Trabajo, sí es un derecho protector de la clase trabajadora, ya que de las mismas normas laborales se desprende una diferenciación evidente entre las partes, ya que se crea todo un sistema de máximos y mínimos, siempre a favor de los trabajadores de manera que los mismos, no estén obligados a laborar mas allá del límite de su capacidad física, con salarios más bajos que los mínimos, sin días de descanso, vacaciones, servicio médico, etc, llevando este espíritu protector al grado de que, nulifican de pleno derecho las renunciaciones a sus derechos que éste haga valer, proporcionando a los trabajadores un mínimo de garantías

De lo antes referido, se puede claramente derivar el carácter imperativo e irrenunciable del Derecho del Trabajo, y como consecuencia lógica de la función tutelar a los trabajadores, aún en contra de sí mismos, e imponiéndose de manera coactiva de ser preciso

Analizadas algunas características del Derecho del Trabajo, y antes de conceptualizarlo, es importante destacar que a lo largo de su historia, se le ha denominado de diversas formas, siendo las mas defendidas.

Legislación Industrial, que corresponde, a la denominación empleada por diversos autores franceses empleada en la etapa inicial y que abarcaba, no solo aspectos relativos al trabajo, sino materias ajenas como patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales, etc., sin embargo, puede considerarse que esta denominación es un tanto restringida si se toma en cuenta que solo se dirige a la industria propiamente dicha, es decir, a la manufacturera y no a la agrícola o mercantil.

Derecho Obrero, esta denominación es defendida por el maestro J. Jesús Castorena como se aprecia en su obra Manual de Derecho Obrero, en la que establece que esta denominación satisface la necesidad de contener en la misma la reunión mas completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma, logrando una visión mas exacta de la rama refiriendo al sujeto, que no a su actividad, toda vez que

el sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada, el obrero es una persona que trabaja dependientemente, la legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales. además si tomamos en cuenta que históricamente fue el obrero de la industria de la transformación el que logró en una lucha heroica las primeras normas de trabajo, sin embargo, esta denominación también nos parece limitada, ya que solo incluye al obrero, dejando fuera de la misma a los demás trabajadores, como jornaleros, empleados domésticos artesanos, etc.

Derecho Social, esta denominación es principalmente usada por juristas españoles, que defienden esta postura por diversas razones, entre ellas.

✧ Porque siendo este derecho el derecho de la justicia social, parece lógico que alcance igual denominación,

✧ Porque guarda una gran conexión con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente,

✧ Porque aun cuando todo Derecho tenga, en cierto sentido un significado social, ésta lo tiene de un modo más especial, como reacción contra pretéritos sistemas individualistas.

De manera particular, el jurista español, Garcia Oviedo, justifica esta denominación diciendo que "histórica y racionalmente, este Derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con él, el del proletariado. Semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases, esto es, la lucha social Social es, pues, el contenido del problema, y social debe ser el Derecho creado para su resolución. Es también social por referirse preferentemente a una clase de las que integran la sociedad actual: la clase proletaria"⁵

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo I. Volumen I. Parte General tercera Edición. Heliasta, Argentina 1987, pag. 420

Derecho Laboral, que ha tenido una excelente acogida entre los tratadistas, de los que se destaca Guillermo Cabanellas, quien resalta "que en el idioma castellano la palabra labor se utiliza como equivalente a trabajo, por lo tanto, laboral, se aplica a lo perteneciente o relativo al trabajo"⁶, sin embargo, debe cuidarse de no usar la expresión laborista, ya que la misma identifica a los miembros del partido político inglés integrado, principalmente por trabajadores

Podemos observar, que esta denominación se ha venido utilizando principalmente como un sinónimo de Derecho del Trabajo denominación de la que hablaremos a continuación

Derecho del Trabajo, denominación que más aceptación ha tenido, cuenta con el mayor número de partidarios, además de que es el nombre generalizado para la legislación codificada, aún cuando la misma no sea plenamente satisfactoria como lo señala el maestro Néstor de Buen Lozano, quien tomando en consideración el estado actual de la ley y la doctrina, aduce que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo, limitación que resulta de la distinción entre trabajo libre y trabajo subordinado o dependiente, pero a pesar de ello, la denominación **Derecho del Trabajo** es la que mas se aproxima al contenido de la disciplina⁷

Una vez establecido que la denominación mas acertada para nuestra disciplina es el Derecho del Trabajo, pasemos ahora a su conceptualización.

Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado, ya que éstas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad, es un derecho imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen, el Estado interviene coactivamente a fin de que sean atacadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones, se reconoce en la doctrina

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. Ob Cit., pag. 32

⁷ Cfr. *Ibidem* pag. 30, 31

que el derecho del Trabajo, es un derecho inconcluso, pues debe constantemente atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquista sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana a su libertad y a su dignidad

La Nueva Enciclopedia Jurídica Española, ha definido al derecho del trabajo desde diversos puntos de vista

"a) Como medio de resolver la cuestión social, siendo el conjunto de normas destinadas a tutelar al trabajador considerado como miembro económica y socialmente débil de la sociedad, es decir, un conjunto de normas destinadas a proteger al trabajador en todas las circunstancias, exceptuadas las relaciones contractuales con las entidades de que depende

b) Como ordenamiento jurídico de la producción, ya que es el derecho de la producción y del capital en cuanto elemento organizado y disciplinado a los fines supremos de la nación, o bien, disciplinando la actividad que tiende al incremento de los bienes morales y materiales de la nación

c) Como régimen legal del trabajo dependiente, es decir, del que se presta en condiciones de dependencia y subordinación, regulación del trabajo prestado por cuenta y dirección ajenas"⁸

La referida enciclopedia, hace mención de la definición aceptada por la Asociación Internacional para la protección Legal de los Trabajadores en su Asamblea de Zurich en 1912 y que lo define como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones individuales y colectivas entre patronos y obreros dentro y fuera de los establecimientos industriales

Por su parte, la Enciclopedia Jurídica Omeba, establece como definición

⁸ Nueva Enciclopedia Jurídica Tomo I. Ed Francisco Scix. S A Barcelona. España 1985 Pag 405

del Derecho del Trabajo, "como aquel que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción"⁹

El autor Miguel Hernainz Márquez, define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de normas jurídica que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personas que en ella intervienen"¹⁰

El Maestro Trueba Urbina, lo define como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"¹¹

Por último, el Doctor Miguel Barrel Navarro, define al Derecho del Trabajo como el "conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales.

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

⁹ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VII DERE – DERE, Drskill, S.A., Buenos Aires, Argentina 1991, pag. 112

¹⁰ HERNAINZ MARQUEZ, Miguel Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I, Doccava Edición Corregida y aumentada, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1977 Pag. 13, 14

¹¹ DAVALOS, José Derecho del trabajo I, Séptima Edición actualizada, Porrúa, México 1997, pag. 43

c) los organismos de clase, obreros y patronales, sus características y personalidad."¹²

De las definiciones anteriores, podemos concluir que en efecto, el Derecho del Trabajo es considerado como un derecho de clase, sin embargo, el maestro Néstor de Buen, difiere de esta opinión, pues aduce "que no puede ser considerado en rigor, como un derecho de clase, en la medida en que, propia o impropriamente, contiene disposiciones, tanto a nivel constitucional como reglamentario, protectoras de intereses patronales"¹³

Asimismo, cabe hacer notar que el Derecho del Trabajo en México, actúa sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales o colectivos de trabajo, disminuyendo el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social

1.3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios fundamentales del Derecho del Trabajo constituyen su esencia, es decir, el fondo filosófico ético y jurídico del Derecho del Trabajo, y podemos determinar que se encuentran contenidos en el propio artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, principalmente en su primer capítulo, sin olvidar a la doctrina

Tenemos a saber, el principio que establece **el trabajo es un derecho y**

¹² BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del derecho Mexicano del Trabajo. S. A. de C. V., México. Pág. 3

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pag. 69

un deber sociales La misión primordial del Derecho del Trabajo es lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, es decir, busca no solo nivelar a los factores de la producción sino persigue la reivindicación de los derechos de los trabajadores, procurando la elevación de vida de los mismos.

La idea del derecho del trabajo esta asociada, históricamente a todas las luchas sociales, tenemos como ejemplo el Proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1973 en cuyo artículo 11 se declara que "la sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya sea procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no estén en condiciones de trabajar", hasta llegar al inciso 1ro. del artículo 23 de la Carta de la O.E.A. aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 que establece "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo"

Este principio encuentra su fundamento legal en el artículo 3ro de la Ley Federal del Trabajo que establece "el trabajo es un derecho y un deber sociales No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores"

A este respecto, el Maestro Mario de la Cueva, acertadamente establece que "la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir con su deber de trabajar"¹⁴

De lo anterior, podemos concluir que la sociedad tiene la obligación de

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit. Pág 106.

proporcionar al hombre las condiciones de vida que le permitan alcanzar su bienestar material y espiritual al cumplir con su deber de trabajar, es decir, la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

El principio de **libertad al trabajo**, se refiere a que cada hombre puede y debe seleccionar su actividad laboral, de acuerdo con sus aptitudes o gustos, es decir, la persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el estado, de igual manera el derecho al trabajo se traduce en el hecho de adquirir un empleo y en segundo lugar a conservarlo, salvo que hubiere una causa justificada para privarlo de él.

Cabe señalar que la *libertad de trabajo*, desde la Declaración de derechos de la Constitución francesa de 1793, se reconoce como uno de los derechos del hombre, en México, esta libertad ya se encontraba establecida en la Constitución de 1857, principio que también recoge nuestra Carta Magna de 1917, que en su artículo 5to párrafo primero establece "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..." en el párrafo quinto del citado artículo se determina "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa."

La Ley Federal del Trabajo, recoge este principio y lo establece en su artículo cuarto que determina que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la

sociedad. Sin embargo, es importante destacar que el trabajador está obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, tal como se asienta en el artículo 134 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo que determinan la obligación de los trabajadores para desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, así como ejecutarlo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos

De lo anterior, podemos concluir que el hombre es y debe ser libre para elegir dedicarse a la profesión que mas le convenga, y dentro de la relación de trabajo, ésta en ningún momento debe tener como consecuencia el menoscabo o la pérdida de la libertad del hombre, aún cuando éste se encuentre subordinado al patrón, su persona y libertad son intocables, por lo que las instrucciones u órdenes dadas por el patrón que no tengan relación con su trabajo, no tienen que se acatadas.

Tenemos el principio de la **igualdad en el trabajo** de una gran significación en el derecho del trabajo, puesto que es una de sus metas principales, el Maestro Mario de la Cueva asevera que "las ideas de libertad e igualdad marchan por los caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella"¹⁵

Históricamente, este principio, se asocia a las luchas por la obtención de un salario igual para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente solo en razón del sexo o de la edad, o bien por motivo de la nacionalidad que fue una las causantes de la trágica huelga de Cananea.

Buscando obtener la igualdad de derechos para la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, de ahí que la Asamblea constituyente de Querétaro le dio énfasis a dicha igualdad de manera especial en lo relativo al salario, reflejado en lo

¹⁵ *Ibidem*, pag. 111

establecido por el artículo 123 apartado "A" fracción VII Constitucional que señala que para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad

Encuentra, además de lo establecido por nuestra Constitución, fundamento legal en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 3ro., 56 y 86 que establecen que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, que las condiciones de trabajo deberán ser iguales para trabajos iguales, y asimismo que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual

De lo expuesto anteriormente, podemos concluir que el principio de igualdad en el trabajo trae como consecuencia que los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, concedidos a un trabajador, deben extenderse a quienes realizan un trabajo igual, sin importar raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social

Tenemos, asimismo, el principio de **estabilidad en el empleo**, que tiene, como lo afirma el maestro José Dávalos la finalidad de proteger a los trabajadores en su empleo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia mas o menos duradera. "Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento."¹⁶

Es un derecho a favor de la clase trabajadora, ya que, en virtud de este principio, el trabajador puede, a su elección, renunciar al trabajo con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios, como lo dispone el artículo 5to constitucional, así como el 32 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en caso de ser despedidos, puede exigir el cumplimiento del contrato a través

¹⁶ DAVALOS José. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 25

del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor, la reinstalación en el puesto, o una indemnización.

Este principio, encuentra, además de los ya mencionados, sustento legal en los artículos 35 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice " Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado", así como en el artículo 39 de la misma ley, que establece "Si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

En este sentido, podemos afirmar, entonces, que el principio de estabilidad en el empleo, no es otra cosa que la serie de normas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, otorgando el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de circunstancias expresamente previstas por el legislador

1.4. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Antes de referirnos de manera concreta a los principios rectores del derecho procesal del trabajo, es importante señalar el concepto de derecho procesal, para lo que nos acogemos a lo señalado por Miguel Bermúdez Cisneros, en su obra El Derecho Procesal del Trabajo que establece al derecho procesal "como el conjunto de normas que regulan el proceso, que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado, y cuyos principios se resumen

✧ La bilateralidad de la instancia, es decir se rige por la natural composición de conductas de las dos partes enfrentadas entre sí ante un tribunal pero que unilateralmente se coadyuvan en el desenvolvimiento de una serie de actos jurídicos que al final, vienen a propiciar el conocimiento del conflicto por el ya mencionado tribunal

✧ La imparcialidad del juzgador, que es el tercer sujeto de la controversia, el cual está provisto de una actitud completamente ajena al resultado de los intereses en juicio.

✧ El principio de la transitoriedad, que esta visiblemente relacionado con el tiempo para que a través de una forma rápida y expedita ponga fin a la controversia "17

Por su parte, Francisco Ramírez Fonseca, establece una definición de Derecho procesal, conceptualizándolo como la "la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del Derecho Subjetivo" 18

Con las anteriores definiciones podemos concluir que el Proceso, dentro del ámbito laboral, es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley, que realizan las partes, los terceros y las autoridades laborales para llegar a una resolución del conflicto laboral planteado de manera pronta.

En cuanto al Derecho Procesal del Trabajo, el Dr Miguel Borrell Navarro lo define como "el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste

¹⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición Trillas, México, 1989. Pág 18

¹⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco La prueba en el procedimiento laboral. Octava Edición PAC, S A. de C.V México 1991

es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos; es la rama de la ciencia del derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones legales "¹⁹

*Por su parte, Francisco Ramírez Fonseca, asevera que el derecho procesal del trabajo se puede definir como "el conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de las Junta de conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades."*²⁰

El maestro Trueba Urbina, lo define como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales e interobreras

Podemos, entonces, concluir que el mismo es diferente a los otros derechos procesales como el Mercantil, Civil, Penal, etc., no solo por sus peculiaridades naturales y por su proyección, sino también por las connotaciones especiales que tiene, como son entre otras, la suplencia de la queja deficiente, la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la atención y defensa de los menos incapacitados y de las trabajadoras en los periodos de embarazo, etc. asimismo, que el fin del derecho Procesal del Trabajo es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica, por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

El Derecho procesal del trabajo, se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que como veremos en los incisos que siguen, constituyen

¹⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit pag 453.

²⁰ RAMÍREZ FONSECA, Francisco La Prueba en el Procedimiento Laboral Ob. Cit. pag. 26

las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho, reservado a las relaciones obrero-patronales, los que podemos desprender de la propia Constitución y principalmente de la Ley Federal del Trabajo que rige las relaciones de trabajo, tendiendo a lograr la impartición de la justicia del trabajo con la mayor economía, concentración, brevedad y sencillez

1.4.1. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Se refiere a la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone en el artículo 685 donde establece que el proceso del derecho del trabajo será público

La observancia de este principio representa una garantía de rectitud, seriedad y legalidad, es decir, que el conflicto laboral planteado será resuelto en forma limpia y honesta, ya que le otorga a las partes el derecho de presenciar todas y cada una de las audiencias o diligencias que se practiquen a lo largo de dicho proceso, con excepción, desde luego, de aquellas que expresamente se encuentran establecidas por la ley, un ejemplo claro de ello lo es la audiencia de discusión y votación del laudo o bien, que por razones del buen servicio o morales sea conveniente que las mismas sean a puerta cerrada.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley federal del Trabajo, indica "Artículo 720 - Las audiencias serán públicas La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres "

1.4.2. PRINCIPIO DE GRATUIDAD

El Derecho procesal del trabajo, encaminado a la impartición de justicia social, no puede en ningún momento ni por motivo alguno generar costas por este

concepto, tomando en consideración, además, que el Derecho del Trabajo busca ante todo el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, nivelando los factores de la producción, reivindicar y proteger el derecho de los trabajadores, previniendo con esta gratuidad que por falta de recursos los trabajadores no tengan acceso a la citada justicia social

Este principio emana directamente de nuestra constitución, que en su artículo 17 establece: "Artículo 17 - Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma ni ejercer violencia para ejercer su derecho

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones "

Principio que recoge la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685, donde señala que además de que el derecho procesal del trabajo deberá ser público, también deberá ser gratuito, por lo tanto, no podrán cobrarse costas por las actividades jurisdiccionales de los tribunales de trabajo, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional, así la justicia social podrá alcanzar a todos los trabajadores por igual

1.4.3. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Este principio consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben estar en contacto personal con las partes, es decir

la obligación que tienen dichos funcionarios de intervenir personalmente en el curso del proceso del trabajo, a fin de que, existiendo una más estrecha comunicación entre partes y Junta se logre un laudo más justo y equitativo.

La finalidad perseguida por dicho principio es la de que el propio juzgador sea quien se entere de los elementos, que podrían llamarse subjetivos, de apreciación en las declaraciones de las partes que intervienen en el proceso, Couture al definir este principio afirma que "Es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios"²¹

Consiste en que el juez o tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral, tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, como el proceso laboral, este análisis, deberá en mucho, basarse en la apreciación directa que de estas pruebas se logre a través de la inmediación, debe buscarse que sea el mismo juzgador el que reciba las pruebas y pueda estudiar, en esos momentos de la recepción, la personalidad, actitudes y lenguaje del que narra, así como la espontaneidad de las declaraciones vertidas, sin embargo, no basta que esté presente en la prueba, sino que se requiere que la escuche, es decir, en estos casos de la inmediación en el proceso, se requiere escuchar y no tan solo oír

Con todo lo anterior, podemos afirmar que las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta *responsabilidad del funcionario que actúe*, asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas

²¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Derecho Procesal del Trabajo Ob. Cit. p. 77

que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego, al respecto, el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, establece "Artículo 782- La Junta podrá ordenar con citación a las partes el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

Es necesario hacer notar, asimismo, que el principio en comento está íntimamente relacionado con los principios de concentración procesal y el de oralidad, de los que hablaremos mas adelante, ya que de nada serviría que en un proceso, al que asistieran las partes involucradas, así como los testigos y los peritos, declaren oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su conflicto, la relación entre los litigantes y de éstos con el tribunal es directa e inmediata, por ello podemos concluir que la intermediación se torna fundamental en el proceso laboral, y que le proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas, para lograr un resultado justo

1.4.4. PRINCIPIO DE ORALIDAD

La oralidad en el proceso no es mas que volver a las formas primarias del procedimiento, tal y como era antes de tornarse escrito durante el imperio romano de Oriente, la oralidad justifico su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituyen un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez buscada por el derecho procesal del trabajo.

El Derecho procesal del Trabajo, a diferencia del derecho común, se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus

derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad, por ello se ubica como un proceso eminentemente oral

Tiene su fundamento legal en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685 que señala que el proceso del derecho del trabajo será predominantemente oral, y en el artículo 713 que obliga a que en las audiencias que se celebren se requiera de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, por ello, los trámites y diligencias orales se hacen más notorios en el procedimiento laboral que en cualquier otro procedimiento, por su parte, el artículo 781 establece que las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos y, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban

La oralidad en un proceso, se traduce en que las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz, asimismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo juez o presidente del tribunal que recibió la prueba del juicio, esto es, con el que hubo intermediación

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de oralidad son el predominio de la palabra hablada, y la intermediación entre el juzgador y las partes.

Por lo que concierne al primero, podemos afirmar que si bien es cierto existe el predominio de la palabra hablada, también lo es que no existe procedimiento exclusivamente oral, ya que existe la necesidad de la constancia escrita, ocasionada principalmente por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto, además nada impide, que se formulen por escrito, por ejemplo la contestación a la demanda, el ofrecimiento de pruebas, etc., sin embargo, para respetar el principio de oralidad, tales escritos no pueden presentarse por oficialía de partes como en el procedimiento civil, sino que tendrán que exhibirse, debidamente firmados, en la indispensable comparecencia personal al acto procesal de que se trate, como se especifica en el

artículo 713 de la ley Laboral, antes señalado, esto es, que la prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita en los juicios.

Por otro lado, la escritura será siempre necesaria ya que desempeña un doble papel dentro del juicio. en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de las partes, etc., y en segundo término, fija los anteriores elementos para posibilitar el juicio de amparo.

