



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

**LICENCIATURA EN DERECHO
CAMPUS CENTRO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.**

**“LA INEQUIDAD PROCESAL, EN EL JUICIO
ORDINARIO LABORAL, DE LA PRUEBA EN
CONTRARIO” (ARTÍCULO 879 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO).**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
OCTAVIO ALBERTO GONZÁLEZ CARRANZA**

ASESOR DE TESIS: LIC. VARINIA ORTIZ LÓPEZ



MÉXICO, D.F.

2007



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.

DEDICATORIAS

DESPUES DE ESTE LARGO CAMINO DE ESFUERZO, DEDICACION Y PERCEVERANCIA PARA LOGRAR UN OBJETIVO QUE TODO SER HUMANO QUIERE REALIZAR EN SU VIDA PROFESIONAL, ES ASI, QUE CULMINO LA PRESENTE TESIS, QUE ES PARTE DEL CAMINO DEL ÉXITO QUE ME HE TRAZADO, GRACIAS AL APOYO INCONDICIONAL DE:

MIS PADRES OCTAVIO GONZALEZ ZAVALA Y SARA LUISA CARRANZA FLORES, A ELLOS LES AGRADEZCO DE MANERA ESPECIAL HABERME ENSEÑADO DESDE MIS INICIOS A SER UNA PERSONA CON DECISIÓN, CONSTANCIA Y FORTALEZA EN LOS OBJETIVOS QUE ME PROPONGO, YA QUE SIN SUS PALABRAS, CONSEJOS, AMOR, REGAÑOS, EJEMPLOS Y DEMAS, NO HUBIESE LOGRADO NADA, LES AGRADEZCO HOY A LOS DOS, POR HABERME DADO LA VIDA YA QUE SIN ELLA NO HUBIERA REFLEJADO LO QUE HE APRENDIDO DE USTEDES.

MIS HERMANOS ALEJANDRO, ARMANDO Y SARA QUE HAN ESTADO CONMIGO EN LOS MOMENTOS DE FELICIDAD, TRISTEZA Y TRIUNFO, MISMOS QUE ME HAN FORTALECIDO PARA SEGUIR ADELANTE.

MI ABUELA GUDELIA FLORES ESTRADA QUE DESDE MI NIÑEZ ME DIO AMOR, CONFIANZA Y FE PARA LOGRAR MIS RETOS.

MALLANIN MARTINEZ AGUIRRE QUE ME INSISTIO COMO ENANO, CON TODO TU AMOR, APOYO Y COMPRESION, HE LOGRADO SEGUIR ADELANTE CON MIS PROYECTOS.

MI ASESOR LICENCIADA EN DERECHO VARINIA ORTIZ LOPEZ POR HABERME ORIENTADO, DEDICÁNDOME SU VALIOSO TIEMPO, TRABAJO Y CONOCIMIENTOS, QUE SON FACTORES IMPORTANTES PARA LA ELABORACION DE ESTA TESIS,

LA UNIVESIDAD LATINA S.C., POR HABERME PERMITIDO FORMARME PROFESIONALMENTE Y QUE CONSTITUYE INOLVIDABLEMENTE MI ALMA MATER, OFRECIÉNDOME EL FRUTO DE SU ENSEÑANZA Y CULTURA.

EN MEMORIA DEL LICENCIADO JORGE E. MIER Y CONCHA SALAZAR, QUIEN CON SU SABIDURÍA Y DEDICACION PUDE CULMINAR LAS CONCLUSIONES DE ESTE PROYECTO, AGRADECIÉNDOLE ASÍ ETENRMENTE SU APOYO.

**AL LICENCIADO JOSE A. MIER Y CONCHA JIMÉNEZ,
QUIEN CON SU INSISTENCIA Y SU APOYO, REALICE
ESTE PROYECTO TAN IMPORTANTE PARA MI.**

**A GRISEL OJEDA IBARRA, QUIEN CON SU ANIMO, AMOR
Y DEDICACIÓN ME AYUDO A REALIZAR Y CULMINAR LA
PRESENTE TESIS.**

**A TODOS GRACIAS, QUE ME MOTIVARON PARA LOGRAR Y TERMINAR UNA ETAPA DE MI
VIDA Y QUE ME SIGUEN MOTIVANDO PARA LOGRAR MIS RETOS QUE ME HE
PROPUESTO.**

“ LA INEQUIDAD PROCESAL, EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, DE LA PRUEBA EN CONTRARIO” (ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

DEDICATORIAS.

INDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO 1

“ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO”

1. Derecho del Trabajo Pre-Colonial.	001
2. Derecho del Trabajo Colonial.	002
2.1. Leyes de Indias.	003
3. Legislación Laboral en el México Independiente.	006
3.1. Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano.. 	010
3.2. Constitución de 1857.	010
3.3. Huelga de Cananea y Río Blanco, como movimientos sociales del Trabajo.	015
3.3.1 Huelga de Cananea.	015
3.3.2 Huelga de Río Blanco.	017
3.4. El Partido Liberal Mexicano.	018
3.5. Condiciones de Trabajo en el México Revolucionario.	019
3.6. Obra Legislativa Social Pre-Constitucional.	022
4. Constitución de 1917.	027
4.1. Nacimiento del Artículo 123 Constitucional, reformas y adiciones.	029
4.2. Ley Federal del Trabajo de 1931, reformas y adiciones.	032
4.3. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, reformas y adiciones.	035

CAPÍTULO 2

“GENERALIDADES DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE”

1. Conceptos Generales del Trabajo.	038
1.1. Trabajo.	038
1.2. Trabajador.. . . .	043
1.3. Patrón.	044
2. Condiciones Generales de Trabajo.. . . .	048

2.1.	Prestaciones.	050
2.2.	Jornada de Trabajo.	053
2.3.	Salario.	057
2.4.	Vacaciones.	061
2.4.1.	Prima Vacacional.	064
2.4.2.	Días de Descanso.	064
2.5.	Prima De Antigüedad.	067
2.6.	Aguinaldo.	071
2.7.	Reparto de Utilidades.	074
2.8.	Convenios.	075

CAPÍTULO 3

“EL PROCESO EN GENERAL DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE”

1.	Concepto del Derecho del Trabajo.	077
2.	Concepto general del Derecho Procesal Laboral.	079
2.1.	Demanda.	083
2.2.	Actor y Demandado.	084
2.3.	Terceros Interesados a Juicio.	087
3.	Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	094
3.1.	Presentación de la Demanda.	095
3.2.	Consecuencias de la presentación de la Demanda.	098
3.3.	Notificaciones.	099
3.4.	Términos Procesales.	105
4.	Audiencia de Ley.	113
4.1.	Etapa Conciliatoria.	116
4.2.	Etapa de Demanda y Excepciones.	121
4.3.	Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.	126
4.3.1.	Pruebas admisibles. (Confesional, Testimonial, Inspección, Presuncional legal y humana, Instrumental, Documental).	133
4.3.1.1.	Prueba Confesional.	133
4.3.1.2.	Prueba Testimonial.	137
4.3.1.3.	Prueba De Inspección.	143
4.3.1.4.	Prueba presuncional, Legal y Humana.	147
4.3.1.5.	Prueba Instrumental.	150
4.3.1.6.	Prueba documental.	152
4.3.1.7.	Prueba Pericial.	158
4.3.2.	La Prueba en Contrario.	163

4.4.	Desahogo de las Pruebas (Confesional, Testimonial, Inspección, Presuncional legal y humana, Instrumental, Documental).	164
4.4.1.	Desahogo de la Prueba Confesional.	166
4.4.2.	Desahogo de la Prueba Testimonial.	169
4.4.3.	Desahogo de la Prueba de Inspección.	174
4.4.4.	Desahogo de la Prueba presuncional, legal y humana.	175
4.4.5.	Desahogo de la Prueba Instrumental.	175
4.4.6.	Desahogo de la Prueba Documental.	176
4.4.7.	Desahogo de la Prueba Pericial.	178
4.5.	Alegatos.	181
4.6.	Proyecto de Resolución.	182
4.7.	Laudos.	184