Sin embargo, el principio de la oralidad pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver, porque es importante medir la espontaneidad de las declaraciones de quienes intervienen en el proceso para poner al juzgador en situación de apreciar mejor dicha declaración, de ahí que se concluya que el principio de oralidad está íntimamente relacionado con el de inmediatez, que se desarrolló líneas arriba, debido, también, a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y las partes en el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica *justicia laboral*

1.4.5. PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE

El procedimiento laboral solo podrá iniciarse a instancia de parte, esto es, el órgano jurisdiccional encargado de administrar la justicia laboral, no puede actuar si no es instado por los sujetos de la relación laboral o terceros interesados, ya que no puede intervenir de oficio en los conflictos de trabajo, tienen que ser las partes las que requieran su intervención y actuación.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden manifestarse si las partes, los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga

por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejercitan sus acciones, en nuestra materia, la impulsión del proceso tiene plena aplicación.

Lo anterior, supone que el juzgador nada puede hacer si previamente no se lo piden los particulares, sin embargo, existen diversas disposiciones que permiten a la autoridad actuar de oficio, una vez que se ha dado inicio a dicho proceso, siendo un ejemplo claro lo señalado por el artículo 725 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que en el caso de extravío del expediente, la Junta de oficio lo hará del conocimiento de las partes, procediendo a practicar las investigaciones del caso, así como el artículo 727 que dispone que la Junta, de oficio, y cuando lo estime pertinente hará la denuncia correspondiente al Ministerio Público sobre la desaparición del expediente o actuación, disposiciones que desde nuestro punto de vista no transgreden el principio de que el procedimiento laboral se inicia a instancia de parte ya que a las autoridades laborales, no les está permitido que de oficio inicien un procedimiento o intervengan en conflictos de trabajo

1.4.6. PRINCIPIO DE ECONOMÍA

El principio de economía consiste en que el proceso laboral se encamine a una tramitación rápida, para lo que se reducen o suprimen trámites y diligencias

La declaración del derecho y sobre todo, su ejecución, deben ser siempre realizadas con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego, en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar que se guarden los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales sea rápida y expedita

A este respecto, Couture afirma que "en el procedimiento, el tiempo es mas que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no puede esperar se sabe de antemano derrotado"²²

Debido al principio de economía dentro del procedimiento laboral, el juzgador está obligado a llevar a cabo una vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, buscando la disminución de plazos y prórrogas, controlando el desarrollo legal del procedimiento, apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante, asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previendo con la debida anterioridad los detalles en las diligencias de su desahogo; debe, además, vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, observando los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar un laudo tan pronto como este en condiciones de hacerlo

Concatenado a este principio, tenemos la oralidad en el proceso, que como ya se ha visto, es indudablemente uno de los factores que en mayor medida puede coadyuvar a dicha economía, ya que la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, así como las declaraciones de todos aquellos involucrados en el proceso, son determinantes para llegar a dicho fin, de igual forma el impulso procesal de oficio es importante para lograr el propósito de impartir de una manera rápida y expedita la tan ansiada justicia social

1.4.7. PRINCIPIO DE CONCENTRACION

Es el principio en virtud del cual, los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos, este principio tiende también a acelerar el proceso, puesto que al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, en la memoria del juzgador no

²² *Ibidem* p 72

desaparece la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible

Reuniendo en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles, la totalidad de la tramitación procesal se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, que acarrearía que el proceso se volviera frío y escrito, además de hacerlo lento, contraviniendo la esencia de la justicia laboral, que por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio.

Este principio encuentra su fundamento legal principalmente en los artículos 761, 763 y 848 de la Ley Federal del Trabajo que establecen

"Artículo 761 - Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta ley "

"Artículo 763.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose con el procedimiento de inmediato "

"Artículo 848 - Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones".

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley Laboral, expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus resoluciones.

Con lo anterior, podemos concluir que el principio de concentración tiende a la celeridad y economía del proceso laboral, de manera que la justicia laboral sea impartida de forma pronta y expedita en beneficio de quienes acuden ante las Juntas de Conciliación y arbitraje, con el afán de que se les dirima su controversia, de

que se sanee su relación laboral y no que, como por desgracia sucede, se les complique o agrave su conflicto debido a un proceso artificioso y fraccionado, que aunque también busca la resolución del problema, lo hace con medios lentos y costosos, no coincidentes con la actual filosofía del derecho del trabajo.

1.4.8. PRINCIPIO DE SENCILLEZ

Tiene su fundamento en la consideración que hace el legislador de que una de las partes en el juicio laboral, la parte obrera, por estimarla económicamente débil con respecto al patrón, y que carece de recursos para conocer a fondo el *derecho del trabajo* y sus medio de defensa, ha querido hacer el proceso laboral, a diferencia del civil o mercantil, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no exige formas determinadas en las comparecencias, promociones, o diligencias

Esta sencillez se encuentra consagrada en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo cuando enuncia "Artículo 687 - En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios "

De lo anterior, se desprende que el proceso laboral buscar un equilibrio entre las partes contendientes en juicio, ya que una de ellas es económicamente más débil encontrándose en franca desventaja frente al patrón, el principio de sencillez, le proporciona seguridad jurídica al no obligarlo a guardar una forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES

2.1. LA HETEROCOMPOSICION

Este es un término creado por Carnelutti, en su obra Instituciones del Proceso Civil y lo define como "la composición o terminación de un litigio mediante el órgano jurisdiccional" y también lo refiere al proceso extranjero, al proceso eclesiástico, ya que en estos dos últimos casos también hay heterocomposición por cuanto se utiliza para la composición un órgano extra procesal, que puede ser o un particular desprovisto de potestad judicial o un juez, según un ordenamiento jurídico distinto²³

El concepto de heterocomposición es contrario al concepto de autocomposición, pero ambos se refieren al conflicto de intereses con relevancia jurídica pero que tiene incidencia en un proceso pendiente ante los estrados judiciales

Al respecto, la doctrina ha establecido tres formas de terminar con dicho conflicto de intereses

✧ La denominada Autotutela, que es la reacción directa y personal de quien se hace justicia por mano propia

✧ La autocomposición que ocurre o se da cuando el proceso y la litis terminan por voluntad de los litigantes en forma unilateral o bilateral, se da una solución del conflicto por las propias partes involucradas en él.

²³ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA TOMO XIII Ob Cit PAG 867

Se da una sumisión o renuncia total o parcial de la pretensión hecha valer en el juicio, señalándose como formas de autocomposición al desistimiento en sus dos modalidades, el allanamiento y la transacción, así como a la conciliación

✧ El proceso. La última forma que comúnmente la doctrina indica como procedimiento idóneo para dirimir el conflicto de intereses con relevancia jurídica, es el proceso, pero si bien es incluido por Carnelutti como una forma de heterocomposición, no es la única ya que también incluye dentro del concepto el proceso extranjero, el proceso eclesiástico y el proceso arbitral , por lo que tenemos:

El proceso ante el órgano jurisdiccional que esa el modo normal común y ordinario en que las partes dirimen la controversia o conflicto de intereses quedando sometidas expresa o tácitamente a la decisión de éste, es decir, se dirime o resuelve el proceso por un órgano procesal provisto de potestad para juzgar

También se incluyen en estas formas de heterocomposición la de tres cuasi-procesos, como señala Carnelutti, en que la composición se realiza por un particular llamado árbitro o por un juez según ordenamiento jurídico distinto (juez extranjero o eclesiástico).

En nuestro país solo serían supuestos de heterocomposición el proceso ante el juez, el proceso arbitral y el proceso extranjero cuando así se reconoce por nuestra legislación o convenios internacionales. No así el proceso eclesiástico.

2.1.1. EL ARBITRAJE

Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes, que sigue un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del proceso jurisdiccional

Guillermo Cabanellas define al arbitraje "como la toma de toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o un asunto. Integra un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero atendándose a derecho o justicia"²¹,

Acerca de la naturaleza jurídica del arbitraje, se siguen dos corrientes principales, la que explica que la solución arbitral deriva de un acuerdo de voluntades de las partes en pugna, y la que estima al arbitraje como una función semejante o que se puede confundir con la que el juez oficial público realiza en su juzgamiento compositivo.

Al respecto, es necesario estudiar las figuras de las que puede derivar un arbitraje

✧ Cláusula Compromosoria, que es un segmento de un contrato en virtud del que las partes estipulan que en caso de surgir una contienda jurídica entre ellas, se someterán para su arreglo a un arbitraje, esta es previa al nacimiento de un litigio y de su posterior arreglo arbitral

✧ Compromiso Arbitral, que es el acuerdo pactado entre las partes, una vez que ya se suscitó una controversia jurídica entre ellos, para que sea dirimida por medio del arbitraje, es decir esto ocurre después de planteado el litigio.

✧ Contrato Arbitral o Contrato de Arbitraje, como el acuerdo de voluntades entre las contendientes y el árbitro designado en el que se consignan las obligaciones y derechos de los árbitros en relación con las partes.

Según el Diccionario Jurídico Mexicano, el procedimiento del arbitraje, reviste ciertas formas establecidas en cuanto a plazos, por otra parte, los árbitros

²¹ CABANELLAS, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. Tomo I Segunda Edición Heliasa, S R L. Argentina 1989 pag 749

siempre están obligados a recibir pruebas y oír alegatos, si cualquiera de las partes los pidiere, o no hubieran convenido otra cosa

Asimismo, se afirma que la problemática de la naturaleza de la heterocomposición arbitral privada se centra en las diversas hipótesis que pueden acontecer con el dictado de la resolución del laudo y de la procedencia de la designación del árbitro que lo emite

Es decir, si el arbitraje se pactó en una cláusula compromisoria o en un compromiso arbitral, y el árbitro fue designado por las mismas partes, se aceptó el nombramiento en un contrato arbitral, que se cumple hasta llevar a un laudo y si éste es espontáneamente acatado por las partes, es un caso en el que el arbitraje nace, se desarrolla y se cumple por la voluntad de las partes, cumple en todo con su función de dirimir y terminar una controversia, mientras que si el laudo no es acatado por las partes, la apelación solo será admisible conforme a las reglas del derecho común o bien, se requiera de la fuerza de un juez público para su eficaz cumplimiento ²⁵

2.1.2. EL PROCESO

El derecho, como norma que determina la conducta social, presume que los destinatarios, habrán de observarlo espontáneamente. Admite, sin embargo, la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el proceso que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas; por lo tanto, la idea de proceso envuelve la idea de continuidad y por la otra la de procuración de justicia o de la seguridad jurídica.

Señala el Maestro Néstor de Buen Lozano que el proceso "en cierto modo es un medio pacífico para evitar conflictos sociales que de no encontrar ese

²⁵ Cfr DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Tomo I A-B S p i. pag 178

cauce para su resolución tendrán que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por el pudo ejercicio de una moderna ley del Talión."²⁶

El diccionario de la Real academia, señala como definición de proceso, entre otras la "Acción de ir hace adelante Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno .Procedimiento, actuación por trámites judiciales o administrativos "

En la obra Derecho Procesal del Trabajo de los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos dicen que el "proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener determinada resolución jurisdiccional.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actor posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir, comprende tanto al aspecto puramente declarativo como al ejecutivo

Asimismo, continúan diciendo que para poder establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinadas condiciones que la hagan posible, dichas condiciones se denominan presupuestos procesales y son los siguientes:

- ✧ La existencia de un órgano jurisdiccional
- ✧ La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto
- ✧ La petición que una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.

²⁶ DE BUEN LOZANO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3ra edición actualizada Porrúa México, 1994 Pag 16

✧ Finalmente, se requiere que esta petición, aceptada por el juez, se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal: El emplazamiento.

Por lo anterior, el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.²⁷

La existencia del proceso esta justificada por la necesidad de preservar la paz social. De no existir los procesos, nos dice el Maestro de Buen, "los interesados intentarían obtener la satisfacción de sus derechos por la fuerza y acabaría por imponerse, mas allá de la justicia, quien tuviera mas poderes a su alcance"²⁸

La preservación de la paz social, solo puede realizarse mediante la aplicación de la justicia, y junto a ella la seguridad jurídica, misma que nos proporciona el proceso, ya que este expresa la certeza con que deberá conducirse quien esta a cargo de dicha impartición de justicia

Estos procesos, sin embargo, deberán realizarse de acuerdo a los destinatarios, porque no todos los integrantes de una sociedad son iguales ni tienen las mismas capacidades económicas, de otra manera podrían provocarse graves conflictos sociales, por lo tanto, el proceso debe estimar la realidad social que debe de ordenar. En su obra Derecho procesal del Trabajo, el maestro Néstor de Buen, hace una clasificación de los diferentes tipos de proceso que se dan en nuestro país, indicando dos criterios de clasificación, que a continuación se transcriben:

- a) Por la rama del derecho a la que se refieren
- b) Por la naturaleza de la pretensión procesal.

Respecto del primero, en México, existen:

²⁷ TENA SUCK, Rafael, MORALES S, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas, México 1989

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pag. 24

- a) Civiles
- b) Mercantiles
- c) Penales (que comprende también la justicia militar)
- d) Fiscales
- e) Laborales
- f) Constitucionales o de garantías

De conformidad al segundo criterio son

a) De cognición, que se subdividen en

- a 1 Constitutivos
- a 2 Declarativos
- a 3. De condena

b) de Ejecución que a su vez se subdividen en

- b 1. De dación
- b 2 De transformación "²⁹

2.1.3. ARBITRAJE LABORAL

Al Respecto del arbitraje laboral, Guillermo Cabanellas, opina que dentro de la esfera del Derecho del Trabajo, éste configura un acto, un procedimiento y una resolución

El acto lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las parte presentan su causa e impugnan la ajena

²⁹ Ibidem pag 25

El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la decisión que en el mismo recaiga

La resolución, imperativa en todo caso, se denomina laudo o sentencia arbitral y contiene el fallo del árbitro único o de los varios arbitradores³⁰

El arbitraje laboral es según el Diccionario Jurídico Mexicano, del instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM. "la acción o el poder arbitrar en los conflictos de trabajo, y en su acepción mas general, puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse asimismo como el proceder de del juzgador según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo "³¹

Antes de 1924, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran considerados, según la Suprema Corte de Justicia, como organismos administrativos destinados a facilitar la amigable composición de los conflictos laborales, pues carecían del imperio para exigir el cumplimiento de sus laudos, ello al no contar con autoridad para obligar a nadie a someter sus controversias a la fuerza de sus resoluciones, dando lugar a la tesis del arbitraje potestativo de las Juntas

Posteriormente, a partir de 1924, y con el crecimiento de los conflictos laborales, fundamentalmente de naturaleza sindical, la Corte defendió la tesis del arbitraje obligatorio, sustentado en el principio de que las resoluciones de las Junta de Conciliación y Arbitraje son imperativas y dotadas de fuerza vinculativa, por lo que su arbitraje es forzoso y radicalmente diverso del privado.

El arbitraje laboral se concibe entonces como una institución oficial con dos finalidades esenciales. prevenir primero, los conflictos entre los factores de la

³⁰ Cfr CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral Tomo I Ob Cit. pag. 351

³¹ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Ob Cit pag. 182

producción, y segundo, ofrecer bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo a las mismas, sin embargo, no se abandona a las partes ni la organización de la instancia jurisdiccional, ni la disposición del objeto del proceso

Se confiere así a las Juntas el rango de autoridades con atribuciones públicas entre las que se incluye la facultad de hacer cumplir sus determinaciones. de esta suerte, aunque formalmente se trate de organismos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, las Juntas de conciliación y Arbitraje, son materialmente tribunales de derecho.

Esta naturaleza jurisdiccional se corrobora por la fuerza obligatoria de sus resoluciones, respaldadas por procedimientos de ejecución, así como por la estructura formal y material de dichos laudos, que, en rigor, se corresponden, con las auténticas sentencias judiciales, y además, porque al igual que las sentencias judiciales, los laudos son impugnables en amparo.

La Constitución política que nos rige, sienta las bases para la jurisdicción del trabajo, ya que establece que en la fracción XX del artículo 123 Apartado "A", que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno

Respecto de la facultad de someter o no al arbitraje las controversias laborales, podemos concluir que para los patronos, es más bien aparente que real, tomando en cuenta que si bien es cierto, la fracción XXI del mismo ordenamiento legal, dispone que en caso de negarse a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, también lo es que ello no es

aplicable en los casos de despido, mientras que si esta negativa se da por parte del trabajador, se dará por terminado el contrato de trabajo.³²

La Ley Federal del Trabajo, recoge esta disposición en su artículo 947 que nos indica

"Artículo 947 - Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta

I Dará por terminada la relación de trabajo

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario

III Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II, y

IV Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123 fracción XXII apartado "A" de la Constitución "

2.2. RELACIONES DE TRABAJO

El reconocimiento de la *relación de trabajo como tal*, surge después de diversas teorías que intentaron conceptualizarla, así tenemos que el ensayo, que posteriormente rectificó, de Francisco Carnelutti en donde lanzó la idea de que dicha relación era un contrato de compraventa semejante al contrato de suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente. Por su

³² Cfr *Ibidem* p 183

parte, los autores Chatelain y Valverde, sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo.

En México, la exposición de motivos del Código Civil de 1870, estable al respecto que sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos.. La aptitud será más intelectual en uno y mas material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral, porque nadie puede prestar un servicio, sea cual, fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre Sin embargo, ninguna de esas teorías, dejaron atrás la idea de un contrato civil para establecer una relación de trabajo

Surgen entonces, dos grandes precedentes de la teoría de la relación del trabajo uno, en la obra El Derecho Obrero de Georges Scelle, que afirma " se puede dar en arrendamiento una coas o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana, y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, por no se la puede separar de la persona física" se aprecia que tuvo conciencia de que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviera arrojado en la idea de un contrato civil, en consecuencia, afirma que "la relación de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos"³³

³³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob Cit. pag. 183

En segundo lugar, tenemos al pensamiento del alemán Erich Molitor, quien sostiene que es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo, el primero en un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva del trabajo, el contrato, vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y finalidad del nuevo derecho, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no acepta la idea de que la relación de trabajo pueda quedar sujeta a las normas de derecho privado, ya que el derecho del trabajo no regula un intercambio de prestaciones, su principal objetivo en que en las relaciones de trabajo se asegure la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa, al respecto el Maestro Mario de la Cueva afirma que " la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley, y de sus normas supletorias"³⁴

De lo anterior, podemos desprender que la relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente, sin duda, subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias

³⁴ Ibidem pag. 187

2.2.1. RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

El primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", es decir, no es necesario que dicha relación sea producto de un contrato debidamente conformado, de lo que se puede concluir que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo, como lo establece el artículo 21 de la citada ley, cuando señala que se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe

De lo anterior, se pueden desprender los elementos que conforman la relación de trabajo, sin los cuales ésta no podría existir, Néstor de Buen lozano, afirma que se pueden clasificar

"Elementos Subjetivos

Trabajador

Patrón

Elementos Objetivos

Prestación de un trabajo personal subordinado

Pago de un salario"³⁵

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva, afirma que de la definición encontrada en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se hace referencia a cuatro nociones:

³⁵ DE BUEN LOZANO NESTOR. "Derecho del Trabajo". Tomo II Sexta Edición Porrúa México 1985 pag. 41

"Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y otra el de patrono

☆ Una prestación de trabajo

☆ La subordinación, elemento que acompaña a la prestación de trabajo y

☆ El salario que según el artículo 82 de la citada ley, es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo"³⁶

Sin la presencia de los dos primeros elementos, es decir un trabajador y un patrón, así como la prestación de un trabajo. es obvio que no puede darse la relación laboral, pues esta consiste precisamente en la prestación de un trabajo que realiza una persona para otra

Por lo que hace al elemento de la subordinación, éste sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, pudiendo definirla como la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual, está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa³⁷

Es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. pero de acuerdo a lo establecido por la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone la obligación del trabajador a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. siendo importante destacar este último punto. porque esta subordinación es exclusivamente en lo concerniente a las actividades para las que está contratado el trabajador

Por la naturaleza de la relación individual de trabajo. el salario es un elemento que de hecho aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación

³⁶ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit pag. 199

³⁷ Cfr *Ibidem* pag. 203

del trabajo, aun cuando en la teoría sea un elemento constitutivo de la misma, en virtud de que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo persona l subordinado, por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono y el inicio de la prestación de trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario.

2.2.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Al igual que la relación de trabajo, el contrato individual de trabajo, se encuentra definido en el artículo 20 segundo párrafo de la *Ley Federal del Trabajo*, que dispone. "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"

Los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, son el consentimiento y el objeto posible, de los que a continuación hablaremos

El consentimiento, puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 de la *Ley Laboral*, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario, ya que como lo dispone el artículo 26 de la *Ley Federal del Trabajo*, la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará ala patrón la falta de esa formalidad

Por otro lado, el objeto posible, se refiere a la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y la de pagar el salario.

Es importante destacar, que aun cuando no se establezca en el contrato de trabajo las actividades que desempeñará el trabajador en forma específica, la *Ley Federal de Trabajo* en su artículo 27 dispone que si no se hubiese determinado el

servicio o servicios que deben prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento

Asimismo, el maestro Néstor de Buen Lozano en su obra Derecho del Trabajo Tomo dos, nos señala que el contrato individual de trabajo, cuenta con elementos de validez, que son los siguientes:

✧ La capacidad En el contrato individual de trabajo, entran en juego tanto la capacidad de goce como la de ejercicio, la capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los dieciséis años, ya que hasta esa edad, la persona podrá celebrar contratos de trabajo por sí mismo, salvo cuando se trate de trabajos fuera de la república ya que como lo dispone el artículo 29 de la ley Federal del Trabajo, en el que se dispone la prohibición de utilizar a menores de dieciocho años para ello, a menos que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general de trabajadores especializados Asimismo, es importante destacar la existencia de diversas disposiciones que si bien es cierto, permiten que se contraten trabajadores de hasta catorce años, también disponen que deben contar con autorización de padres o tutores, de lo que se puede concluir que los menores de catorce años, no pueden ser sujetos de una relación laboral

✧ El libre albedrío Entendemos por libre albedrío, la ausencia de vicios en el consentimiento La Ley Federal del Trabajo, hace una única referencia a la posible celebración de un contrato individual de trabajo con dolo y por lo tanto, error, que establece en la fracción I del artículo 47 que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocases cualidades o artificiales.

✧ La licitud en el objeto Esta licitud esta regulada en el artículo 5to de la ley Federal del Trabajo, que establece las principales causas de ilicitud cuando

señala que no producirán efecto legal alguno, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca Trabajos para niños menores de catorce años, una jornada mayor que la permitida por la ley o inhumana por notoriamente excesiva, horas de trabajo extraordinarias o trabajo nocturno industrial para menores de dieciséis años, salario menor al mínimo, o menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por razones de sexo, edad o nacionalidad, plazo mayor al de una semana para el pago de salarios a obreros, el pago de salarios en un lugar de recreo, fonda, cantina, a menos que se trate de trabajadores de dichos establecimientos, obligación de *adquirir o consumir* productos en tienda o lugar determinados, las multas al salario por parte del patron, así como cualquiera que establezca renuncia a cualquier derecho o prerrogativa establecida en la leyes de trabajo.

✧ La forma Es la que más ha preocupado al legislador, pues se afirma, en el artículo 24 de la ley Laboral, que las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito salvo que existan contratos colectivos de trabajo aplicables. en dos ejemplares cuando menos y cada parte conservará uno de ellos, haciéndose notar que el artículo 26, establece que la falta de dicho escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Asimismo, se exige un contenido mínimo de dicho escrito. (artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo), ya que debe contener

✧ Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

✧ Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

✧ El servicio o servicios que deben prestarse, lo que se determinaran con la mayor precisión posible

✧ El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo

- ✧ La duración de la jornada
- ✧ La forma y monto del salario
- ✧ El día y lugar de pago del salario
- ✧ La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley y
- ✧ Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Al respecto es importante señalar que la disposición que es imputable al patrón esta formalidad, puede acarrear diversas consecuencias, ya que prácticamente bastará que un juicio un trabajador invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón pruebe lo contrario, de ahí la trascendencia que tiene que los patrones documenten las condiciones de trabajo y evitar reclamaciones exageradas.³⁸

2.2.3. TRABAJADOR

El hombre por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, es decir, y de acuerdo con la terminología jurídica el hombre por su sola cualidad de hombre es persona, sin embargo, al lado del hombre existen diversas personas creadas por el orden jurídico, a las que se les denomina personas morales, de lo que podemos concluir que la persona, física o moral, es el sujeto titular de derechos y obligaciones.

El derecho del trabajo, reconoce una clasificación de las personas que intervienen en las relaciones laborales, ya sean individuales o colectivas, esto es,

³⁸ Cfr DE BUEN LOZANO, Nestor Derecho del Trabajo, Tomo II Ob Cit, pp. 47,48

según que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera y asimismo, los patrones concurren en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídico-obreras³⁹

Así, podemos ver que el trabajador, sujeto de la relación individual de trabajo, que la Ley Laboral de 1931 conceptualizó en su artículo tercero señalando "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo y bajo la dirección y dependencia del patrono" mientras que la Ley Federal del Trabajo vigente, establece en su artículo octavo que: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado"

De lo que se puede destacar que mientras la Ley de 1931, no especifica si solo la persona física o también la moral, pueden ser trabajadores, la ley actual, exige que *para ser trabajador se requiere ser una persona física*. Asimismo, en la Ley vigente, no es necesario que exista un contrato de trabajo basta solo el hecho de la prestación del trabajo personal en forma subordinada

Por lo tanto, los sindicatos no pueden ser sujetos de un contrato de trabajo con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral

La prestación del servicio debe ser personal, es decir, directamente efectuado por el trabajador, así lo establece el artículo 8 de la Ley Laboral cuando dice: "*trabajo personal subordinado*", si fuera a prestarse por una tercera persona, estaríamos hablando de un trabajo a través de intermediarios

Sin embargo, no se debe aplicar estrictamente el concepto de trabajo personal para la determinación si una relación es laboral o de otra clase, ya que existen casos en que ello acarrearía perjuicios al trabajador, un ejemplo claro se ve en

³⁹ DE LA CUFVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob Cit pag. 152

la industria de la construcción, cuando se contratan los servicios de un maestro, para que realice un trabajo, éste contrata a su vez a otros trabajadores que en un sentido estricto no tendrían la categoría de trabajadores, y se daría pie para un fraude legal, en virtud del cual las responsabilidades laborales se diluirían en un fórmula fácilmente utilizable.

Por ello, la Ley Federal del Trabajo cuenta con una serie de disposiciones para prevenir dichas prácticas fraudulentas, conforme al su artículo 10, "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos", con la salvedad, según disposiciones de los artículos 13, 14 y 15 de la misma ley, se puede evitar la responsabilidad económica cuando el intermediaria sea solvente y pueda afrontar dichas obligaciones.

Concluimos, que la definición que nos ofrece la Ley Federal del Trabajo es acertada, y que con las salvedades mencionadas, la condición de "personal" es esencial en la relación de trabajo, sin perjuicio de que, eventualmente dicho trabajador se haga auxiliar por otros trabajadores

2.2.4. TRABAJADOR DE PLANTA

El derecho del trabajo, reconoce una clasificación de las personas que intervienen en las relaciones laborales, ya individuales, ya colectivas, como lo son trabajador –patrón y sindicato – patrón o patrones, por lo que en la Ley Federal del Trabajo deja de indicar una clasificación clara y precisa de lo que puede ser en este caso concreto el TRABAJADOR DE PLANTA, esto es, porque no existe una definición clara y precisa, que mas sin embargo, de los contratos colectivos de trabajo existentes y que sirvieron de inspiración al legislador laboral para la creación de la ley vigente en materia laboral, si definen lo que es un trabajador de planta, como ejemplo tomaremos del Contrato Colectivo de Trabajo de PETRÓLEOS

MEXICANOS celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana por el bienio 1999 – 2001 (CC. 2- XXII- (1) R.M.), la definición que hace en lo referente a lo que es el trabajador de planta, siempre y cuando sean sindicalizados, por lo que de acuerdo a la cláusula 35, tenemos:

“CLÁUSULA 35 Los trabajadores sindicalizados se clasifican como sigue de planta y transitorios

a) Son de planta los contratados para los trabajos objeto de este contrato, que se ejecuten por administración directa y que, dada su naturaleza, se desarrollen en una forma normal, regular y permanente

b) Son transitorios los que ingresan al servicio del patron para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada ”

En consecuencia, la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 162 establece un requisito de procedibilidad para que un trabajador de planta tenga derecho a una prima de antigüedad así como el artículo 186 del Código Obrero vigente establece que si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación, continuando sin definir que es un trabajador de planta

Por esta razón, podemos establecer que el trabajador de planta se debe a la naturaleza del trabajo a desempeñar de manera diaria y ordinaria dentro de una relación individual de trabajo que desempeña día a día, de forma permanente y cotidiana a cambio de un salario

2.2.5. TRABAJADOR DE CONFIANZA

El concepto de trabajador de confianza, se desprende de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9, ya que la denominación de trabajador de confianza, no atiende al solo hecho de llamar a algún trabajador como de confianza, sino que es la naturaleza de la función que realiza lo que produce la condición de confianza

La Ley Federal del Trabajo de 1931, empleó la fórmula "empleado de confianza, que fue sustituido en la de 1970, por el término trabajador de confianza puesto que se dijo que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo, sin embargo, la Ley de 1931, no contenía la definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse por empleado de confianza

A partir de 1962, el hecho de que un trabajador fuera calificado como de confianza, adquirió una especial importancia, en razón de que len la fracción XXII del inciso "A" del art 123 Constitucional, se permitió eximir al patrón, en algunos casos, de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, incluyendo en estos casos a los empleados de confianza, el problema que surgió entonces, es que en virtud del convenio entre el sindicato y el patrón, al que era ajeno el trabajador, quedaba establecida la situación de dicho trabajador en la empresa, lo que acarrea perjuicios a los trabajadores que eran considerados como de confianza por el simple hecho de una denominación, y por lo tanto, se podía eximir al patrón del cumplimiento del contrato, evidentemente una situación completamente injusta⁴⁰

En virtud de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece en su artículo 9, primer párrafo que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto, haciendo una enumeración de las funciones que deben ser consideradas para la designación de trabajador de confianza

⁴⁰ Cfr DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Ob Cit. pag 470

"Artículo 9. - La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento "

En Materia de dirección, podemos decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo, pero con la delegación de autoridad, los propios representantes tienen que entregar parte de la misma a sus inmediatos colaboradores, y éstos, a su vez, repiten el proceso, por lo que podemos entender que mas bien, dentro de un nivel medio, quedarían enclavados los empleados de confianza

En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización nos parece que no pueden existir diferencias como las señaladas en el párrafo anterior, puesto que inclusive, los veladores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón..

Sin embargo, la ley dispone que dichas funciones deben tener carácter general, el propósito del legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente alguna de tales funciones

Por lo que respecta a las funciones que realiza el trabajador que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, la ley se refiere a labores estrictamente confidenciales, trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran, tienen, además, acceso a secretos empresariales, como las que competen a los secretarios particulares, asistentes, etc., pues éstos contribuyen, también, al desarrollo de la función patronal

La empresa requiere para su existencia la colaboración de dichos trabajadores de confianza, para su mejor administración y organización

Al respecto, el Maestro Néstor de Buen, coincide con lo apuntado por el maestro Mano de la Cueva, en el sentido de que esta fórmula corresponde a la idea de que los trabajadores de confianza esta vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores

2.2.6. PATRON

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, se definía la figura de patrón como "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", definición en la que se muestra la clara influencia contractualista. En cambio la Ley de 1970, expresa en su artículo 10 la definición de patrón: "Artículo 10 - Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", de lo que se puede apreciar que la ley acepta como patrones a tanto a las personas morales como a las físicas, sin ninguna distinción, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

Añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos, ello, para proteger a los trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón y tomando en cuenta que la Ley establece que sea conforme a lo pactado o a la costumbre

Al respecto, el maestro Néstor de Buen, asevera que si bien es cierto, el concepto que establece la Ley Federal del Trabajo es correcto, el mismo es insuficiente puesto que se abstiene de destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario y propone la definición: "Patrón es quien

puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."⁴¹

Asimismo, es importante destacar que alrededor del concepto de patrón, flotan una serie de figuras próximas como son, en primer lugar, los representantes del mismo, que la Ley en su artículo 11, establece que los directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerza funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, disposición que resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador de manera enunciativa y no limitativa, como directores gerentes, administradores, etc

En segundo término, encontramos a los llamados intermediarios que la ley en su artículo 12 define como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, y en su artículo 13 señala que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contrates trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán *solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.*

De lo anterior, podemos desprender que la ley asimila a la intermediación aquellas situaciones que deriven del hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la primera no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones laborales

En su obra *Derecho del Trabajo*, el maestro Néstor de Buen, nos dice que la figura del intermediario se produce en dos hipótesis

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor *Derecho del Trabajo*, Ob. Cit pag. 478

"En la primera, un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas, es el caso de las agencias de colocación, jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo, simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral

En la segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley. se constituye como un contratista, pero su esta condición queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo, en forma directa e inmediata de la empresa principal. sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del mal llamado contratista que funge como intermediario "⁴²

Con lo anterior, se da al trabajador la protección necesaria para evitar evasiones por parte de los patrones de las responsabilidades generadas por la relación de trabajo claramente establecida.

2.3. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

La distinción entre empresa y establecimiento brota de la necesidad de expansión constante de las empresas, que deben crear unidades semejantes o complementarias para lograr competir con las demás, debido principalmente al crecimiento industrial del país, impuesta por las leyes económicas del capitalismo

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 16 recoge esta distinción entre empresa y establecimiento "Artículo 16 - Para los efectos de las

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo Ob Cit pag 481

normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia y otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"

Así podemos observar que de este precepto, se desprende el sentido específico de cada uno de los términos anteriormente señalados, es decir, y como lo señala atinadamente el Maestro Mario de la Cueva, "la empresa es la encarnación de la idea general, de la que surgió en la mente del empresario, es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimiento, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general"⁴³

Es necesario, asimismo, tomar en cuenta que por lo que hace a los establecimientos, debe entenderse que la ley los señala de una forma enunciativa, y no limitativa al asentar las palabras **u otra forma semejante** ya que el surgimiento de establecimientos es en proporción directa al crecimiento de la empresa y las nuevas organizaciones que cree el empresario.

La Ley es omisa en cuanto a la determinación de los elementos que integran la empresa, al respecto, el Maestro Néstor de Buen, hace una clasificación de ellos, dividiéndolos en esenciales y accidentales.

Esenciales Asevera que los conforman los Subjetivos integrados por el empresario y los trabajadores; los objetivos integrados por el capital, la fuerza de trabajo, la organización, la dirección, y el deber de obediencia y, por ultimo los teleológicos integrados por el fin común (producción o distribución de bienes o servicios)

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob Cit pag 169

No puede concebirse la idea de una empresa sin que estos elementos funcionen de manera armónica, y continúa diciendo, que el elemento objetivo capital, esta vinculado a los fines de la empresa, las técnicas modernas, tanto en el mundo de las finanzas como en el de las relaciones humanas y, sobre todo, en las relaciones industriales, exigen organización, a la que esta íntimamente vinculada la dirección. Organizar es establecer o reformar una cosa sujetando a reglas el número orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o has de componerla. Dirigir es gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión. Lo que da unidad a la empresa es la dirección última, el decir la última palabra, así todos los elementos que estén unidos por una dirección y una organización comunes, constituirán una sola empresa, independientemente de la naturaleza jurídica de cada componente.

En cuanto a los elementos accidentales, asegura que son ciertos signos exteriores que hacen presumir la existencia de la empresa, como son el domicilio común, nombre comercial común, que deberán ser apreciados con cautela ya que de ellos pueden reflejar una unidad económica y, por lo tanto, la existencia de una sola empresa ⁴⁴

2.4. CONDICIONES DE TRABAJO

El estudio de las condiciones de trabajo, es en realidad la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del "objeto posible", como elemento esencial de la relación de trabajo, EL maestro Mario de la Cueva, las define como "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo" y continúa diciendo que son parte esencial del derecho del trabajo, su

⁴⁴ Cfr DE BUEN LOZANO, Nestor *Derecho del Trabajo* Ob Cit pp 495, 496

base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según dicha definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso

Asimismo, que conforme evoluciona la sociedad, estas condiciones de trabajo, deben adecuarse según las necesidades de la propia clase trabajadora, "en una cadena de la que las normas actuales sean solo un eslabón y cuyo fin no llegará sino hasta el día en que cese la explotación del hombre por el hombre"⁴⁵

Sin embargo, las condiciones de trabajo no solo son beneficios a favor del trabajador, aun cuando en lo esencial tengan ese carácter, puesto que también implican prerrogativas patronales, como lo establece, como ejemplo entre otros, el artículo 65 de la Ley Laboral que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa

Es importante destacar, que el principio de igualdad se ve claramente reflejado en las disposiciones que respecto de las condiciones de trabajo, establece nuestra legislación laboral, como en el caso del párrafo segundo del artículo 3o. que dispone "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, o condición social"

De igual manera el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que, puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

El mismo principio se expresa de manera específica respecto del salario

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob Cit pag 267

en el texto del artículo 86 que es el siguiente: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual", en consecuencia, el beneficio que alcance un trabajador en sus condiciones de salario, habrá de extenderse a los demás trabajadores de la empresa *que cumplan un trabajo igual*

La Ley Federal del Trabajo, no establece un procedimiento específico para la modificación de las condiciones de trabajo, *sin embargo, esa puede ser consecuencia de la modificación colectiva prevista en el artículo 426 que la autoriza cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo, o bien, nada impide que por la vía de convenio se llegue a acordar una modificación, sin embargo, su validez dependerá de su aprobación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y siempre que esta no implique renuncia de derecho de los trabajadores, ya que ello es contrario a lo dispuesto por el artículo 33 de dicha ley.*

Las condiciones de trabajo, se refieren a aquellos aspectos mas importantes que integran el objeto de la relación laboral. El Maestro Néstor de Buen, en su obra *Derecho del Trabajo*, realiza una *clasificación de ellas, siguiendo el orden de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a la redacción de su Título Tercero, intitulado precisamente Condiciones de Trabajo y que comprende del artículo 56 al artículo 131*

- ✧ Jornada de Trabajo
- ✧ Días de Descanso
- ✧ Vacaciones
- ✧ Salario.
- ✧ Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Jornada de Trabajo. Concepto que se encuentra establecido en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, que indica "Artículo 58.- Jornada de trabajo es el

tiempo durante el cual un trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo"

Se establece el principio de una jornada máxima legal, que en nuestra legislación, salvo disposiciones establecidas en la misma, se fija, generalmente en ocho horas diarias

Así también, la duración de la jornada variará, sin exceder el máximo legal, según la naturaleza de la actividad laboral realizada.

Esta delimitación de la jornada, tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y participar en aquellas otras actividades que requiere su ser social, ello obedeciendo, además, a que como resultado de diversas investigaciones se ha comprobado que la fatiga entorpece la actividad provocando agotamiento, que propicia accidentes de trabajo, mengua el rendimiento del trabajador afectando la cantidad y calidad de la producción, asimismo, disminuye las defensas del trabajador facilitando enfermedades

Mencionaremos ahora, que nuestra ley, considerando la parte del día en que se desarrolla la jornada menciona tres clases diurna, mixta y nocturna; la diurna comprendida entre las seis y las veinte horas con un máximo de duración de ocho horas, la mixta comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas. siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna, su duración máxima es de siete horas y media, mientras que la nocturna, se delimita entre las veinte y las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas

Días de Descanso. La Ley Federal del Trabajo, establece que los días de descanso son de dos especies, el descanso semanal y los días de descanso obligatorio que conmemoran determinadas fechas.

Por lo que hace al descanso semanal, y siguiendo el estudio que realiza al respecto el Maestro Mario de la Cueva, éstos obedecen a diversas finalidades, "la primera es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario, la segunda es de orden familiar, porque permite a la convivencia en el hogar, y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura."⁴⁶

Al respecto el artículo 69 de la Ley Laboral, establece claramente que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en forma convencional entre los trabajadores y el patrón, cuando el trabajo requiera una labora continua, pero se procurará que el día de descanso semanal sea en domingo

Debe destacarse que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 71 dispone el pago de una prima para los trabajadores que presten sus servicios habitualmente el día domingo "Artículo 71- Los trabajadores que presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo "

Ahora bien, y por lo que respecta a los días de descanso obligatorio, éstos pueden definirse como el decretado en la ley para que los trabajadores disfruten de una fecha tradicional de reunión familiar, conmemoren acontecimientos nacionales o celebren el día a ellos dedicado internacionalmente

En el artículo 74 de la Ley Laboral, se establece que son días de descanso obligatorio el 1ro. de enero, el 5 de febrero, 21 de marzo, 1ro de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1ro de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre y los

⁴⁶Ibidem pag 286

que determinen las leyes, Federales y Locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

Hay que tomar en consideración que existe la posibilidad, de acuerdo al artículo 75 de la multicitada ley, que previo acuerdo entre los patrones y los trabajadores, o en su defecto por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinados trabajadores presten sus servicios en estos días, pero tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado

Vacaciones. Que pueden ser consideradas como una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, ya que un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía, alivia la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación, nos dice al respecto el Maestro Néstor de Buen Lozano, que "en cierto modo, el trabajador mediante el disfrute de las vacaciones recupera su libertad"⁴⁷

La ley regula las vacaciones desde dos planos distintos, por un lado el régimen general, previsto en los artículos 76 al 81 inclusive, en el que establece que los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Y, por otro lado, regula los regímenes especiales, en los que quedan comprendidos los menores de dieciséis años, los trabajadores de los buques, y las tripulaciones aeronáuticas, los que tienen plazos mas amplios, en el primer caso por razones de salud y en los dos restantes por las condiciones particulares del trabajo

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob Cit. pag 171

que prestan que, o bien suponen un apartamiento muy prolongado de la vida familiar y o un desgaste nervioso considerable

Es importante destacar, lo dispuesto por el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo que obliga, a pagar a los trabajadores una prima vacacional "Artículo 80- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones". Atendiendo a lo anterior, el maestro Mario de la Cueva, expresa que "el otorgamiento de esta prima se establece debido a que las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador si este percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan a cubrir las necesidades diarias, en consecuencia, durante el periodo de vacaciones el trabajador no puede tener ninguna distracción extraordinaria, ni realizar pequeñas excursiones y la prima vacacional, de alguna manera, posibilita al trabajador estas satisfacciones que son el destino natural de las vacaciones"⁴⁸

El salario En el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra su concepto: "Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", asimismo, del artículo 84, se puede derivar lo que comprende: "Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"

De ello se desprende que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas por la relación laboral a favor del trabajador

Mario de la Cueva, nos da una definición de salario que reza: "salario es

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit. pag 292

la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"⁴⁹

Por su parte, el maestro Néstor de Buen Lozano asevera que "el salario *integra en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social, y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo, se entiende como un factor fundamental que permite de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social, y desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática "*⁵⁰

El salario tiene determinadas características que se desprende de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, ya que debe ser remunerador, es decir, ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo; suficiente para asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, debe ser determinado o determinable, ya que el trabajador debe saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio *convenido; cubrirse periódicamente y el efectivo será en moneda de curso legal y el de especie, debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo, condiciones a las que la doctrina a añadido la característica de que debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio*

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Derecho colectivo que se objetiva en un beneficio individual, que puede definirse como el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios

⁴⁹ Ibidem, pag. 297

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pag. 177

Esta regulada en el capítulo VIII del Título Tercero Condiciones de Trabajo de la Ley Federal del Trabajo que comprende los artículos 117 al 131. de los que se desprende que es una prestación aleatoria, ya que no tiene el carácter salarial, es obligatoria, fuera del alcance de la voluntad de las partes ya que la determinación del porcentaje no es caprichosa y exige que se practiquen investigaciones y estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, tomando en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales, asimismo, es una prestación variable, ya que el porcentaje puede variar de una anualidad a otra, solo es prescriptible en forme individual, lo que significa que si un trabajador no se presenta a cobrarla, su importe engrosará la utilidad repartible del año siguiente como lo establece el artículo 122 tercer párrafo de dicha Ley

No menos importante es establecer las excepciones que la misma Ley Federal del Trabajo determina a la obligación del reparto de utilidades, establecidas en su artículo 126 que a la letra dice.

"Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento

II Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de explotación.

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, *sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios*

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen."

2.5. RESCISIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

El derecho laboral mexicano, está encaminado a la estabilidad en el empleo, por lo que en principio, todas las relaciones de trabajo es de duración indefinida, con las limitaciones que la propia ley establece, sin embargo, de existir algún motivo justificado, la propia constitución faculta a las partes para dar por terminada dicha relación.

La Ley Federal del Trabajo, recogiendo esta disposición, concede el derecho tanto al patrón como al trabajador para rescindir su contrato de trabajo. al respecto, el tratadista Euquerio Guerrero, hace una reflexión a cerca de esta rescisión diciendo "que es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación, mientras que para el patrón, aun cuando sufre las consecuencias de *tener que pagar indemnizaciones, es impropio*

afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón y, por lo mismo, a él compete, unilateralmente, sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo que, repetimos, en el caso máximo, se traduce en separación. En cambio, el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sin o en el peor de los casos se le faculta para rescindir su contrato"⁵¹

Además, debemos tomar en cuenta que la rescisión laboral, se da de una manera inmediata, es decir, el patrón separa al trabajador, y, solo si éste lo demanda y los tribunales le otorgan razón, el patrón quedará obligado a cumplir con las responsabilidades de una rescisión injustificada

Como ya lo hemos mencionado, la potestad para rescindir un contrato de trabajo, esta concedida a ambas partes de la relación, como se desprende de los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde enumera las causas por las que el patrón o el trabajador, sin responsabilidad puede dar por terminada dicha relación

De esta manera, podemos observar el que ejercicio de esta potestad, nos dice el doctor De la Cueva, esta condicionado por los siguientes presupuestos

"Un acto o una omisión imputable a uno de los sujetos de la relación de trabajo

El incumplimiento resultante del acto u omisión de ser de naturaleza grave. la ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación de trabajo, por lo que dicho incumplimiento ha de referirse a las obligaciones importantes, pues en la prestación de trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana y si se les reputara

⁵¹ GUERRERO Fuquero Manual del Derecho del Trabajo Ob. Cit pag 273

causa suficiente para la disolución de las relaciones el principio de la estabilidad devendría precario

Otro presupuesto importante al rescindir una relación laboral, esta rescisión debe radicar en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente necesidad física y que por esta razón, pudo ser evitado "⁵²

2.5.1. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON

Como se ha comentado anteriormente, la Ley Federal del Trabajo, siguiendo los lineamientos establecidos en nuestra Carta Magna, concede el derecho al patrón, siempre que medie causa justificada, de rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para él

En este sentido, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece dichas causas de rescisión sin incurrir en responsabilidad

La fracción I se refiere al engaño que sufra el patron porque el propio trabajador o sindicato, le hubieran atribuido capacidades de las que carezca, causa que dejará de tener efecto después de treinta días de prestar servicios el trabajador

La fracción II, consiste en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia

Entendiendo como probidad "a la rectitud, la honbría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, de tal modo que es un concepto mas bien cercano al de la lealtad, ya que el hombre que es desleal no es probo "⁵³

⁵² BARAJAS, Santiago Derecho del Trabajo UNAM Mexico 1983 Pag 33

⁵³ GUERRERO, Euqueno. Manual del Derecho del Trabajo, Ob. Cit pag. 27"

Asimismo, debemos señalar que el patrón no incurre en responsabilidad al rescindir la relación laboral con base en esta fracción, ya que no sería concebible que se mantuviera dentro de la empresa a un individuo que ha faltado al deber elemental de respeto y de sujeción al patrón, o bien que armónicamente laboraran en el mismo centro de trabajo dos personas, una de ellas perteneciente al grupo directivo o administrativo que ha sido ofendida por la otra

Las fracciones III y IV, nos hablan de las mismas faltas, pero en la primera, en contra de sus compañeros de trabajo y siempre que estos hechos alteren la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo, y en la segunda que dichos actos sean fuera del lugar de trabajo, en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

Las fracciones V, VI, señalan como causa justificada para la rescisión de la relación laboral, el hecho de que el trabajador ocasiona perjuicios materiales en edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, de manera intencional, o bien, sin dolo pero que la negligencia con la que el trabajador actúe sea la única causa de dicho perjuicio grave.

Para el desempeño de las labores en cualquier empresa es importante la seguridad que se tenga en la misma, por lo que en las fracciones VII y XII se sanciona al trabajador que por su imprudencia o descuido comprometa la seguridad del taller, establecimiento o de las personas que allí se encuentren o bien, que se niegue a adoptar las medidas preventivas y a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. En el primer caso no se requiere que el acto del trabajador sea intencional, pero sí que sea una imprudencia o descuido inexcusable, y el segundo caso se refiere a las medidas que se deben seguir para evitar riesgos profesionales, o a la aparición o desarrollo de enfermedades.

El legislador también consideró que los actos inmorales cometidos por el trabajador en su centro de trabajo fueran motivo de rescisión, esto se entiende debido

a que el trabajador tiene la obligación de guardar la debida consideración para con sus compañeros de trabajo, así como la sociedad en que se desenvuelve, sin embargo, la expresión que utiliza la Ley al referirse a actos inmorales es muy amplia, consideramos que se refiere a que la sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbre el actuar en contra de ellas, puede constituir dichos actos inmorales

En toda empresa hay determinados documentos, que sin ser precisamente secretos, contienen información o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicio a los patrones, como pueden ser estudios económicos, fiscales, laborales o técnicas e información que el patrón debe conservar en reserva, por lo que si un trabajador revela esta información, y atendiendo a lo dispuesto por la fracción IX del artículo en comento, puede ser sancionado con la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, independientemente de que, si el acto cae dentro de la esfera del derecho Penal, se pueda denuncias al o a los responsables para que sean debidamente castigados

El cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador radica, en gran medida, en la asistencia puntual a sus labores, por ello, éste esta obligado a no faltar a ellas sin el permiso del patrón o sin que medie una causa justificada. La fracción X del artículo 47 de la Ley Laboral, establece que es causa de rescisión, "tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada", lo que implica que no necesariamente deben ser consecutivas, pero sí dentro de un periodo de treinta días.

La fracción XI señala como causa de rescisión del contrato el hecho de que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. De esta disposición se desprende que se requieren dos condiciones para que opere la rescisión, la primera es que sea sin causa justificada y la segunda en que se refiera estrictamente a cuestiones contratadas, de ahí la importancia de señalar, aunque las características de las clase de trabajo para la que se contrata al obrero y entonces sí se podrá conocer, tanto por el patrón como por

el trabajador, cuales son las órdenes que el primero esta capacitado para dictar y el segundo obligado a obedecer.

La Ley Laboral, prohíbe a los trabajadores presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo prescripción médica en el último caso. la fracción XIII del artículo 47 que comentamos, recoge esta prohibición y la hace causa de rescisión de la relación laboral, ya que al actuar ebrio o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, se convierte en un individuo peligroso para la negociación, para sí mismo y para los demás, amén de que, indudablemente entorpece sus labores.

La fracción siguiente, se refiere al hecho de que se haya dictado sentencia ejecutoria que imponga al trabajador u a pena de prisión, que le impide el cumplimiento de la relación de trabajo. sin embargo a juicio de Euquerio Guerrero, de esta fracción se concluye que si el trabajador, durante la substanciación del proceso cumplió algún periodo de prisión igual o superior al que imponga la sentencia, ya no habrá inconveniente para que vuelva a su trabajo. a pesar de que se le haya declarado culpable, conclusión que nos parece absurda, pues la declaratoria de la autoridad penal demuestra la conducta antisocial del sujeto y no se explica entonces que la Ley lo proteja.

Por último, debemos hacer mención que el artículo 47 solo es enunciativo, y no limitativo, lo que claramente se aprecia de la redacción de la última fracción en que se autoriza la rescisión por causas análogas a las establecidas en las fracción anteriores de igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Es importante resaltar el hecho de que la última parte de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación de los patrones a dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, si es necesario por conducto de la Junta, pues la falta de ese aviso, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El patrón debe procurar analizar con serenidad y buen criterio los casos en que se incurra en faltas que realmente ameriten una rescisión, para no caer en despidos innecesarios, que puedan acarrearle mayores perjuicios

2.5.2. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

El trabajador, al igual que el patrón tiene la facultad, de existir causa justificada, a rescindir su contrato de trabajo, y tendrá derecho, según lo dispone el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y a recibir los salarios vencidos en los términos del artículo 48 de esta ley, o sea, desde la fecha de la separación hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, esto cuando el trabajador haya tenido que ocurrir a los tribunales de trabajo por este motivo

Las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, se encuentran contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, señalando como causas:

En la fracción I del citado artículo se establece que como causa de rescisión se encuentra el engaño sufrido por el trabajador por parte del patrón o la asociación sindical que lo hubiese propuesto respecto de las condiciones del trabajo, contando con treinta días a partir de esa fecha para dicha rescisión

Las fracciones II y III, en contrapartida de lo establecido por el artículo 47, señalan que es causa de rescisión el patrón, sus familiares o dependientes incurran en faltas de probidad u honradez, actos de violencia amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijo o hermanos, ya sea que esas faltas se cometan en el servicio como fue de él, en este último caso se

requiere que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato del trabajo

Asimismo, el hecho de que el trabajador no reciba el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, o bien que el patrón, haga una reducción en su salario, atendiendo a lo dispuesto por las fracciones IV y V, estas actitudes provocan la rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador sin incurrir en responsabilidad.

La fracción VI, señala que si el trabajador sufre perjuicios ocasionados maliciosamente por el patrón en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador, será causa de rescisión.

Por su parte, las fracciones VII y VIII atienden a la seguridad del trabajador y de su familia, ya que disponen que si existe peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar del trabajo o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen, el trabajador podrá rescindir el contrato de trabajo, así como que por descuido o imprudencia inexcusable del patrón se ponga en riesgo la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Al igual que el artículo 47 de la Ley Laboral, el artículo 51 solo es enunciativo y no limitativo, como se desprende de su fracción IX que refiere causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere

A pesar de que la ley otorga esta facultad a los trabajadores, desafortunadamente esta acción de rescisión no se ejercita frecuentemente, ya que para los trabajadores, es más importante conservar su empleo y muchas veces pasan por alto violaciones que comente el patrón.⁵⁴

⁵⁴ Cfr *Ibidem* pag. 290

2.6. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo, pueden concluir por motivos diferentes a los analizados en las causas de rescisión de las mismas, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53, señala los motivos por los que se puede dar esta terminación, en la inteligencia que estas causas son limitativas, por lo que ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que se encuentran contenidas en el citado artículo 53.

Fracción I El mutuo consentimiento de las partes. Esta causal es común en todos los contratos, los problemas que se suscitan son mas bien de carácter probatorio, pues en la práctica los obreros desconocen o son obligados a firmar el documento en donde se hace constar el "consentimiento" para la terminación de la relación laboral, el maestro Mario de la Cueva, opina que "los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando puedan comprobar tales maniobras."⁵⁵

Fracción II. La muerte del trabajador Causa obvia por la imposibilidad de cumplir el contrato de trabajo, no lo es la muerte del patrón, ya que de ocurrir ello, debe producir el cierre de la empresa

Fracción III La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de dicha Ley Federal del Trabajo. Esto se refiere a que cuando concluya el contrato para el cual el trabajador fue contratado, se dará por terminada la relación de trabajo, siempre que sea legítima la fijación de un término de duración y al vencer no subsiste la materia de trabajo, asimismo, y por lo que hace al agotamiento de capital, que se hubiera fijado en la inversión inicial. Esto opera con empresas mineras.⁵⁶

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit. pag. 250

⁵⁶ Cfr BARAJAS, Santiago DERECHO DEL TRABAJO Ob. Cit. pag. 37

Fracción IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Esta fracción no requiere mayor comentario con la salvedad de que si esta incapacidad no proviene de un riesgo profesional, y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley Laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes

Fracción V. Los casos a que se refiere el artículo 434. Esta fracción declara terminadas las relaciones individuales de trabajo en los casos de cierre de las empresas, contenidos en el artículo 434 que a la letra dice:

"Artículo 434 - Son causas de terminación de las relaciones de trabajo·

I La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación

III El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV Los casos del artículo 38 y.

V El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelve el cierre definitivo de le empresa o la reducción definitiva de sus trabajos

Del artículo siguiente se desprende que por lo que hace a las fracciones I y V, la terminación es inmediata y solo se tendrá que dar aviso a la Junta respectiva para que sea aprobada o no, mientras que por lo que hace a los casos previstos por las fracciones II y III, será necesario para declarar terminadas las relaciones de trabajo que el patrón obtenga la autorización previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje

Es importante resaltar que en todos estos casos los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir su prima de antigüedad de conformidad con lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

De todo lo anterior, se puede concluir que cuando sucedan estas causas de terminación, no existirá responsabilidad para ninguna de las partes, salvo la obligación de indemnizar al trabajador en los casos que ya han comentado. Asimismo, es conveniente señalar que el artículo 55 de la Ley laboral, asimila la terminación decidida por el patrón a un despido, por lo que el trabajador puede reclamarlo, si el patrón no comprueba las causas de la terminación, podrá, dicho trabajador optar por los derechos de reinstalación o pago de una indemnización.

CAPITULO TERCERO

MARCO TEORICO Y JURIDICO

3.1. LA CONSTITUCION FEDERAL DE 1917

La Constitución política de un país constituye la Ley Suprema que regula los derechos del hombre y la organización del estado, esta concepción tiene su origen en Francia con la *Declaración de los Derechos del hombre cuando cambió del sistema de monarquía al de república*, tomando la decisión de que todos los individuos deberían gozar de un mínimo de prerrogativas que ninguna autoridad podía disminuir ni alterar, en México, estas disposiciones se llamaron Garantías Individuales

Las garantías individuales son todo el conjunto de derechos elementales inherentes a la persona humana, que tienen que ser respetadas por toda la sociedad y especialmente por las autoridades para no obstaculizar el desarrollo del bien común en esta forma los responsables del poder público tendrán que cuidar que todas sus actuaciones cumplan con estos derechos, garantizando la igualdad ante la ley, de todas las personas, sin distinción de sexo o condición social, de tal modo, que no existen preferencias por ningún concepto

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es resultado de una lucha constante para alcanzar la libertad, respeto a la dignidad del hombre, del ciudadano

El 05 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí, desconoce el régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la constitución y a la lucha por el principio de la **no-reelección**.

El gran precursor de la aventura constitucional de Querétaro fue Venustiano Carranza, quien para 1913, emite el Plan de Guadalupe que sintetiza los ideales del pueblo, y el 24 de septiembre de ese mismo año, dijo: "Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas y solo repartir las tierras y las riquezas nacionales. no es el sufragio efectivo, no es abrir mas escuelas, no es igualar y repartir riquezas. es buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional "⁵⁷

Con el ánimo de reformar la Constitución que regia nuestro país desde 1857, sin la real intención de hacer una nueva. y a pesar de que en el artículo 127 de dicha constitución se establecía el procedimiento de reforma en el que bastaba con que las dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso y de la mayoría simple de las legislaturas de los estados, promulgó el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe. que le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso constituyente, puesto que en su concepto, de hacerlo como estaba establecido, se limitaría la voluntad soberana del pueblo, es decir, esa norma no podía ser obstáculo para el pueblo titular esencial y originario de la soberanía, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno

Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000 con base en el censo de 1910 Los estados y Territorios que no alcanzaran el mínimo, podían, de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente. Quedaban in habilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o facciones hostiles al constitucionalismo

⁵⁷ DAVALOS, Jose Derecho del Trabajo.! Ob Cit pag 62

El 19 de septiembre de ese mismo año, se convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1ro de diciembre y con una duración máxima de dos meses

"Estas elecciones no fueron muy democráticas ni muy representativas, puesto que en algunos casos los representantes fueron designados directamente, y así de los 200 diputados que lo conformaron, apenas 3 venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, porque en el estado zapatista ni siquiera simulacro de elección había podido realizarse"⁵⁸

Así las cosas el 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del congreso bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, y el 30 del mismo mes, se efectuaron las elecciones para la Mesa directiva del Congreso, resultando designado para ello Luis Manuel Rojas.

El día 1ro. de diciembre de 1916, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando con un discurso inaugural, el proyecto de reformas, reafirmando su promesa anterior de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

En este proyecto de reformas, sin embargo, en relación con el problema obrero, solo señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al poder legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo se lograría implantar después, todas las instituciones de progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores. En realidad este proyecto no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5to que establecía que el contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles

⁵⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo Ob Ct pag. 333

Lo anterior, pone de manifiesto lo decepcionante, superficial y limitado de las reformas que en el ámbito laboral se proponían, por lo que en diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán, presentaron dos iniciativas de reforma al artículo quinto, con normas concretas a favor de los trabajadores

La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5to. incluyó solo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso del séptimo día. En contra de este dictamen se inscribieron 14 oradores, porque si bien es cierto, la idea era que en la Constitución no se incluyeran preceptos reglamentarios, en materia del trabajo era indispensable que éstos se elevaran a rango constitucional de tal manera que debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes de trabajo y no pudieran pasar inadvertidos los derechos de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores, Las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria

Debía haber un título sobre el trabajo El 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes, dando lugar a un documento que no obstante expresar una ideología sustancialmente burguesa, ha sido modelo de legislación social avanzada

Así el 5 de febrero de 1917, se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con ella su artículo 123, para que de este modo, México, pasara en los anales de la historia como el país que por primera vez dio rango constitucional a las garantías sociales.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

3.2. EL ARTICULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCION FEDERAL

En nuestro país, como en muchas partes del mundo, el derecho del trabajo es resultado de una constante lucha por alcanzar la libertad y respeto a la dignidad del hombre, lo que se intensifica particularmente en México, a principios del siglo XX, ya que en la primera mitad del siglo XIX, seguían aplicándose las reglamentaciones coloniales, las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad del país en sus primeros años de independencia.

El sistema liberal que proclamó la constitución de 1857, que a pesar de que consagraba los derechos que gozaban los hombres frente al estado, trajo como consecuencia que la situación de los asalariados fuera cada vez más injusta y así la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo a los hechos de Cananea y Rio Blanco en la primer década de este siglo

Asimismo, a lo largo de los primeros años del siglo XX, se proclamaron diversas leyes para tratar de reglamentar el Derecho del Trabajo en diversas partes del país, así tenemos que en 1906 el Partido Liberal que dirigía Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto valiente y generoso programa a favor de una legislación del trabajo, en él se señalan los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas, sin embargo, fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes en la Revolución el que originó las primeras leyes del trabajo.⁵⁹

"El 8 de agosto de 1914, se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios

⁵⁹ Cfr Mexicano, esta es tu Constitución Octava Edición, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Instituto de Investigaciones Legislativas. LV Legislatura. Comentarios de Emilio O. Rabasa México 1993. Pág. 325

El 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí; el 19 de septiembre del propio año, en Tabasco, y en Jalisco el 7 de octubre, se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales (salario mínimo, jornada de trabajo, trabajo de menores, etcétera)

El 19 de octubre de 1914, el general Cándido Aguilar, expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales y un año después apareció, en esa misma entidad, la primera Ley de Asociaciones profesionales.