CAPÍTULO 4

“ESTUDIO ANALITICO DE LA PRUEBA EN CONTRARIO ARTÍCULO 879 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE”

1.	Concepto General de la Prueba en Contrario.	193
2.	Análisis de la Prueba en Contrario.	194
2.1.	Ausencia de la parte actora en la Etapa de Demanda y Excepciones.	195
2.2.	Ausencia de la parte demandada en la Etapa de Demanda y Excepciones.	197
3.	Fijación de la Litis en el Proceso Laboral.	198
4.	Principio de Equidad en el Proceso Laboral.	216
5.	Principio de Igualdad en el Proceso Laboral.	220
6.	Conceptos de la Carga Probatoria.	227
7.	Conclusiones.	231
	BIBLIOGRAFIA.	236
	HEMEROGRAFIA.	239
	LEGISLACION.	239
	PAGINAS WEB.	240

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo que dispone el Manual de Titulación para la Licenciatura en Derecho de la Universidad Latina, S.C., presento el siguiente trabajo de tesis a efecto de cubrir con el requisito formal para titularme como Licenciado en Derecho y no solo para cubrir dicho requisito, sino de igual forma, para cubrir una necesidad moral y personal, para ostentarme como tal. Ya que deseo compartir con mis padres, maestros, compañeros de generación, amigos y con mi Universidad una alegría más de mis logros.

Seleccione el presente tema de tesis, en virtud de que considero que no existe equidad e igualdad, hablando jurídicamente, en lo que se encuentra plasmado en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que demostrare a través de la investigación minuciosa que se realice en el tema y que tentativamente se propondrá como medio de solución para la clase obrera que se modifique el mismo.

Asimismo, se demostrará a través de una serie de investigaciones, que el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, protege substancialmente a la parte demandada, al darle oportunidad de ofrecer pruebas en contrario, ya que las mismas pruebas versarán sobre que 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, siendo que al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, no existe procesalmente hablando, controversia en la litis planteada dentro del juicio, en el que apoyado de la justicia social que prevalece en materia del Trabajo existe una violación en los principios generales del Derecho del Trabajo tales como igualdad y equidad.

El presente tema surgió, ya que en la actualidad, la clase obrera o trabajadora, así como la clase patronal o empresarial, es atacada por los diversos

cambios económicos que aqueja al país, y al existir dichos cambios, los trabajadores sufren del desempleo, debido a que el patrón, tiene que recortar tanto personal, como presupuesto, y no obstante en diversas ocasiones el cierre total de dicha fuente de trabajo, y esta al no liquidar a los trabajadores conforme a derecho, surgen las controversias en materia laboral, por lo que del mismo, al ser esta clase la más débil, dentro del procedimiento, y siendo que la Ley Federal del Trabajo, protege los derechos de los trabajadores para nivelar socialmente a este, así como de las garantías sociales de los mismos.

Es por eso, que al momento de entrar en el estado procesal de las controversias, surgidas en los despidos injustificados, rescisiones de la relación laboral, etc., y al proporcionarle a la parte demandada o patronal la Ley Laboral tal oportunidad de ofrecer pruebas en contrario, aún cuando no comparecieron a dar contestación a la demanda, y no obstante de que se le tuvieron por ciertos los hechos narrados en la demanda instaurada en su contra, da como resultado una equidad no balanceada entre las partes, al proporcionándosele el derecho a la parte demandada de ofrecer tales pruebas en contrario, sin que exista, controversia en la litis planteada dentro del juicio, surgiendo así la inequidad, es por eso que se plantea el presente tema, para que en estudio de la misma, se llegue a una conclusión veraz de proponer la modificación en su caso del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

He decidido exponer esta investigación, mediante el desarrollo de cuatro capítulos, los cuales a juicio del suscrito, resultan de gran importancia para lograr una adecuada comprensión de la trascendencia de la implementación a nuestro sistema jurídico, de la figura de la prueba en contrario en materia del trabajo. Por lo que el tema central del presente trabajo es:

“ LA INEQUIDAD PROCESAL, EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, DE LA PRUEBA EN CONTRARIO” (ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

En tal virtud, el primer capítulo abarca una reseña histórica de la creación del Derecho del Trabajo, abarcando desde los primeros acontecimientos del mismo hasta el ordenamiento que nos rige actualmente, es decir, la Ley Federal del Trabajo Vigente, por tal motivo, se hace énfasis desde el surgimiento del derecho del trabajo antes de la colonia en México, como de los diversos acontecimientos que dieron origen a la actual legislación del trabajo que nos rige actualmente con sus reformas y modificaciones a la misma.