En el año de 1915, en el estado de Yucatán, se promulgó una ley de trabajo que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores

Tales son los antecedentes legislativos del artículo 123 de la constitución de 1917, que en la actualidad comprende dos partes, el apartado A y el apartado B, el primero se refiere a las relaciones laborales entre los trabajadores y patrones en general, mientras que el segundo rige esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos.⁶⁰

En consecuencia y como ya se ha mencionado, el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, consagra las garantías que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones en general, consagrando garantías obreras que se pueden resumir en

Una jornada máxima de ocho horas, dada la naturaleza más extenuante del trabajo nocturno, se establece para él una jornada máxima de siete horas, prohibiendo el trabajo nocturno industrial para menores de 16 años y mujeres

⁶⁰ Mexicano esta es tu Constitución, Ob Cit, pag. 327

Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, en razón de que los niños, antes de atender a la satisfacción de sus propias necesidades, deben esperar que éstas sean satisfechas por sus padres y la sociedad, quienes deben velar por su correcto desarrollo. Para los mayores de 14 años, pero menores de 16, se dispone una jornada máxima de 6 horas, porque no pueden exigírseles la misma fuerza de trabajo que a un adulto, lo que indudablemente afectaría su normal desarrollo, aparte de que con la reducción de la jornada se persigue que puedan proseguir con su educación. Se precisa que los mayores de 14 y los menores de 16 años no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores que impliquen riesgo para su salud, o después de las 10 de la noche para la mujer en establecimientos comerciales y con posterioridad a esta hora por los menores de 16 años en cualquier establecimiento, con lo que se persigue la protección de la salud y de la integridad física y moral de unos y otros. Además, esta última limitación le permite a la mujer atender en horas adecuadas la satisfacción de diversas necesidades del hogar

Se fija el descanso semanal (un día cuando menos por cada seis de trabajo), que encuentra su razón de ser en motivos de orden orgánico (reponer energías), familiar (convivir mas estrechamente con los otros miembros de la célula social) y cultural (cultivo de alguna disciplina)

Dado que el futuro de la especie esta vinculado mas íntimamente con la mujer que con el hombre se establecen una serie de medidas para otorgarle una protección especial antes y después del parto en beneficio suyo y de su hijo

Para asegurar al trabajador y a su familia unas condiciones minimas de vida, se establece el salario mínimo como la remuneración límite que debe percibir aquel por la prestación de servicios mas abajo del cual se considera que no pueden satisfacerse las mas apremiantes necesidades del trabajador y de su familia, incluyendo la educación de los hijos y el disfrute de los placeres honestos

Los salarios minimos pueden ser generales o profesionales, distinguiéndose entre los primeros los del campo respecto de los de la ciudad.

Se establece el principio de que a trabajo igual, salario igual. Se garantiza la efectiva entrega del salario mínimo al trabajador al exceptuarlo de embargo, compensación o descuento

Se reconoce el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, que se estima de justicia, sin que tal derecho implique el de intervenir en la administración de las empresas

La base para el reparto la constituye la renta gravable determinada de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta. Se precisa que el salario debe pagarse siempre en efectivo, aboliéndose definitivamente las tiendas de raya. Se prescribe que, cuando por circunstancias extraordinarias que pueden ser eventuales o permanentes, se prolongue la actividad normal de la empresa, tengan que laborarse horas extra, los trabajadores percibirán como remuneración por ellas el 100% más de lo fijado para las horas normales, en razón de que se exige del trabajador un esfuerzo mayor que requiere de un mayor desgaste físico y mental y porque la prolongación de la actividad normal de la empresa significa una ganancia extra para la misma, que debe compartir con los trabajadores, limitándose la prestación del servicio a tres horas diarias y a tres veces consecutivas, para proteger fundamentalmente la salud del trabajador.

Se establece la obligación a cargo de los patrones de proporcionar a su trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, mediante la aportación de cuotas al INFONAVIT cuya creación se prevé. Cuando los centros de trabajo están situados fuera de las poblaciones, se obliga al patrón a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios indispensables a la comunidad, y cuando la población de esos mismos centros exceda de 200 habitantes, el patrón hará una reserva territorial, que no será menor de cinco mil metros cuadrados para mercados, oficinas públicas y centros de esparcimiento.

Se prohíbe en todo centro de trabajo la venta de bebidas embriagantes y el establecimiento de casas de juego de azar. Se obliga a las empresas de todo tipo a

proporcionar capacitación o adiestramiento para el mejor desempeño de sus labores, a sus trabajadores. Se prescribe que cuando los trabajadores sufran un accidente o enfermedad de trabajo, el patrón deberá pagar la indemnización correspondiente, a fin de compensar la pérdida de ingresos, temporal o permanente, de quien solo cuenta con su trabajo para subsistir derivada de la imposibilidad para desempeñarlo. Se dispone que los patrones están obligados también a obedecer las normas sobre higiene y seguridad y a tomar las medidas necesarias tendientes a evitar los accidentes de trabajo, a fin de proteger la vida y la salud de los trabajadores

Se proclama el derecho de los trabajadores o patrones de asociarse en defensa de sus intereses particulares.

El trabajador aislado no puede luchar contra el patrón, necesita de la unión con sus iguales para igualar fuerzas, a efecto de conseguir mejores condiciones de vida. Así, la asociación profesional constituye una garantía social en favor de los trabajadores. Por esta parte, este derecho se otorga también en beneficio de los patrones en virtud del principio de igualdad, pues si bien un patrón puede el solo luchar contra sus trabajadores, cuando estos cuentan con el apoyo de los de su clase, la lucha es difícil, además de que el contrato colectivo de trabajo en muchas ocasiones se pacta para varias empresas y la lucha en contra de una invariablemente trae aparejadas consecuencias en las otras. Se reconoce a los trabajadores el derecho de huelga y a los patrones el derecho al paro, siempre y cuando se ejerciten dentro de los límites y bajo las condiciones que la propia constitución señala, la huelga es el derecho de suspender las labores en la empresa por la mayoría de los trabajadores con objeto de lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo. Durante ella las relaciones individuales de trabajo y los derechos y obligaciones que son su consecuencia no se terminan, sino que quedan en suspenso. Anteriormente la huelga implicaba el incumplimiento de cada contrato individual de trabajo, por lo que el patrón los podía dar por concluidos, además de que la mayoría huelguista, no podía, legalmente impedir el trabajo de la minoría no huelguista o la continuación de las labores en la empresa.

Con el reconocimiento efectuado por la constitución, las minorías no huelguistas tienen prohibido reanudar las labores y ejecutar acto alguno que vaya contra el derecho de la mayoría. Por su parte, el patrón debe abstenerse de realizar actos que atenten contra el ejercicio del derecho de huelga. El paro es el derecho del patrón a suspender las labores en la empresa, previa aprobación de la autoridad laboral, a fin de mantener los precios de los productos que elabora con un margen de utilidad, cuando el mercado se encuentra saturado.

Se establecen, para resolver las controversias que surjan entre los trabajadores y patrones las Juntas de conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de ambas clases sociales y uno del gobierno. Se precisa que el patrón que despidiera a un trabajador sin causa justificada debe reinstalarlo o indemnizarlo, quedando la opción a decisión del trabajador.

Se reconoce la primacía de los créditos a favor de los trabajadores sobre todos los demás en los casos en que tengan que convivir con otros acreedores del patrón.

Los derechos establecidos a favor de los trabajadores son imperativos, deben necesariamente cumplirse, aun en contra de la voluntad del trabajador. De ahí que se consigne la irrenunciabilidad de los mismos y se establezca que no producirán efecto, aunque se contenga expresamente en ellas, aquellas condiciones inderogables por la voluntad de las partes.

Se prevé la expedición de la Ley del Seguro Social, que tiene por objeto proteger al trabajador y a su familia contra riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, proporcionándoles atención médica, pago de pensiones, jubilación, indemnizaciones, etc.

Se establece de igual forma, que los salarios mínimos serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas de actividades económicas o en profesionales, oficios

o trabajos especiales. Estos salarios deberán ser fijados por una comisión nacional, la cual podrá auxiliarse con las comisiones especiales de carácter consultivo que estime necesarios (antes de 1990, estos salarios se fijaban por comisiones regionales y se sometían para su aprobación a una comisión nacional, reforma del 27 de julio de 1990)⁶¹

En este orden de ideas, el Dr José Dávalos en su obra *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, afirma, que "la Constitución Mexicana promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores, es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910, es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

Este orgullo nacional ha llevado a varios autores a manifestar que los derechos sociales aprobados en Querétaro dieron contenido al Tratado de Paz de Versalles de 25 de junio de 1919, a la declaración Rusa de 16 de enero de 1918 y a su Constitución de julio de ese mismo año, así como a la Constitución alemana de Weimar de 31 de julio de 1919

La importancia del artículo 123 constitucional encuentra su máxima expresión en las palabras del Constitucionalista Jorge Carpizo cuando señala. "Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia, justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos"⁶²

Tendremos oportunidad en capítulos posteriores de comprobar la relevancia de este artículo en nuestro Derecho del Trabajo, tanto en su ámbito sustantivo como en el subjetivo.

⁶¹ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Explicaciones y notas Rodolfo Cartas sosa, Jesús González Schnal, Arturo Viqueza Reyes, J. Antonio Bunt Castro.- Trillas, México 1999

⁶² DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición actualizada. Porrúa, México 1991 pag. 46

3.3. NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Desde su creación, la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha sido motivo de innumerables debates, ya que se pone en duda su condición de verdaderos tribunales de trabajo, se pretendía señalar que no tenían imperio para ejecutar sus resoluciones, debido principalmente a que no quedó claramente definida su función, ello por la salvedad que introducía la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, que facultaba a las partes a no someterse al arbitraje de las juntas así como su vinculación con los poderes de la Unión. La propia Corte de Justicia de la Nación primero declaró que las Juntas solo podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo y que los conflictos individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros tribunales, sin embargo, a partir de 1924, cambió de criterio con la Ejecutoria de "La Corona", en la que atribuyó a las juntas el carácter de autoridades dotadas de competencia para resolver controversias laborales y con imperio para ejecutar sus resoluciones.

No obstante lo anterior, a partir de ese momento se han suscitado opiniones encontradas a este respecto entre diversos autores, así tenemos el pensamiento de Narciso Bassols, quien investiga la naturaleza de las juntas a partir de tres criterios de interpretación: auténtica, comparada y racional, para él el problema no era tanto negar que las Juntas fueren o no tribunales, sino decidir que tipo de conflictos podían conocer, concluyendo que las juntas de conciliación y arbitraje, habían sido creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo. en la parte final de su estudio dijo, además que había que crear verdaderos tribunales de trabajo para que conocieran de los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las juntas en los colectivos ⁶³

⁶³ Cfr. DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho Procesal del Trabajo, 3ra edición actualizada Porrúa, México 1994, Pág. 140

Por otro lado, tenemos la opinión del maestro Mario de la Cueva, transcrita en la obra de Nestor de Buen Lozano en que afirma que "las Juntas de conciliación y arbitraje gozan de suficientes facultades para resolver todos los conflictos de trabajo y no solo los colectivos ni las funciones meramente conciliatorias, y en segundo término, examina las posibilidades de que las juntas puedan ser consideradas parte de cualquiera de los tres poderes.

No pueden integrar el legislativo, en primer término porque la Constitución atribuye esa función a las cámaras y en segundo lugar porque el derecho que crean las juntas deben ser colocado dentro del derecho autónomo, asimismo, porque las sentencias no son una función originaria y propia del estado, ni tampoco resolver los conflictos colectivos, pues es necesario que los trabajadores o los patronos soliciten su intervención. La intervención de las Juntas en los conflictos colectivos, las separan del poder judicial "

Concluye que "las juntas de conciliación y arbitraje, son una institución especial. Por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional, están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial, asimismo, no son tribunales de derecho sino de equidad en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana, son un tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, mas bien que la interpretación abstracta de la ley."⁶⁴

En la opinión de Nestor de Buen Lozano, lo previsto por el artículo 49 constitucional, obliga a considerar si las junta forman o no parte del Supremo Poder de la Federación que para su ejercicio se divide en Legislativo, Ejecutivo y Judicial, asentando que desde el punto de vista formal no pertenecen al legislativo, puesto que este se deposita exclusivamente en un congreso que se divide en dos cámaras,

⁶⁴ *Ibidem* pag. 143

mientras que desde el punto de vista material, las juntas no dictan leyes, las sentencias colectivas son normas especiales, abstractas y obligatorias que pueden ser reformadas por acuerdo de las partes, como sucede cuando se acuerda la revisión de las condiciones de trabajo aprobadas antes por una junta.

Tampoco se pueden ubicar dentro del poder judicial, puesto que si se atendiera exclusivamente a la función jurisdiccional de las juntas en los asuntos jurídicos sería claro el paralelo respecto de las que realiza el poder judicial, no obstante su independencia orgánica, pero si se advierten sus funciones en los conflictos económicos, sus facultades administrativas y que a partir de 1980, las responsabilidades tutelares, adicionadas a la elección democrática de los representantes del trabajo y capital, resulta claro que las juntas no forman parte del poder judicial.

Por lo que hace al Poder Ejecutivo, Néstor de Buen, afirma que hay evidentemente una dependencia concreta del Ejecutivo en el orden administrativo en cuanto el Presidente de la República nombra al presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y el Secretario del Trabajo y Previsión Social, al representante del gobierno en las juntas federales de conciliación, no obstante, ninguna de las autoridades mencionadas está facultada para invadir la autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar de las juntas, en este sentido no existe dependencia alguna de carácter legal.

Por todo lo anterior, concluye que "las juntas de conciliación y arbitraje, son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y locales, que fungen como tribunales de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes a juzgar los hechos en conciencia"⁶⁵

El maestro Alberto Trueba Urbina, por su parte, asegura que las Juntas son tribunales sociales, apoyándose en una investigación de las fracciones XX y XXI

⁶⁵ *Ibidem* pag. 155

del artículo 123 constitucional, de donde desprende que los constituyentes crearon un sistema propio, típicamente mexicano, cuyos antecedentes pueden verse en las leyes de la etapa revolucionaria

Respecto a que si son o no tribunales judiciales, el Maestro sostiene que no lo son, ya que en la teoría y en la práctica las Juntas, son órganos autónomos de la jurisdicción social, como se deriva del pensamiento socialista de los legisladores de 1917, y de la supresión del convenio de arbitraje en la fracción XXI del artículo 123 constitucional

Afirma, que, "las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias, son autoridades estatales compuestas de representantes de obreros, patrones y del gobierno, que constituyen un cuarto poder constitucional, establecido en el artículo 123 a cuya competencia se encomienda la resolución de los conflictos del trabajo, de tal manera que una vez designados los titulares de estas representaciones, actúan conforme a la ley de su competencia, sin que pueda sostenerse válidamente su dependencia de las clases sociales obrera y patronal ni del poder ejecutivo que designa al representante del gobierno"⁶⁶

Por lo tanto, podemos concluir, coincidiendo con el pensamiento del Maestro Alberto Trueba Urbina, que la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es que las mismas son tribunales laborales que ejercen la función jurisdiccional, al decidir los conflictos entre el capital y el trabajo a través del proceso correspondiente, ya sean estos conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económicos con una función social, esencialmente proteccionista de los trabajadores y reivindicadora tendiente a suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre

⁶⁶ TRUFEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa México 1982 Pag. 239
90

3.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

A partir de 1917, con la promulgación de la Constitución Federal, en todo el país aparecieron grandes movimientos obrero nacionales, prohijados por las federaciones sindicales que empezaron a formarse. dando origen a una serie de conflictos y confusiones, traducidas en una diversidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados, que daban tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o mas estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, por carece de eficacia sus decisiones, fuera de su jurisdicción

Lo anterior, dio lugar, a que en 1926 y 1927, el gobierno del general Plutarco Elías Calles, dictara por conducto de la Secretaría de industria Comercio y Trabajo, diversos acuerdos, en los cuales se dispuso que los conflictos laborales que surgieran en materia de ferrocarriles, industria textil, industria minera y producción y distribución de energía electrica, fueran de la incumbencia de los órganos de la federación.⁶⁷

Asimismo, y ante esta situación en el año de 1929, el entonces presidente provisional Emilio Portes Gil, formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para que convocara a un periodo extraordinario de sesiones en el que habría de analizarse la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución federal, señalaba que "la diversidad laboral solo causaba perjuicios tanto al trabajador como al capitalista, que generaban conflictos constantes que preocupan hondamente al estado e impiden la paz y el adelanto del pais"⁶⁸ iniciativa que fue aprobada el 20 de agosto de 1929, convirtiendo la expedición de una Ley Federal del Trabajo en una preocupación fundamental

⁶⁷ Cfr BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago Conceptos Basicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica México 1995 pag. 29

⁶⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo, Ob. Cit pag. 128

El Presidente Portes Gil, cumpliendo con lo que anunciara en el acto de toma de posesión, en el que aseveró que "uno de mis primeros actos al tomar posesión de la presidencia provisional de la República, será enviar a las cámaras de la Unión el proyecto de ley del Trabajo y del seguro obrero"⁶⁹, convoca por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a obreros y patronos a una convención nacional para crear el proyecto de ley del trabajo, proyecto que no prosperó debido a una fuerte oposición sindical, por contener el principio de *sindicalización única* y debido a que asentaba la tesis de l arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio, aunque las juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo

De esta oposición, surge una convención obrero-patronal, reunida durante los primeros meses de 1931, dando lugar a un proyecto, cuya redacción estuvo a cargo de la Secretaría de Industria, comercio y Trabajo, que fue presentado a la Cámara de Diputados en mayo de 1931, el pleno de ese H. cuerpo legislativo, procedió a *nombrar una comisión especial*, la que, salvo, ligeras aclaraciones, lo turnó a discusión. El documento fue aprobado por ambas cámaras, los días 4 y 13 de agosto del mismo año, surgiendo así la primera Ley Federal del Trabajo, que sería promulgada el 18 de agosto de 1931.

Ahora veremos algunas de las características mas importantes de la citada ley. siendo innegable que el anteproyecto de Portes Gil, tuvo alguna influencia la influencia que tuvo el anteproyecto de Portes Gil, en la redacción de la ley de 1931, en la parte orgánica de la citada ley, se adoptaron disposiciones de dicho anteproyecto aun cuando haya excluido la figura del Consejo Nacional del Trabajo.

Por otro lado, La elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de las convenciones, reunidas el día primero de diciembre de los años pares, designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas. La propia ley declinaba en reglamentos a

⁶⁹ *Ibidem* pag. 129

expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.

Las reglas del procedimiento ante las juntas contemplaban la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto, pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión.

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieran alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, previendo la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias del desahogo de pruebas, e inclusive desahogar diligencias fuera de su propio local.

Se otorgaba a las partes un término común de 48 horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pudiéndose ordenar con ese motivo, el desahogo de nuevas diligencias.

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial, un dictamen, que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo, firma por los representantes y notificación a las partes.

Los laudos habrían de dictarse a "verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según

los miembros de la junta lo crean debido en conciencia y de manera clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio.

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales y de remate, en todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la junta."⁷⁰

Así coincidiendo con la opinión del maestro Mario de la Cueva, "la ley de 1931, no obstante su orientación civilista, supo recoger las tendencias de la vida nacional y armonizarlas con la idea de la justicia de la Declaración de derechos sociales de 1917 y consignar las estructuras básicas que yacen en el fondo del derecho laboral de nuestros días."⁷¹

Esta ley, fue eficaz, pese a sus errores y deficiencias, rigió la vida económica y social de México durante 40 años

3.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Como ya hemos visto, la Ley federal del Trabajo de 1931, nació en una circunstancia social y económica determinada, que permaneció relativamente estática y sin grandes sobresaltos. sin embargo, en la década de los sesenta, el gobierno se convenció de que era indispensable preparar una legislación laboral nueva, que afianzara las conquistas logradas por los sindicatos obreros y las extendiera a la gran masa de los trabajadores, así se llegó a la promulgación de una nueva ley del trabajo en 1970

⁷⁰ *Ibidem*, pag. 133

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Ob. Cit. p. LI

Esta nueva ley, tuvo dos anteproyectos, el primero en 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada por el presidente Adolfo Ipeles Mateos e integrada por diversas personalidades. exigía para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del Artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo. una mas justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios minimos, un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades, etc reformas que fueron aprobadas en noviembre de 1962, sin embargo, este anteproyecto quedó en el escritorio del presidente.⁷²

El segundo anteproyecto se concluyó en el año de 1968 redactado por una nueva comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, que fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones, invitando además a las clases sociales para que nombraran representantes para lograr una mejor elaboración del proyecto Después de emitir los sectores interesados sus observaciones en diciembre de ese año, el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1ro. de abril de 1970 y entró en vigor el 1ro. de mayo del mismo año

Es menester destacar importantes aspectos que se introdujeron en esta nueva Ley Federal del Trabajo, que reconoce la existencia de dos jurisdicciones "Una federal y otra local, adoptó el principio que si bien los asuntos de trabajo deben estar sometidos a una instancia única, sin embargo, es posible establecer varias juntas en cada una de las entidades federativas cuando se trate de una jurisdicción local o en distintos puntos de la República cuando se trata de juntas federales."⁷³

⁷² Cfr DAVALOS, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Ob Cit pag. 73

⁷³ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Ob. Cit pag 158

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas las facultades necesarias para arbitrar conflictos de menor cuantía a tres meses de salario, asimismo, para evitar las constantes desintegraciones de las juntas por la ausencia de los representantes, lo que solía ser el resultado de maniobras de los litigantes, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes, aunque sí para la resolución de los conflictos

Por lo que hace a las normas procesales, se tomó en cuenta que el procedimiento ante las Juntas de Conciliación pudiese transformarse en totalmente oral, siendo desechado toda vez en la práctica adolecería de numerosos defectos, tomando en consideración que la procedencia del juicio de amparo en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exige que los datos fundamentales del proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, queden escritos en el proceso, por lo que como característica el procedimiento será de naturaleza mixta, es decir, en parte oral y en parte escrito, predominando lo oral, procurándose, hasta donde es posible los formulismos procesales.

Una característica mas de este proceso es que si bien es cierto, el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del gobierno, del Trabajo y del Capital, disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad, disposición que se denomina diligencias o probanzas para mejor proveer.

En resumen, las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva, de los juicios laborales, hicieron más fáciles las notificaciones, aligeraron los trámites de los incidentes, aumentaron el plazo de la caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria. El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones.

En el capítulo de pruebas, se incluyó la inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales. Asimismo, se incluye un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica principal es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución ⁷⁴

El principal objetivo de esta nueva Ley Federal del Trabajo, como es sabido, es el de proporcionar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el Trabajo y el Capital, sin embargo, en el aspecto procesal, debía evolucionar, como sucedió con las reformas procesales que se hicieron a la misma en el año de 1980

3.6. REFORMAS PROCESALES DEL IRO. DE MAYO DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Reforma procesal del Trabajo, publicada en 1980, surge de la necesidad de mejorar la impartición de la justicia social, ya que se había visto que el procedimiento dispuesto en la ley de 1970, no satisfacía en su totalidad este requerimiento, por lo que el 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, así como una adición sustancial a la parte final del artículo 47, con el propósito de que el procedimiento laboral estuviera completamente acorde con las exigencias de un país que crece rápidamente

⁷⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo Ob Cit pag. 135

Este propósito se expresa claramente en la exposición de motivos de dicha reforma que dice que en virtud de que el propósito fundamental del gobierno es implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas, no basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia, la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El país con una población geoméricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de mas y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas

Continúa diciendo que el esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen, y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia. El proyecto procura ofrecer mas claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes. Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados, logrando mayor economía, concentración y sencillez del proceso, destacándose la opinión del Maestro Trueba Urbina cuando asevera que "las juntas no son tribunales judiciales, sino órganos de la jurisdicción social, es decir, Tribunales Sociales del Trabajo."⁷⁵

Por su parte, el Dr. José Dávalos en su obra Derecho del Trabajo I asienta que "el procedimiento anterior, estaba plagado de defensas e incidentes, convirtiéndolo en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, por lo que las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto

⁷⁵ TRUJBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Ob Cit Pag 425, 426

de que es un derecho de clase, dando coherencia al función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de la multicitada justicia social "76

Las reformas fueron publicadas en el Diario oficial el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1ro de mayo del mismo año

"Reformas que atienden particularmente a la expresión concreta y comprometedora de los principios generales del derecho procesal del trabajo, es decir, a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a la nueva distribución de la carga de la prueba, a los problemas de la representación legal, al impulso procesal a cargo de las autoridades hasta llegar a la conclusión del conflicto, a la obligación que impone a las juntas de Conciliación y Arbitraje para subsanar las demandas de los trabajadores, facultándolas para incorporar nuevas acciones que deriven los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida, apareciendo por primera vez en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo "77

Es conveniente señalar que en nuestra opinión la evolución del Derecho procesal del Trabajo, es fundamental, pues de poco servirían las normas protectoras de los trabajadores sin la existencia de disposiciones adecuadas que permitan hacer efectivos sus derechos y garantías, las reformas hechas a la Ley Laboral en 1980, cumplen con esta función, ya que el procedimiento laboral experimentó cambios importantes y esenciales que van encaminados a lograrlo

3.7. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

⁷⁶ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob Cit. pag 74

⁷⁷ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo Ob Cit pag 136

La palabra Jurisprudencia, deriva del latín *jurisprudentia* que proviene de *ius* y *prudencia* y significa "prudencia de lo justo y lo injusto".

La prudencia es una virtud intelectual que permite al hombre conocer lo que debe evitar, referida a lo jurídico es la virtud que discierne lo justo de lo injusto, por lo que Ulpiano la define como "el conocimiento de las cosas humanas y divinas, la ciencia de lo justo y de lo injusto"

A esta concepción, siguió la clásica que la define "hábito práctico de interpretar rectamente las leyes y aplicarlas oportunamente a las cosas que ocurren"⁷⁸

Así pues, la jurisprudencia judicial es la interpretación que hacen los tribunales competentes al aplicar la ley a los supuestos de conflicto que se someten a su conocimiento

En el caso de México, la jurisprudencia judicial es la interpretación de la ley, firme, reiterada y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o por salas y por los Tribunales Colegiados de Circuito.

La Ley de Amparo determina los términos en que dicha jurisprudencia es obligatoria, así como los requisitos para su interrupción y modificación

Así, establece que para formar jurisprudencia, se exige la reiteración del criterio de interpretación que debe ser sustentado en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario, de manera tal, que al producirse esa reiteración concordante se crea una presunción de mayor acierto y surge en consecuencia, la imperatividad de la jurisprudencia.

Desde 1870 en México se ha creado jurisprudencia que ha sido publicada

⁷⁸ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO TOMO I-O Ob. Cit pag 1890

en el Semanario Judicial de la Federación creado por decreto de 8 de diciembre de 1870, siendo presidente de los Estados Unidos Mexicanos el licenciado Benito Juárez, las tesis de jurisprudencia y precedentes han sido publicados por épocas, todas ellas de diversa duración, de las cuales se han concluido ocho y actualmente se *integra la novena*

Las Épocas pueden dividirse en dos grandes periodos constitucionales: antes y después de 1917, dicha división obedece a que un gran número de tesis de jurisprudencia que fueron publicadas en las épocas Primera a la Cuarta, antes de 1917, hoy son inaplicables (no vigentes), y por ello se agrupan dentro de lo que se ha dado en llamar **jurisprudencia histórica**. Las épocas Quinta a la Novena, de 1917 a la fecha, comprenden lo que se considera el catálogo de la **jurisprudencia aplicable** o vigente.

La Primera Época cubre el lustro de 1871 a 1875. durante este periodo fueron publicados siete tomos que contienen las resoluciones sostenidas por los Tribunales Federales del 3 de octubre de 1870 al mes de septiembre de 1875.

A partir del mes de octubre del año 1875 y hasta el año de 1880, el Semanario Judicial de la Federación dejó de publicarse y durante este periodo las sentencias de los Tribunales de la República, en especial las del Tribunal Superior de Justicia del Distrito y las de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, formaron parte de las columnas de *El Foro* y *El Derecho*, periódicos no oficiales de jurisprudencia y legislación

La Segunda Época, está compuesta por diecisiete tomos y abarca el periodo de enero de 1881 a 1889

Doce tomos son los que conforman la Tercera Época consignando los fallos del Poder Judicial de la Federación de enero de 1890 a diciembre de 1897

La Cuarta Época, la más amplia de las prerrevolucionarias, principia en 1898 y finaliza en 1914 y se integra por cincuenta y dos tomos.

En estas primeras cuatro épocas del Semanario aparecen publicados, además de las resoluciones de los tribunales federales, los pedimentos del Fiscal, del Procurador General de la República y de los Promotores Fiscales

Podemos hablar de un segundo periodo a partir de la quinta época. Una vez establecido el nuevo orden constitucional, se pudo dar paso al comienzo de la quinta época. Se instaló la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 1o de junio de 1917, y el 15 de abril de 1918 apareció el primer número de la Quinta Época. Después de más de siete lustros, con ciento treinta y dos tomos identificados con números romanos, la Quinta Época llegó a su fin y dio paso a la siguiente

La sexta época, integrada por ciento treinta y ocho volúmenes numerados con cifras romanas, va de julio de 1957 a diciembre de 1968, año en que las reformas y adiciones a la Constitución Federal y a la Ley de Amparo, marcaron la terminación de la Sexta Época y el inicio de la Séptima.

La séptima época, de enero de 1969 al 14 de enero de 1988, se compone por doscientos veintiocho volúmenes, estuvo regida por las "Bases" (Acuerdo del Pleno de 18 de febrero de 1970 y 28 de enero de 1971) En un principio, la Séptima Época agrupa las tesis y resoluciones relativas a cada mes. Sin embargo, los volúmenes 91 a 228 reúnen tanto las correspondientes a un semestre como a un año. Dichos volúmenes están compuestos por siete partes editadas en cuadernos por separado. La primera parte recopila lo concerniente al tribunal Pleno, las partes segunda a quinta lo relacionado con las Salas numerarias; la sexta, lo referente a los Tribunales Colegiados de Circuito y, la séptima, lo perteneciente a la Sala Auxiliar

La Octava Época principió el 15 de enero de 1988, regulada por Acuerdos del Pleno de 4 de febrero y 11 de agosto de 1988. Las reformas constitucionales y legales de 1988 hacían urgente un nuevo estatuto para la

jurisprudencia El cambio radical habría de iniciarse con el Acuerdo del Pleno de 13 de diciembre de 1988 (modificado por los de 8 de junio de 1989 y 21 de febrero de 1990)

Hasta el tomo VI, la Octava Época se publicó en tomos que cubren un semestre Una vez recuperado el rezago, a partir del tomo VII, la publicación comenzó a aparecer mensualmente.

De igual manera a partir del tomo VII se publica un apartado de Índices que contiene regularmente. Índice Temático Alfabético, Índice Onomástico. Índice de Resoluciones, Índice de Ejecutorias que integran Jurisprudencia, Índice de Votos Particulares del Pleno y Salas e Índice de Acuerdos del H Tribunal en Pleno, así como Índice Temático Alfabético, Índice de Ejecutorias que integran Jurisprudencia, Índice Onomástico e Índice de votos particulares de los Tribunales Colegiados de Circuito.

Las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1994 y que se reflejaron en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada en el citado diario el 26 de mayo de 1995, que abrogó a la anterior de 5 de enero de 1988 y sus reformas, marcaron la terminación de la Octava Época y el inicio de la Novena. Por acuerdo 5/1995 del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del 13 de marzo de 1995, se estableció como fecha de inicio de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación el 4 de febrero de 1995, la cual se rige por el acuerdo 9/1995, del Tribunal en Pleno, que determina sus bases

En la Novena Época se conjuntan las publicaciones del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, creada con la reforma a la Ley de Amparo del 5 de enero de 1988, de tal manera que en una publicación se comprenden las tesis de Jurisprudencia del Pleno, de las Salas y de los Tribunales Colegiados de Circuito, las tesis aisladas de los citados órganos, el texto de las ejecutorias o de su parte considerativa que se ordene publicar por el Pleno, las Salas, o los Tribunales Colegiados de Circuito, así como el texto de una de las ejecutorias que dieron lugar a

una jurisprudencia por reiteración, las que motivaron una jurisprudencia por contradicción y aquéllas respecto de las cuales se formuló voto particular, incluyéndose éste Asimismo, se incluyen los acuerdos generales del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal

La publicación del Semanario Judicial de la Federación es mensual y se compone de tres partes La primera contiene las tesis y ejecutorias del Pleno y de las Salas de la Suprema Corte, la segunda las tesis y ejecutorias correspondientes a los Tribunales Colegiados de Circuito y la tercera los acuerdos del Tribunal Pleno y del Consejo de la Judicatura Federal Al final se incluyen los índices de la publicación que comprenden las secciones necesarias para facilitar la localización de las tesis y ejecutorias respectivas

Las publicaciones mensuales integran un volumen cada semestre, el cual contiene además, un índice general por orden alfabético y por materia de las tesis que comprende dicho período y una sección especial en donde se citan todos los acuerdos emitidos por el Pleno de la Suprema Corte y por el Consejo de la Judicatura, en orden onomástico ⁷⁹

⁷⁹ Cfr IUS 2000 Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917 – 2000. Poder judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación México, 2000

CAPITULO CUARTO

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

4.1. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El Capítulo XVII Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Título Catorce Derecho Procesal del Trabajo, vigente a partir del 1ro de mayo de 1980 de las reformas procesales que se dieron a la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1ro de mayo de 1970, se estableció la normatividad procesal que regulará el procedimiento ordinario laboral

En el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo como quedaron definidos con anterioridad en este trabajo.

En este título Catorce que determina la normatividad procesal del procedimiento ordinario laboral encontramos que por la naturaleza del derecho del trabajo plasmado en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, como protección de la clase trabajadora, y determinó que en la Ley reglamentaria se establecieran características distintas al procedimiento ordinario civil, como es en esencia que el procedimiento ordinario laboral sea público, gratuito, inmediato, **predominantemente oral** y se iniciará a instancia de parte, con estos principios rectores obliga a las Juntas a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, que viene a romper lo tradicional del Derecho Común, como lo ha sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia de que no son tribunales de derecho sino como tribunales de conciencia y por lo mismo, no están obligadas al pronunciar sus resoluciones o

laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios que hoy en día continúa con dilación para las partes en un conflicto de intereses

En consecuencia, tenemos que por la naturaleza de la Constitución Federal vigente, de envoltura protectora, en su artículo 17 se cumple con el espíritu del constituyente en el que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, por lo que el legislador común al establecer estos principios procesales en su ley reglamentaria, obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a cumplir con tal normatividad para no violar los principios esenciales del procedimiento y las garantías individuales de las partes en contienda, y por esta razón el procedimiento ordinario laboral es dinámico, sencillo, económico y desde luego predominantemente oral, estableciéndose una concentración del proceso en beneficio de las partes en lo que les corresponda.

El procedimiento ordinario laboral, ha sido estudiado por diversos autores, así tenemos que el maestro José Dávalos Morales, en su obra *Tópicos Laborales*, afirma que desde 1980, "el procedimiento del trabajo se transformó en un procedimiento social y de clase, reflejado en que no solo es igualdad ante la ley el tratar igual a los iguales, también lo es el tratar desigualmente a quienes económica, social y culturalmente son desiguales, dando con ello congruencia al derecho procesal del trabajo, con el derecho individual y colectivo."

Afirma, asimismo, que los principios procesales que dan su fisonomía al procedimiento del trabajo, "son los firmes cimientos a partir de los cuales se edifica la justicia del trabajo"⁵⁰

Al respecto, el maestro Trueba Urbina lo define como "Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso

⁵⁰DAVALOS, José Tópicos Laborales, Segunda edición actualizada Porrúa México, 1998 p 410

del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero – patronales, interobreras e interpatronales, dicha intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de justicia social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos.”⁸¹

4.2. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDADA Y EXCEPCIONES, Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones, ya que es un procedimiento predominantemente oral. en el que la Junta interviene en una doble función como conciliadora y como árbitro

En el procedimiento ordinario laboral se inicia a instancia de parte, con la presentación del escrito de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, expresando los hechos en que funde el actor sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones, como lo establecen los artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez presentado el escrito de demanda, la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, comúnmente conocido como auto de radicación, el que ordena el registro del escrito de demanda en el libro de gobierno, la asignación del número del expediente laboral, la notificación personal a las partes

⁸¹ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Ob Cit pag. 74

con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, como lo establece el artículo 873 de la Ley Laboral.

El dispositivo legal anteriormente invocado, señala que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días, envoltura protectora hacia la clase trabajadora que beneficia sus intereses, en el sentido de que si esas irregularidades u omisiones lo perjudicaran durante la secuela del procedimiento lo debe prevenir para que lo subsane, y es inexacto que la autoridad laboral contravenga el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al no haber prevenido al trabajador actor para que aclarara los hechos fundatorios de su demanda, antes de acordar su admisión, puesto que el susodicho precepto legal se refiere a la obligación de la Junta de prevenir al actor de un juicio laboral, cuando se trate del trabajador, para que incluya en la demanda, las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, deriven de la acción que ejercite y que hubiera omitido, conforme a los hechos expuestos, o para hacerle saber que las que ejercita son contradictorias, pero no incluye el que también deba prevenirse al obrero para que aclare los hechos, pues esta hipótesis no está prevista por el citado precepto legal y de ningún modo legal se puede considerar que haya una suplencia de la queja deficiente, porque incluso no existe algún apercibimiento o sanción que pudiera nulificar las acciones ejercidas por el trabajador.

Como se observa, el legislador común estableció que debe prevalecer ante todo el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de la clase patronal para conseguir el equilibrio y la justicia social en sus relaciones, por lo que consideramos que con estas medidas de

seguridad procesal se debe iniciar el procedimiento ordinario laboral en lo posible con una determinada igualdad entre el actor y el demandado

De acuerdo al artículo 875 de la Ley Laboral, define que la audiencia a que se refiere el artículo 873 del ordenamiento legal citado, constará de tres etapas, a saber

- ✧ De conciliación
- ✧ De demanda y excepciones.
- ✧ De ofrecimiento y admisión de pruebas

Esta audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas está dividida en tres etapas, y se trata de una sola audiencia, una solo **UNIDAD PROCESAL** tan es así que se señala día y hora para la celebración de la audiencia completa y no-día y hora para la celebración de cada una de las etapas.

Ahora bien, dirigiendo nuestra atención a la primera etapa, la de conciliación, debemos mencionar que ésta tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio y su desarrollo se encuentra establecido en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Etapas en la que las partes tienen que concurrir personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados, al respecto, Miguel Borrel Navarro transcribe la opinión del Maestro Alberto Trueba Urbina quien considera inconstitucional esta disposición, pues afirma que "se les impide a las partes estar asesoradas en el periodo conciliatorio, medida contraria a los intereses de los trabajadores"⁸²

⁸² BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Ob Cit pag. 577

Podrá suspenderse la audiencia a petición de las partes, para tratar de conciliarse, ello será por una sola vez y la Junta deberá fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley y en virtud de su comparecencia.

Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, asimismo, de no concurrir ninguna de las partes a esta primera etapa, se les tendrá por inconformes con la conciliación y deberá presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones

De llegar a un convenio entre las partes, se dará por concluido el conflicto, ya que dicho convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo

Una vez concluida o agotada la etapa conciliatoria y en virtud de que las partes no llegaron a convenio alguno, se pasan los autos a la etapa de demanda y excepciones, regida por las disposiciones del artículo 878 de la Ley Laboral, en el que se establecen las normas a seguir en su desarrollo.

El artículo 878 en sus fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, dispone que abierta la segunda etapa de la audiencia, nuevamente el presidente de la Junta esta obligado a hacer una nueva exhortación a las partes para llegar a una conciliación, de no ser posible, prevé una vez que el actor haya expuesto su demanda, ratificándola o bien modificándola, respecto de las prevenciones que haya podido hacer la Junta y por una sola ocasión será posible validamente la modificación de la demanda y la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, consecuentemente la fracción III del dispositivo legal en cita establece que el demandado debe contestar la demanda en forma oral o por escrito, no obstante que promueva alguna cuestión incidental, toda vez que la fracción IV, del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente dispone que en dicha contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, en este último caso, quedará obligado a entregar al actor una copia de la contestación a la demanda,

En la práctica forense del derecho procesal del trabajo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los abogados postulantes y las autoridades laborales, por la naturaleza del procedimiento ordinario laboral y por lo avanzado del mismo, dentro de la normatividad laboral que es dinámica y cambiante, encontramos que en esta etapa del desarrollo del arbitraje ordinario laboral, la parte demandada al enterarse que el actor ha modificado, aclarado o ampliado su reclamación, en su caso, alguna acción de manera substancial, le ha asistido el derecho potestativo a esa parte demandada para solicitar la suspensión de la audiencia por el desconocimiento de los hechos y preparar su defensa, esta cuestión ha sido sustentada por el poder judicial, como una práctica de equidad en el juicio laboral, por lo que en términos generales, en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda, en el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante

En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante

En este orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad, sin que se pueda considerar violación a los principios del procedimiento ordinario laboral ni la vulneración de las garantías individuales del

trabajador, porque se insiste, son cuestiones de equidad en las que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos segundo y diecisiete que establecen que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 apartados "A" y "B" de la Constitución Federal

Lo anterior, tiene su fundamento en la siguiente jurisprudencia

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, Marzo de 1998 Tesis. 2a/J 11/98 Página: 257

AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL.

Contradicción de tesis 14/97. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito 23 de enero de 1998. Cinco votos Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

De acuerdo con el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia anteriormente mencionada, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, réplica y contrarréplica, es decir, las manifestaciones hechas por las partes tanto en los escritos de demanda, contestación a la misma, como la ampliación, modificación, réplica y contrarréplica planteadas por las partes en la etapa de demanda y excepciones, según se desprende de lo dispuesto en las fracciones II, IV y VIII del artículo 878 de la citada ley laboral, deben ser consideradas por la Junta al fijar la controversia.