Por otra parte y por lo que toca al contenido y desarrollo del capítulo segundo, se basa en los conceptos generales de nuestra legislación vigente, es decir, de la ley Federal del Trabajo actual, basándose en las generalidades de la misma, en donde abarca la parte dogmática y pragmática de dicha Ley.

En el capítulo tercero, se trata de hacer referencia al proceso en general que plantea la propia Ley Federal del Trabajo, en donde abarca principalmente en conceptos generales dentro del proceso ordinario laboral, misma que se ventilan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean locales o federales, según su competencia, y que se hace un estudio analítico del proceso en todas sus etapas hasta la resolución de los conflictos de orden ordinario dentro de un proceso.

Por último, el cuarto capítulo, se desarrolla su contenido, en el tema específico para llegar a las conclusiones que se dan de dicho estudio, basándose en diversos puntos de vista de diversos autores, tomando de base la que más favorezca al presente estudio, y así dar una solución eficaz y con fundamento, apoyado de la doctrina, basado en la justicia social que enmarca el Derecho del Trabajo.

CAPÍTULO 1

“ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO”

1. Derecho del Trabajo Pre-Colonial.

Como Derecho del Trabajo antes de la colonia, no se sabe con ciencia exacta, la existencia de un derecho como tal, ya que diversos autores e historiadores lo han plasmado en sus obras, pero destaca lo que nos manifiesta el autor Sahagun, en su libro Historia General de las Cosas de la Nueva España ¹ y en el cual nos hace la referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos, y que entre otros se encuentran los oficiales mecánicos, oficial de pluma (la persona que se dedicaba hacer bordados o mosaicos y trabajos o artesanías con plumas de aves), herreros, lapidarios, canteros, albañiles, pintores, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, fabricantes de armas, etc.; estos por lo general empezaron como aprendices dentro del establecimiento de los oficiales o patronos, y solamente quedaban autorizados para ejercer el oficio o el arte que hubiesen aprendido, después de aprobar el examen correspondiente, como lo que es ahora a manera de similitud, el examen profesional para ejercer alguna profesión.

De igual manera, se dice que dichos artesanos u obreros en general formaban gremios, cada uno tenía su demarcación dentro de la ciudad, asimismo, se integraba por un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas, (tal como sucede en nuestros tiempos, en el que relacionándose a veces con la religión o con costumbre sociales, existen diversas festividades tales como el día de la Santa Cruz, quien lo festejan los albañiles, o en el caso del día de la secretaria o del abogado, etc.). Así mismo, encontramos similitud en nuestros tiempos con los gremios sindicales, en el que se destaca la demarcación territorial, oficio o actividad preponderante, etc.

¹ Mendieta y Núñez Lucio, El Derecho Pre-Colonial, México, 1937, p. 51.

Como dato de poca importancia, destaca la referencia que hace Hernán Cortes, en su segunda carta de relación dirigida a Carlos Quinto, respecto de lo que encuentra en la Ciudad de Tenochtitlan y que dice; "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha Ciudad. Todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile, por sus jornales".² Pero como lo señala Mendieta y Núñez, no se sabe nada al respecto de la jornadas de trabajo, de las relaciones de trabajo entre los obreros y patrones, no obstante de la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres³.

2. Derecho del Trabajo Colonial.

Al referirnos al Derecho del Trabajo Colonial, nos ubicamos al periodo ocurrido entre la conquista de los españoles, hasta antes de la independencia de México, es decir, en el periodo de la Nueva España. De lo anterior y enfocados a dicho periodo, cabe mencionar que dentro de la conquista de los españoles, los mismos no establecieron en sí, colonias en el nuevo mundo, sino centros de difusión de su cultura grecorromana y católica entre los indios, tal y como lo afirma Toribio Ezquibel Obregón, tales afirmaciones las fundamenta con hechos basados de la Historia que se vivió en ese tiempo, es decir, en la forma política en que establecieron los propios españoles, ya que según en sus estudios, España estableció una organización no comercial, sino política y religiosa; No concedió charters para los colonos, sino que dicto leyes atendiendo al bien de todos, pero mirando principalmente al buen tratamiento y cultura de los naturales.⁴

Por eso las leyes no hablan de colonias sino de reinos, por lo que los españoles lejos de buscar fines exclusivamente utilitarios como lo requiere la colonia, se lleno el país de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de arte riquísimas, alhóndigas, pósitos, cajas de comunidad, misiones y

² Carta de Relación de la Conquista de México, Buenos Aires, 1945, p.91.

³ Mendieta y Núñez Lucio, El Derecho Pre-Colonial, México, 1937, p. 52.

⁴ Toribio Ezquibel Obregón, Apuntes para la Historia del Derecho en México, México 1943, Tomo III, p-529 SS.

colegios de propagación de la fe, que rebelaban un plan humanitario y no económico, un esfuerzo único en la historia en bien de los pueblos inferiores⁵, por lo tanto surgen las Leyes de Indias y tratándose estas como la primera legislación social dictada en el mundo, y que es importante conocer la misma, ya que es modelo con vigencia actual para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado, por lo que a continuación se da un breve resumen de lo más importante de dicha legislación.

2.1 Leyes de Indias.

Como se mencionó en el párrafo anterior, esta legislación es la más importante, ya que esta considerada como la primera obra, para cualquier sistema Jurídico Laboral, y que es un modelo con vigencia actual por lo que a continuación se subraya las siguientes disposiciones fundamentales que a manera de resumen realizó el entonces Procurador de la República, Licenciado Genaro V. Vázquez y que de dicha legislación nos establecía:

a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del titulo VI del Libro III de la recopilación de indias, que ordeno en el año de 1593, que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.⁶

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, según Vázquez, que el embajador Carlos V que dictó el 21 de septiembre de 1541, una Ley que figura como Ley XVIII en el Titulo I de la recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y los días de guardar. A su vez Felipe II ordena, en diciembre 23 del año 1583 (Ley XII, Titulo VI, Libro III de la recopilación), que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se pague los jornales.

⁵ Toribio Ezquibel Obregón, en sus apuntes para la Historia del Derecho en México, México, 1943, Tomo III, p-530-531.

⁶ Genaro V. Vázquez, México, 1940, Recopilación Ley de Indias, p-1.

d) El pago del séptimo día cuyos antecedentes lo encuentra Vázquez en la Real Cédula de 1606, sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que les den (a los indios) y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento no otro genero de cosa que lo valga, aunque digan que los indios lo quieren y no andan de trabajar el domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido, en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos más tiempo de lo referido, por ninguna vía.

e) La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerando también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificar, para evitar engaños y fraudes. Destaca Vázquez que Felipe II, el ocho de julio 1576 (Ley V, Titulo VII, Libro VI de la recopilación). Ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna, y sin engaño o fraude. Con fecha veintidós de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordenó que se pague a los indios Chasquis y correos en mano propia y sin dilación (Ley XXI, Titulo XVI, Libro III). También con respecto a la puntualidad en el pago, se puede citar la Ley IX Titulo XV, Libro XI, dictada por Felipe III, el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en la misma, los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley del 26 de mayo de 1609, de Felipe III (Ley VII, Titulo XIII. Del Libro VI), que declara perdido el salario pagado en vino. Chicha, miel, o hierba del Paraguay, incurriendo además el español que así lo hiciere, en multa por ser la voluntad real de que la satisfacción sea en dinero.⁷

f) La tendencia de fijar el salario. Cita Vázquez la disposición dictada en 1576, por el Virrey Enríquez, de que se paguen treinta cacaos al día como salario

⁷ Genaro V. Vázquez, México, 1940, Recopilación Ley de Indias, p.18-19.