Con respecto a las fracciones V y VI del artículo 878 de la Ley Laboral, la excepción de incompetencia que oponga el demandado, como ha quedado plasmado, no da lugar a la suspensión de la audiencia, por no ser una excepción perentoria y dispone con claridad que si el demandado no contesta la demanda en la misma audiencia, se tendrá por confesada la demanda, sin mas apercibimiento que el señalado, por lo que podemos concluir que conlleva el mismo de la fracción IV de este artículo y no podrá admitirse prueba en contrario, por lo que el siguiente paso procesal será la oportunidad a las partes de que por una sola vez el actor podrá replicar y el demandado contrarreplicar brevemente, sin que el legislador común se refiera sobre el significado de la expresión "brevemente", ya que se da que el escrito de demanda pudiese ser extenso, luego entonces, la contestación también lo será y como consecuencia de ello, la réplica tendrá que ser breve en relación a ambos escritos.

Como se desprende de la fracción VII si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalado para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes

En términos de la fracción VIII del artículo 878, se dispone. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, es la tercera de esta audiencia inicial y su tramitación se encuentra señalada en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, del que se desprende que primero el actor y seguidamente el demandado ofrecerán los medios de prueba que estimen convenientes, en relación siempre con los hechos controvertidos.

Sin embargo, cuando de la contestación o reconvenición se desprendan hechos desconocidos para el actor, éste podrá solicitar que la audiencia se suspenda

para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos, al respecto, nos dice el maestro Néstor de Buen Lozano que "el concepto de hecho desconocido debe verse con cuidado, podría consistir, sin embargo en una precisión no invocada, como el aviso de despido o en un hecho ciertamente ajeno al actor, pero de repercusiones en el juicio, en todo caso, la Junta deberá ponderar si es o no desconocido, porque también puede tratarse de una maniobra del actor o su representante para conseguir mas tiempo"⁸³

Ambas partes podrán objetar recíprocamente las pruebas ofrecidas por la contraparte, mismas que deberán razonarse, explicando los motivos por los que no deben ser admitidas las pruebas de su contraparte

Una vez ofrecidas las pruebas de las partes, la Junta deberá, de inmediato, dictar acuerdo sobre las pruebas que admita y las que deseche, señalando día y hora para la audiencia en que se celebrará el desahogo de dichas probanzas.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solo podrán aceptarse nuevas pruebas, cuando se trate de hechos supervenientes o bien referentes a las tachas de los testigos

Finalizando este tema, podemos destacar el texto del artículo 882 de la Ley Laboral, del que se desprende que si al término de esta audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se otorgará un término para alegar y se dictará el laudo respectivo.

4.2.1. MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

⁸³ DE BUEN LOZANO, Nestor Derecho Procesal del Trabajo. Ob Cit pag. 551

Nos dice el Lic Juan B. Climent Beltrán, que la prueba ofrece diversos aspectos, de la acción de probar y el efecto de prueba, los medios o instrumentos de prueba y los órganos de la prueba

Así la acción de probar, es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos, los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en sí es la demostración de la certidumbre de esos hechos, nos dice que Carnelutti, asevera que la prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, ya que si el juzgador dijese la verdad absoluta, los recursos de impugnación saldrían sobrando, porque ningún juez podría revocar la verdad de otro juez y sería imposible la sentencia de revisión⁸⁴

Asegura el Dr. Miguel Borrel Navarro que "el fin de la prueba es hacer que el Tribunal de l Trabajo, mediante la demostración, evidencia y certeza de los hechos, lograda a través de las pruebas, llegue al convencimiento de la verdad en el proceso laboral, y, pueda, con fundamento en ellas, resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su resolución"⁸⁵

Existen juristas que opinan que el juez no puede participar en la prueba, porque se lo impide el principio de imparcialidad, sin embargo en nuestro derecho procesal del trabajo, las Junta no solo tienen esa facultad, sino el deber de recabar pruebas, como se establece en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate "

⁸⁴ Cfr CLIMENT BELTRAN, Juan B Elementos de Derecho procesal del Trabajo, Primera Edición Esfinge, México 1989, Pág 151

⁸⁵ BORREL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Ob Cit pag. 543

Asimismo, en el artículo 886 de la misma ley, se establece que cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido copia del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 enumera los diversos medios de prueba admisibles en el proceso laboral:

"Artículo 776 Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes:

I Confesional

II Documental

III Testimonial

IV Pericial

V Inspeccion

VI Presuncional

VII Instrumental de actuaciones: y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia

Obliga la Ley Laboral en su artículo 780 que al momento de ofrecer las pruebas, éstas deberán estar acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo

4.2.2. RESOLUCIONES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

La función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se

manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva, ello derivado, en especial, de la obligación de hacer efectiva la garantía prevista en el artículo 8 que consagra el derecho de petición, por lo que a toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido

Por lo que como en cualquier proceso, se pueden plantear cuestiones de diferente grado, algunas atienden, simplemente a la necesidad de tramitar el proceso, otras a la resolución de cuestiones que se plantean por las partes y que exigen una determinación especial, así como la resolución definitiva del conflicto que se plantea.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 837, establece cuales son las resoluciones de los tribunales laborales.

"Artículo 837 Las resoluciones de los tribunales laborales son.

I Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio

II Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto "

Asimismo, los acuerdos de trámite, reciben también el nombre de "autos", que no esta previsto en la ley, pero es uno constante en los tribunales de trabajo. En realidad por "auto" se entiende una "forma de resolución judicial, fundada, que decide cuestiones secundarias, previas o incidentales, para las que no se requiere sentencia, lo que es válido en materia laboral si se dejan a un lado las resoluciones interlocutorias"⁸⁶

En este contexto, el jurista Juan B Clíment Beltrán nos señala que el carácter jurídico del acuerdo abarca dos aspectos: "Acuerdo de simple determinación

⁸⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho procesal del Trabajo. Ob. Cit pag 494

de trámite, ejemplificándolo con el que recae a la presentación del escrito de demanda, radicándola y señalando día y hora para la celebración de la audiencia inicial; y Acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente, como el que recae sobre la admisión de pruebas, una vez concluido el ofrecimiento

Respecto de las resoluciones interlocutorias, nos señala que se circunscriben a la resolución de incidentes, esto es, los miniprocesos que surgen en el curso del proceso mismo y que inciden impidiendo su desarrollo, en tanto no se diluciden mediante lo que puede denominarse sentencias procesales

Y por último los laudos, que son las resoluciones laborales que deciden sobre el *fondo del conflicto con carácter de definitivo*, como se estatuye en los artículos 841 y 842 de la Ley Laboral, que deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas el Juicio oportunamente, deben dictados a verdad sabida y buena fe guardada, sin que se pueda legalmente revocar sus propias determinaciones, por este motivo, sólo es procedente la impugnación por la vía de juicio constitucional en términos del artículo 44 de la Ley de Amparo" ⁸⁷

De igual manera, la Ley Federal del Trabajo incluye la aclaración de laudo como una más de sus resoluciones, como lo establece el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo, que será solo para el efecto de corregir errores o precisar algún punto, especialmente alguna incongruencia notable entre los considerandos y los resolutivos, permitiendo que cualquiera de las partes, una vez notificado el laudo, solicite de la junta la aclaración de la resolución, sin variarse el sentido de la misma.

El principio de celeridad en el procedimiento laboral, se refleja en los términos que la Ley Federal del Trabajo establece para que las Juntas dicten las resoluciones a que se ha hecho referencia, así el artículo 838, indica que si se trata de

⁸⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan Elementos de Derecho procesal del Trabajo Ob Cit. pag 196

proveídos relacionados con una diligencia, se dictarán en el acto, tratándose de promociones por escrito, se fija un plazo de cuarenta y ocho horas, salvo disposición en contrario de la misma ley

La Ley Federal del Trabajo, asimismo, dispone que las resoluciones de las Juntas deberán estar firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario el mismo día en que las voten, asimismo, su artículo 846 regula que si votada una resolución uno o más de los representantes ante la junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Ahora bien, en caso de tratarse de laudos, la fracción II del artículo 845, establece que "si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta especial, llamará a los suplentes, si los suplentes no se presentan a la junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta especial dará cuenta al Secretario de Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que designen las personas que los substituyan, en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente"

Es importante destacar que en contra de las decisiones de las juntas no cabe recurso alguno y tampoco las juntas pueden revocarlas sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes que los hubieran dictado, sin embargo, sin perjuicio de lo anterior, el artículo 686 segundo párrafo, de la Ley Laboral, establece "la Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad y omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente ley."

De todas las resoluciones laborales, las mas importantes son por la propia naturaleza de las juntas, los laudos para los que la Ley Laboral, establece los elementos que deben contener en su artículo 840

"Artículo 840 El laudo contendrá:

I Lugar, fecha y Junta que lo pronuncia

II Nombre y domicilios de las partes y sus representantes

III Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

IV Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta.

V Extracto de los alegatos

VI Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y

VII Los puntos resolutivos."

En la práctica, estos tienen en una primera parte que sería el proemio la identificación que la ley exige en las fracciones I y II del citado artículo 840

La segunda parte, que suele denominarse "Resultandos", expresa los antecedentes de la reclamación, y, por regla general, cumple con las exigencias de las fracciones III, IV y V del mismo artículo

La tercera partes, denominada "Considerandos", contiene las apreciaciones de la junta sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella y establece las razones por las cuales la junta estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho, en este capítulo

Los puntos resolutivos, son, simplemente las consecuencias que la junta extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinaran la absolución o la condena

4.3. ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 878 Y 879 DE LA LEY LABORAL

Para iniciar este punto del trabajo que presento, surge la necesidad de entrar a la exposición de motivos que el legislador tuvo a bien plantear para la formación, objeto y proceso legislativo para modificar los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, para lograr el mejor análisis de estos preceptos legales de la Ley Laboral

En la exposición de motivos de 21 de diciembre de 1979, estableció, entre otras cuestiones lo siguiente

“El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia, y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega”

“El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia, de lo contrario las circunstancias podrían ser avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora”

“El proyecto que presento a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer mas claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes”

Como puede apreciarse el interés primordial es dar una protección a la clase trabajadora cuando tenga la necesidad de hacer valer los derechos adquiridos y devengados por la relación individual de trabajo, por consecuencia el procedimiento ordinario laboral tiene la característica fundamental de la oralidad y que se deben tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, por esta razón, la aplicación de las normas procesales deben ser aplicadas con inmediatez.

Por lo tanto, el artículo 878 de la Ley Laboral establece la normatividad procesal de la audiencia que rige el procedimiento ordinario laboral, en la etapa de demanda y excepciones, de gran importancia para las partes en juicio, porque es en donde los contendientes establecen la litis y es la etapa en donde se forma la controversia a resolver por las Juntas de Conciliación y Arbitraje debiendo entender con ello que las manifestaciones hechas por las partes tanto en los escritos de demanda, contestación a la misma, como la ampliación, modificación, réplica y contrarréplica planteadas por las partes, según se desprende de lo dispuesto en las fracciones II, IV y VIII del artículo 878 de la citada ley laboral, deben ser consideradas por la Junta al fijar la controversia, de lo contrario, infringe el principio de congruencia, como veremos a continuación.

Artículo 878 La etapa de demanda y Excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes

I El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II - El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado,

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

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

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Anotado lo anterior, y de acuerdo a la disposición que hace el legislador en la fracción IV del artículo 878 laboral, en el que establece que el patrón deberá dar contestación a la demanda en esa audiencia, para lograr una mayor celeridad en el procedimiento, a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna, esto es, que si las partes no comparecen a la audiencia y de manera especial el patrón, se debe continuar con la audiencia, pero en esta fracción IV se encuentra la esencia del derecho y sobre todo el concepto jurídico fundamental de la sanción coactiva, esto es, una vez iniciada la audiencia y que el actor haya expuesto su demanda, ratificándola o modificándola, el siguiente acto procesal corresponde al patrón o a la parte patronal demandada, en el que debe dar contestación a la demanda, si no lo hace, o guarda silencio o resulta evasivo, se le deben tener por admitidos los hechos y la sanción coactiva será que no se le podrá admitir prueba en contrario, en este sentido estamos hablando de que el patrón demandado si compareció a la audiencia, pero no hace ninguna manifestación, deja de contestar la demanda o simplemente se refugia en evasivas sin proponer controversia alguna a la reclamación hecha en su contra, por lo tanto, cito la siguiente jurisprudencia en contradicción de tesis, que da apoyo a lo expuesto

Octava Época Instancia Cuarta Sala Fuente: Apéndice de 1995 Tomo V, Suprema Corte de Justicia de la Nación Tesis. 38 Página 24

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho comun se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese

período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, solo son operantes en caso de que las partes no concurran al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes

Octava Epoca: Contradicción de tesis 16/83 Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos

NOTA: Tesis 4a./J.10/89 (número oficial VII/89), Gaceta número 19-21, pág. 96. Semanario Judicial de la Federación, tomo IV, Primera Parte, pág. 330

La esencia de esta disposición legal radica en la sanción impuesta de tener a la patronal sin el derecho de ofrecer pruebas en caso de caer en las hipótesis jurídicas procesales que se señalan.

Por lo que toca a la disposición legal del artículo 879 de la Ley Laboral, consideramos que en esencia da una oportunidad procesal a la parte demandada para contestar la demanda hecha en su contra, por no haber comparecido a las etapas de conciliación, demanda y excepciones, porque es de explorado derecho que las excepciones y defensas que el demandado puede oponer, precisamente se hará en la etapa de demanda y excepciones, en consecuencia, se dispuso que el patrón en la

etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre tres hipótesis, que el trabajador no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, lo que encierra una contestación extemporánea a la demanda del trabajador, en virtud del apercibimiento en el sentido de que al no comparecer en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo; esto es, que debemos entender que parcialmente la parte patronal da por afirmativos los hechos de la demanda, por lo que se puede dar un absurdo, ya que en la etapa de demanda y excepciones se forma la controversia o el arbitraje a resolver, no es posible procesalmente que la parte patronal en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas pueda contestar la demanda, si ya la tiene admitida, a continuación se señala el contenido de este precepto legal

“Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes

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

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”

Ahora bien, cabe hacer notar que esta es una disposición legal, que bien o mal las partes la deben respetar y pasar por ella, lo que se pretende en este estudio es hacer notar la posible incongruencia que se da en el procedimiento ordinario laboral, cuando el patrón no comparece a la etapa del arbitraje, simplemente deja de haber controversia y al no existir resulta evidente que la valoración de pruebas aportadas en la etapa respectiva dejará de tener fuerza y valor probatorios y para que las Juntas puedan impartir la justicia social de manera pronta, expedita e imparcial, se debe atender lo que verdaderamente se dio por las partes en la etapa de demanda y excepciones, en virtud de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de

conciencia, esto es que la valoración de pruebas esta exenta de formalismos, pero deberán fundar y motivar sus resoluciones, por esta razón a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se le dan atribuciones inexistentes para la valoración de pruebas, que no son justas ni guardan un equilibrio e igualdad entre las partes

En consecuencia, esta disposición legal contiene una ventaja procesal hacia la patronal que a todas luces causa confusión, contradicción de criterios y la duda para resolver un juicio con justicia, equilibrio e igualdad procesal, por lo que cobra aplicación el artículo 18 de la Ley Laboral que dispone

“Artículo 18 - En la interpretación de las normas del trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador “

4.3.1. EL SILENCIO

Debemos señalar la intención del legislador laboral al establecer en la fracción IV del artículo 878 que el silencio. **harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.** por lo tanto, resulta procedente definir que se debe entender por silencio:

Abstención de hablar, imponer uno, hacer callar a las personas, reprimir las pasiones

En silencio - sin protestar, sin quejarse --

Efecto de no hablar por escrito, Ej El silencio de los periódicos ante el crimen

Silencio administrativo: Desestimación tácita de una petición o recurso por el mero vencimiento del plazo que la administración pública tiene para resolver

Falta de ruido.

De acuerdo a lo expuesto, el legislador mantiene el espíritu de establecer que a pesar de que la parte demandada comparece a la audiencia, tiene la obligación de contestar la demanda, si no lo hace, esto es, si guarda silencio, los hechos de la demanda se le deben tener por admitidos sin poderle recibir o admitir prueba en contrario.

4.3.2. LAS EVASIVAS

Debemos señalar por lo que hace al concepto de las evasivas, cual es la intención del legislador laboral al establecer de igual forma en la fracción IV del artículo 878 que las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario, por consecuencia, esta es la esencia jurídica en la formación de la controversia a resolver por la autoridad laboral, por lo tanto, resulta procedente definir que se debe entender por evasivas:

Efugio para evadir una dificultad, acción o efecto de evadirse de un lugar.

Efugio, es decir, sugiere frase, pregunta o cualquier medio usado en la conversación para desviar o eludir algo que en ella nos es desagradable, subterfugio esta con frecuencia muy cerca de pretexto, salida, recurso para sortear una dificultad Sinónimo de evasivas, escapatoria, salida,

De lo expuesto, se puede concluir válidamente que la parte demandada para obstaculizar el procedimiento ordinario laboral, pudiere ser evasivo y tratar de plantear la litis fuera de la controversia verdadera y para evitar esta práctica nociva en el procedimiento, se diseñó esta medida procesal y protectora para que no se caiga en lentitud y no se cumplan los principios procesales plasmados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, esta es la finalidad del legislador

4.3.3. ADMISIÓN DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA

Como hemos señalado, en el desarrollo de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, dentro del juicio ordinario laboral, la etapa denominada Demanda y Excepciones que es en donde las partes plantean la litis y se forma la controversia que debe resolver el juzgador laboral, encontramos la disposición jurídico-procesal de la fracción IV del artículo 878 de la Ley Laboral y que de alguna manera, insistimos, que la sanción coactiva establecida, es de tener por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario, cuando el patrón comparece a la audiencia, guarda silencio o es evasivo, en consecuencia, el legislador común dispuso que se deberán de tener por admitidos los hechos de la demanda sobre los cuales no existan puntos de controversia

Lo relevante de esta hipótesis jurídico-procesal es que la admisión de un hecho conlleva a su aceptación, tal vez, como hecho propio, con el significado de no admitirle prueba alguna, porque se debe entender que el demandado laboral participó en hecho y obra de palabra o externo su voluntad, etc, para la consumación del hecho en que apoya su demanda el accionante.

Es importante señalar en el presente estudio, lo que se debe entender por demanda y que desde luego, en el derecho romano, la demanda escrita no apareció sino hasta el último periodo del derecho procesal romano, el extraordinario. Durante

la época de las acciones de la ley, y mientras estuvo en vigor el sistema formulario, el actor expresaba sus pretensiones verbalmente, lo que obligó a los litigantes a acudir a testigos que pudieran dar fe de los términos en que las dos partes habían planteado el debate (*litis contestatio*); pero Justiniano introdujo una nueva manera de iniciar el juicio “el demandante presentaba al Tribunal su demanda por escrito, (*libelus conventiois*) con la petición de que fuese comunicada al demandado. El *libelus conventiois* contenía una exposición sumaria de los medios y de la demanda, debía estar firmada por el demandante o si este no sabía escribir por un *tabularius*”. Lo anterior lo expresó Eduardo Pallares en el Diccionario de Derecho Procesal Civil por lo que propuso una enunciación de lo que debe entenderse por demanda “la demanda es el acto jurídico mediante el cual se inicia el ejercicio de la acción”, lo que entraña desde luego en nuestro derecho procesal laboral que es dinámico que la acción debe estar apoyada en hechos, muchos de ellos notorios y jurídicos, por todo acontecimiento o suceso que tiene trascendencia jurídica, en el asunto jurídico que se plantea

Por esta razón afirmamos que puede existir una confusión en esta etapa de la controversia, también llamada del arbitraje, porque se expone la acción y se opone la excepción, en el sentido de que la admisión de los hechos tienen el efecto jurídico de no formar controversia alguna dentro del conflicto de intereses planteado, apoyándose lo anterior en las siguientes tesis:

Octava Época. Instancia SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente Semanario Judicial de la Federación Tomo XII, Diciembre de 1993 Página: 917

OMISIÓN DE DAR CONTESTACIÓN A LA DEMANDA CUANDO COMPARECE EL DEMANDADO A LA AUDIENCIA DE LEY. EFECTOS JURÍDICOS DE LA En términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, la parte demandada tiene la obligación de contestar la demanda, oponiendo las excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, ya sea afirmándolos

o negándolos, y expresando los que ignore cuando no le sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. Asimismo, el propio precepto legal sanciona el silencio y las evasivas al contestar la demanda, teniendo por admitidos los hechos respecto de los que no se suscite controversia, de los que no podrán admitirse pruebas en contrario; en tal virtud, si la parte demandada comparece a la audiencia de ley y no contesta, deben tenerse por admitidos los hechos de la demanda, sin que se puedan ofrecer pruebas en contrario, toda vez que el supuesto en que éstas son admisibles es el regulado por el artículo 879 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, cuando el demandado no concurre a la etapa de demanda y excepciones, o sea que es una hipótesis distinta a la en que sí comparecen a esta fase pero omiten contestar la demanda.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 4757/93. Leobardo Castillo Bolaños y otro 6 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz. Novena Época. Instancia.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo. II. Noviembre de 1995. Tesis. I 3o. T.3 L. Página: 582.

PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. LA COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES OMITIENDO DAR CONTESTACIÓN A LA DEMANDA PROVOCA QUE NO SE LE ADMITAN De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, el demandado al dar contestación al escrito de demanda laboral opondrá las excepciones y defensas que estime convenientes, asimismo, le impone el deber de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor, ya sea afirmándolos o negándolos, y

expresando los que ignore por no ser hechos propios, además de lo anterior, el referido precepto legal dispone que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, agregando que en este caso no podrá admitirse prueba en contrario. Por tanto, lo establecido en tal dispositivo legal permite concluir válidamente que si el demandado comparece personalmente a la etapa de demanda y excepciones y no obstante ello no da contestación al escrito de demanda, en consecuencia, pierde su derecho a ofrecer pruebas ante el silencio producido por su falta de respuesta. No es óbice para arribar a la anterior determinación, el hecho de que el diverso numeral 879 del mismo ordenamiento legal, disponga que cuando al demandado se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo podrá rendir pruebas, pues tal circunstancia opera cuando el demandado no concurra al período de demanda y excepciones, hipótesis normativa distinta a cuando sí comparece y no contesta, en cuyo supuesto se estará a lo previsto en la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Amparo directo 7753/95 Alejandro Jara Necoechea. 6 de septiembre de 1995 Unanimidad de votos Ponente Sergio Novales Castro. Secretario Francisco Montaña Zavala

4.4. DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO

La sanción de tener **por contestada en sentido afirmativo** la demanda, en la hipótesis de que el demandado no concurra a la audiencia de demanda y excepciones, prevista por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, implica la inexistencia de controversia, de lo cual se sigue que conforme al diverso artículo 777 del mismo ordenamiento legal, se llega a la conclusión de que el actor laboral, no le asiste la obligación de probar los hechos de la demanda no controvertidos, máxime

cuando el propio demandado omite ofrecer prueba alguna de las que permite el precepto citado en primer término, de ahí que si el juzgador laboral llegare a absolver de las prestaciones que tienen sustento en la suficiente relación de hechos respectiva, puede llegar a lesionar el procedimiento ordinario laboral en perjuicio del accionante.

Como señalamos con anterioridad, en términos del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, es cuando la Junta reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo (de radicación) en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ley y es cuando se impone el apercibimiento de que de no comparecer a dicha audiencia señalada, una vez que sea notificado y emplazado legalmente, de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por **CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO Y POR PERDIDO EL DERECHO DE OFRECER PRUEBAS**, si no concurre a la audiencia

Lo anterior, tiene los efectos jurídicos de que la parte demandada laboral, de no comparecer o no acudir a la audiencia de ley una vez emplazado y notificado es de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es, de acuerdo al espíritu del legislador que admiten prueba en contrario los hechos de la acción y que fueron declarados en sentido afirmativo, por lo que debe entenderse únicamente un sí a todos los hechos de la demanda, con la consiguiente presunción legal de que es posible jurídicamente desvirtuar mas allá del orden procesal establecido y probar los hechos planteados en la demanda laboral en contra de la parte demandada. en la siguiente etapa de la audiencia indicada, guardando veladamente una ventaja procesal que no contempla en ninguna otra parte nuestra ley Laboral vigente

4.5. LA PRUEBA EN CONTRARIO

La prueba en contrario nos lleva a realizar un estudio incipiente a nuestro modo de ver de este aspecto procesal del procedimiento ordinario laboral con la verdadera intención de lograr el entendimiento de esta cuestión, ya que en la práctica

existen criterios encontrados, que provocan que la impartición de justicia no se cumpla en los plazos y términos que establece la Ley Laboral, con el consiguiente estado de indefensión en que pueden quedar ambas partes en el juicio laboral a resolver.

Podemos señalar que en realidad, en un razonamiento lógico, que no hay hechos negativos, si el hecho existe, se debe considerar que es positivo y si no existe no es hecho y por lo tanto se puede indicar que lo único que hay son proposiciones o juicios negativos

Se puede plantear los siguientes cuestionamientos, como el que exige el artículo 879 de la Ley Laboral,

La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Por lo tanto, en la obligación de la prueba de los hechos negativos la doctrina a través del tiempo ha distinguido que existen tres aspectos de la misma, y distinguieron la negativa de cualidad, la negativa de derecho y la negativa de hecho, en consecuencia, estableceremos en que aspectos se encierra el artículo 879 de la Ley Laboral, en algunas otras disposiciones u ordenamientos legales encontramos, por ejemplo, que en el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles establece tres hipótesis en el que el que niega solo está obligado a probar, I) cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; II) cuando se desconozca la presunción legal que tenga a favor el colitigante y; III) cuando se desconozca la capacidad, así tenemos que de acuerdo a estas distinciones, el artículo citado en comentario, entraría en la negativa de derecho y la negativa de hecho, en virtud de que

de la negativa de cualidad y cuando se desconozca la capacidad no es posible considerarlas, como no las consideró el legislador, en el sentido de que el actor que por regla general es el trabajador lleva la presunción de que tiene capacidad legal para demandar por sí o por representante, que envuelve también su cualidad como persona, por lo tanto, debemos señalar en que consisten estos aspectos.

Señala en el Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ernesto Pallares, páginas 394 y 395 que la negativa de cualidad es la proporción con la cual e niega la cualidad jurídica o física de una persona o de una cosa, esta negativa, equivale a una afirmación que debe probarse. Como ejemplo **SI NIEGO QUE ES MAYOR DE EDAD, AFIRMO QUE ES MENOR, SI NIEGO QUE LA PIEDRA QUE SE ME HA VENDIDO ES DIAMANTE, AFIRMO QUE ES OTRO MINERAL.**

"La negativa de derecho consiste en la proposición con la cual se niega que un acto es legítimo, existiendo de la validez de los actos una presunción, el que niega debe probarla (la negación, no es la presunción), si el hecho esta definido por circunstancias de tiempo y lugar, entonces la prueba de tales circunstancias, como prueba de hechos positivos que se puede conseguir aun interrogando del contrario puede y debe presentarse, si el hecho es indefinido, entonces su prueba es imposible y si con esta imposibilidad para el que alega el hecho negativo concurre la facilidad de la prueba contraria por parte del adversario, en tal caso se quita el peso de la prueba.

El llamado hecho negativo es imposible de probar porque lo que no existe, carece de especie y de diferencias, y por esta circunstancia no hay manera de demostrar su existencia, como ejemplos de casos en los que es forzoso la prueba de la negación se indican los siguientes. Prueba que no se tiene noticia del ausente, de que una persona que nació no fue viable, la que consiste en demostrar que el difunto no dejó parientes mas cercanos y en el caso del pago de lo indebido, la prueba de que no había deuda que pagar "88

⁸⁸ PALLARES, Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa México 1981 pp 394-395

Lo anotado anteriormente, nos lleva a concluir que el artículo 879 de la Ley Laboral, encierra la negativa de derecho y la negativa de hecho, en virtud de que deberá probar los tres aspectos ya señalados, respecto de los hechos de la demanda, otorgando al demandado una doble oportunidad procesal

4.5.1. QUE NO ERA TRABAJADOR O PATRÓN

Esta primera hipótesis del artículo 879 de la Ley Laboral, establece que por no haber concurrido el demandado a la etapa de demanda y excepciones, de la audiencia, se debe aplicar el apercibimiento decretado en el Auto de Radicación de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es, que lo afirmado en los hechos de la demanda lleva la presunción de ser ciertos, mas no de estar confesados o admitidos, sin perjuicio de que en la siguiente etapa de la audiencia que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas, tiene la oportunidad nuevamente de acreditar que no era su trabajador

En consecuencia, resulta evidente que si en un hecho de la demanda, se señalaron diversas circunstancias de modo, tiempo y lugar, admiten la prueba en contrario, en la etapa de Ofrecimiento ya admisión de pruebas, oportunidad procesal que otorgó el legislador común a la parte demandada, posiblemente en función del artículo segundo de la Ley Laboral que dispone: “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, por lo tanto, acreditar lo contrario al hecho afirmativo conlleva por deducción lógica, la negativa de la relación laboral, que en otro aspecto puede engendrar una controversia fuera de la litis planteada en el procedimiento ordinario laboral que queda sin controversia alguna y desde luego debe ser considerada sin eficacia probatoria.

Lo anterior lo afirmamos, si se toma en cuenta que la audiencia al ser una sola Unidad Procesal, la Junta de Conciliación y Arbitraje no está facultada para

fraccionar la audiencia, esto es, que si la parte actora adquiere una ventaja procesal en la etapa de demanda y excepciones, que es el momento procesal oportuno en donde se forma la controversia a resolver, en la etapa probatoria esta ventaja procesal queda anulada en razón de que si la parte demandada llegare a tener el medio probatorio idóneo, tendría por acreditado el hecho en sentido afirmativo, con la prueba en contrario, lo que equivaldría a lograr una igualdad procesal fuera de la litis o controversia fijada en la etapa indicada.

En este sentido el juzgador tendrá que resolver el asunto, tal vez de dos maneras, una resolviendo las cuestiones planteadas en el arbitraje y otra resolviendo las cuestiones planteadas en la etapa de ofrecimiento de pruebas, en donde se llega al absurdo de resolver una controversia fuera de la fijación correcta de la controversia en la etapa del arbitraje, lo que tiene como consecuencia que la resolución final no sea del todo congruente con demanda, con la ausencia de contestación a la misma, como la ampliación, modificación y debe ser a verdad sabida y buena fe guardada, por lo que esta cuestión sólo se podrá resolver apreciando los hechos en conciencia y con una valoración de una prueba contundente o con el medio de prueba idóneo, para no dejar sin defensa a ninguna de las partes

4.5.2. QUE NO EXISTIÓ EL DESPIDO

En la etapa de demanda y excepciones, de gran importancia para las partes en el Juicio Ordinario Laboral, es en donde los contendientes establecen la litis y es la etapa en donde se forma la controversia a resolver por las Juntas de Conciliación y Arbitraje debiendo entenderse con ello que las manifestaciones hechas por las partes tanto en los escritos de demanda, contestación a la misma, como la ampliación, modificación, réplica y contrarréplica, el juzgador laboral fijará la controversia, ya que su resolución debe ser clara, precisa y congruente para no dejar sin defensa a las partes

Segunda hipótesis que de igual manera trae como consecuencia que la *ventaja procesal obtenida por la parte actora, se anule en la etapa de ofrecimiento de pruebas, insistiendo que la resolución final no será del todo congruente, ahora bien, si el espíritu del legislador es que en el procedimiento ordinario laboral hubiere una igualdad en razón de que el concepto de que la audiencia a que aluden los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, es una Unidad procesal, de observancia obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, obedece a lo previsto en el diverso artículo 685 que establece la exigencia de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. por lo que romper ilegalmente la secuencia procesal sin justificación se infringen los principios procesales ya mencionados, lo anterior se señala con el objeto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán acatar o no la disposición del último párrafo de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Laboral, que dispone “la falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado” sanción coactiva que es parte de la esencia de la norma jurídica y que en la etapa de la controversia la parte demandada tiene la obligación fundamental de excepcionarse en el sentido de haber cumplido o no con esta obligación jurídico laboral, por lo que la etapa probatoria no resulta ser el momento procesal oportuno para acreditar esta circunstancia, sin embargo, el juzgador laboral tiene la obligación de valorar pruebas fuera de la controversia a resolver, sin que pueda ser una valoración de pruebas excesivas y solo deberá analizar la prueba en contrario que sea idónea y contundente*

De llegar a realizar una valoración de pruebas fuera de la controversia laboral, se llega necesariamente a que la *resolución final siempre será incongruente, ambigua e imprecisa y en lugar de llegar a una igualdad entre las partes siempre tendrá que haber un desigual entre los desiguales, porque el trabajador nunca podrá ser igual frente a su patrón*

4.5.3. QUE NO SON CIERTOS LOS HECHOS AFIRMADOS EN LA DEMANDA

El artículo 879 de la Ley Laboral, contempla la posibilidad de que el demandado, aun sin comparecer a la audiencia de ley, en su etapa de demanda y excepciones, puede, dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, todo ello con cualesquiera de las pruebas que conforme a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo son admisibles en el procedimiento laboral

Esta disposición, por si sola, da lugar a que se establezca una confusión enorme, en virtud de que como lo hemos establecido fijar una controversia fuera de la etapa del arbitraje, nos lleva a un absurdo de carácter jurídico, porque aquí las cargas procesales no son del todo claras, considerando que la única carga procesal existente es para la parte demandada, en esta virtud manifestar o acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda laboral, es tanto como dar oportunidad en una segunda ocasión a la parte demandada patronal, para contestar la demanda en ese momento procesal. sin que pueda legalmente el trabajador realizar una réplica a dicha contestación, además el ofrecimiento de la prueba en contrario tiende a ser amplio y bastante, contrario al espíritu del legislador en el sentido de llevar un procedimiento ordinario ágil, dinámico, sencillo, concentrado y económico, por consecuencia, insistimos, que la resolución final no será del todo congruente, clara y precisa, en perjuicio de las partes

4.6. SUS DIFERENCIAS ESENCIALES

En el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, pueden darse diversos supuestos, derivados de la comparecencia o no de las partes, como se señala en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las normas a seguir para el desarrollo de dicha etapa, donde consideramos, se forma la controversia a resolver

La fracción IV del artículo 878 de la Ley Laboral, impone el apercibimiento para la parte demanda en el sentido de que de comparecer y no contestar la demanda en ese momento procesal por guardar silencio y/o ser evasivo, se le debe de tener por admitidos los hechos de la demanda a la parte patronal sin recibirle **la famosa tal llevada y traída prueba en contrario**.

Por otro lado, la incomparecencia de la parte demandada a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, cobra aplicación la disposición legal del artículo 879 de la Ley Laboral en la que se puede situar la parte patronal demandada en tres hipótesis ya señaladas y estudiadas, con la consiguiente situación de *no dejarla en estado de indefensión y posiblemente* llegar a una igualdad que pocas veces se da en el procedimiento ordinario laboral

Con la redacción vigente del artículo 879 de la Ley Laboral, se otorga al demandado una doble oportunidad procesal, lo que es indebido e ilógico jurídicamente, además desde un punto de vista práctico el precepto no constituye una posibilidad real para el demandado, si no compareció a la etapa de demanda y excepciones, lo mas seguro es que tampoco comparezca a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, que se deberá celebrar dos o tres minutos después. Es solo una puerta para subsanar los males que acarrea su no comparecencia, introduciendo en oportunidades posteriores elementos que no son objeto de la litis planteada, es decir, materia de la controversia

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho del Trabajo, nace como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de la justicia, protector de la clase trabajadora, cuyo propósito consiste en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana, la del Derecho del Trabajo no es otra cosa sino la misma lucha del hombre en busca de su progreso libertad y seguridad, como consecuencia de *cambios económicos y sociales*, es decir, la aparición de situaciones en la realidad económica y social no previstas o no adecuadamente resueltas por el derecho común, así también debieron resolverse problemas que se plantean con respecto a las ideas fundamentales sobre la convivencia humana y la justicia social, con un marcado carácter proteccionista al *económicamente débil*, (la clase trabajadora) para *garantizarle un cierto nivel mínimo* de subsistencia, estructurado de manera tal que contribuya al desarrollo social beneficiando a la colectividad en su conjunto

SEGUNDA. El Derecho del Trabajo en México, actúa sobre la base de que *constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores*, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales o colectivos de trabajo, disminuyendo el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social

TERCERA. El Derecho procesal del trabajo, se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen sus características esenciales, los que podemos desprender de la propia Constitución y principalmente de la Ley Federal del Trabajo que rige las relaciones de trabajo, tendiendo a lograr la

impartición de la justicia del trabajo con la mayor economía, concentración, brevedad y sencillez, para la impartición de justicia laboral rápida y expedita, y siguiendo los principios establecidos en nuestra Carta Magna

CUARTA. El espíritu del Derecho del Trabajo, se refleja en los principios rectores del procedimiento ordinario laboral, plasmado por el constituyente en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, como protección de la clase trabajadora, y determinó que en la Ley reglamentaria se establecieran características distintas al procedimiento ordinario civil, como es en esencia que el procedimiento ordinario laboral será público, gratuito, inmediato, **PREDOMINANTEMENTE ORAL** y se iniciará a instancia de parte, con estos principios rectores obliga a las Juntas a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, que viene a romper lo tradicional del Derecho Común que hoy en día continúa con dilación para las partes en un conflicto de intereses

QUINTA. Si en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad, sin que se pueda considerar violación a los principios del procedimiento ordinario laboral ni la vulneración de las garantías individuales del trabajador, porque se insiste, son cuestiones de equidad en las que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos segundo y diecisiete que establecen que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 apartados "A" y "B" de la Constitución Federal

SEXTA. De acuerdo a la disposición que hace el legislador en la fracción IV del artículo 878 laboral, en el que establece que el patrón deberá dar contestación a la demanda en esa audiencia, para lograr una mayor celeridad en el procedimiento, a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna, esto es, que si las partes no comparecen a la audiencia y de manera especial el patrón, se debe continuar con la audiencia, ello es la esencia del derecho y sobre todo el concepto jurídico fundamental de la sanción coactiva

SÉPTIMA. El acto procesal que corresponde a la parte patronal demandada, es que debe dar contestación a la demanda, si no lo hace, o guarda silencio o resulta evasivo, se le deben tener por admitidos los hechos y no se le podrá admitir prueba en contrario, sin embargo, el artículo 879 de la Ley Laboral, contempla la posibilidad de que el demandado, aun sin comparecer a la audiencia de ley, en su etapa de demanda y excepciones, puede, dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, que es tanto como dar oportunidad en una segunda ocasión a la parte demandada patronal, para contestar la demanda en ese momento procesal, sin que pueda legalmente el trabajador realizar una réplica a dicha contestación, en consecuencia, esta disposición legal contiene una ventaja procesal hacia la patronal que a todas luces causa confusión, contradicción de criterios y la duda para resolver un juicio con equilibrio e igualdad procesal.

OCTAVA. Estas tres hipótesis (no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda) constituyen una ventaja para el demandado, ya que establece una puerta para subsanar los males que acarrea su no comparecencia, permitiendo incorporar al proceso nuevos elementos, fuera del momento procesal que corresponde.

NOVENA. Por lo tanto, el ofrecimiento de la prueba en contrario tiende a ser amplio y bastante, contrario al espíritu del legislador en el sentido de llevar un procedimiento ordinario ágil, dinámico, sencillo, concentrado y económico, por consecuencia, insistimos, que la resolución final no podrá ser del todo congruente, clara y precisa, puesto que ya no habrá una igualdad de las partes dentro del procedimiento haciendo nugatorio el derecho procesal del actor al obtener una ventaja procesal por disposición de la ley Laboral.

DECIMA. En consecuencia, consideramos que el legislador común deberá en futuras reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo establecer con claridad y precisión las sanciones y hasta cargas probatorias que deberán soportar las partes en un juicio ordinario laboral, para que así se tenga por cumplido el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo y las normas de trabajo tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones

BIBLIOGRAFÍA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica Primera Edición México 1995
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo UNAM México 1983
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México 1989
4. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición Sista México 1994
5. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo I Volumen I Parte general Tercera Edición Heliasta Argentina 1987
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar 40 Lecciones de Derecho Laboral Octava edición. Trillas México 1994
7. CAVAZOS FLORES. Baltasar El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica Confederación Patronal de la República Mexicana México 1972
8. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho procesal del Trabajo. Primera Edición. Esfinge. México 1989
9. DAVALOS, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Porrúa. México 1991
10. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I Séptima Edición actualizada Porrúa México 1997
11. DAVALOS, José Tópicos Laborales. Segunda edición actualizada Porrúa México 1998
12. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral Tomo I Porrúa. México 1990.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo Tomo I Porrúa. México 1986
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II Sexta Edición Porrúa México 1985

- 15 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición actualizada Porrúa México 1994.
- 16 DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Decimosexta Edición Actualizada por Porfirio Marquet Guerrero Porrúa. México 1999
- 17 GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel La Revolución Laboral Plaza y Valdez. S A DE C V México, 1996
- 18 GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo Decimoquinta edición Porrúa México 1993
19. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado elemental del Derecho del Trabajo Tomo I. Doceava edición Instituto de Estudios políticos. España, 1977
20. PALLARES, Eduardo Diccionario de Derecho procesal Civil. Porrúa. México 1998
- 21 RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el procedimiento Laboral Octava Edición. PAC México 1991.
22. TENA SUCK, Rafael MORALES S. Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo Tercera Edición Trillas México 1989
- 23 TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Sexta edición Porrúa México 1982

LEGISLACION

- 1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Comentada por Rubén Delgado Moya. Octava Edición SISTA México 2000
- 2 MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCION. Comentarios de Emilio O. Rabasa Octava edición Cámara de Diputados del H Congreso de la Unión. Instituto de Investigaciones Legislativas. México 1993
- 3 AGENDA LABORAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO Ediciones Fiscales Isef México, 2000
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Sexta Edición Esfinge. México, 1992

5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Eusebio Ramos, Ana Rosa Tapia Ortega Quinta Edición. Sista. México 1994
6. IUS 2000 Jurisprudencia y Tesis aisladas 1917 – 2000. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación México 2000

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. DICCIONARIO PORRUA DE LA LENGUA ESPAÑOLA Porrúa. México 1991
2. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA Tomo VII "DERE-DERE". Driskill, Buenos Aires, Argentina 1991
3. NUEVA ENCICLOPEDIA JURÍDICA Tomo I. Francisco Seix, Barcelona, España 1985

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized name and the initials 'V. b.' written above it.