a los indios maceguales; La orden dictada en 1599 por el conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta para sus casas de los indios, ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que estableció el pago de una salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en “real y medio por día o real y comida y suficiente y bastante carne caliente con tortilla de maíz que se llama posole”.

g) La protección de la mujer en encinta. Visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512, a que cito la Corona para discutir la propuesta que los dominicos habían presentado, contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Ahí mismo se establecen en catorce años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosos. En la Ley XIV, Título VII, Libro VI, expedida por Carlos V el seis de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de dieciocho años acarreen bultos. El propio Carlos V el doce de septiembre de 1533 “que no pasara de dos arrobas la carga que transportaran los indios y que se tomaran en consideración la calidad del camino y otra circunstancias”.

i) El principio principal de “verdad sabida”. Que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, del diecinueve de octubre de 1514, expedida por Fernando V.⁸

j) El principio de las casa higiénicas. Estaba prevista en el Capítulo V de la Real Cédula, dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: “Todos los dueños de esclavos, deberán darle habitaciones distintas para los dos sexos, no

⁸ Genaro V. Vázquez, México, 1940, Recopilación Ley de Indias, p.20-21-22.

siendo casado, y que sean cómodos y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas y ropa necesaria, y con separación para cada uno, y cuando mas dos en cada cuarto, destinaran otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos...”

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el “Bando sobre la Libertad, Tratamientos y Jornales de los Indios en las Haciendas”, dado por mandato de la Real Audiencia, el veintitrés de marzo de 1785. En lo conducente dice: “Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando lo remitan de correos o de largas distancias les pagaran lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntaran como si hubiesen trabajado”.⁹

Sin embargo, estas disposiciones no funcionaron en la realidad, es decir, no fueron aplicadas conforme a derecho y justicia, ya que es de buena fe guardada que lo que predominó en la colonia española fue la esclavitud y en su caso el trabajo en jornadas inhumanas, pero es de destacar que la Ley de Indias fue un adelanto de varios siglos, ya que en la actualidad, existen en nuestra legislación vigente disposiciones que se dictaron en dicha legislación colonial.

3. Legislación Laboral en el México Independiente.

Se puede precisar, que no existió disposición alguna relativa a los derechos de los trabajadores, esto es, ni desde el inicio de la guerra de independencia, ni una vez consumada la misma, ni en los mandos, declaraciones, constituciones, decretos, etc., ya que la mayor preocupación dentro y terminado el movimiento de independencia, era establecer las bases para la organización del país en lo que concierne política y económicamente.

⁹ Genaro V. Vázquez, México, 1940, Recopilación Ley de Indias, p.358-359 y 412.

Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse en los artículos 1º y 2º del reglamento provisional político del imperio mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 constitucional vigente y que decía:

**“REGLAMENTO PROVISIONAL POLÍTICO DEL IMPERIO MEXICANO”
ANTECEDENTES REMOTOS ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL VIGENTE**

ARTÍCULO PRIMERO.- “Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio”.

ARTÍCULO SEGUNDO.- “Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, ordenes y derechos promulgados, anteriormente en el territorio del imperio, hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, ordenes y decretos expedidos, o que expidieron en consecuencia de nuestra independencia”.¹⁰

Pero enfocándonos a la presente tesis, se puede decir, que como antecedente de una legislación laboral en el período de la independencia, son las siguientes:

a) El Bando de Hidalgo, dado en la Ciudad de Guadalajara el seis de diciembre de 1810, en su artículo primero, ordenaba a los dueños de esclavos, que les diesen la libertad, en el termino de diez días, así es, so pena, de muerte.

Si podemos observar, es un antecedente histórico de la materia de trabajo, ya que se habla de abolir la esclavitud, por lo tanto, empieza, por así decirlo, una relación laboral entre los dueños o terratenientes y los ex esclavos.

b) Elementos Constitucionales. De Ignacio López Rayón, en el artículo 24 determinaba, igualmente la prescripción de la esclavitud, y el artículo 30, decretaba la abolición de los exámenes de los artesanos, que quedaría calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredada en la Nueva España.

¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Por lo que se destaca, la existencia de relación laboral como ya se menciono en el inciso que antecede, así mismo, se observa la clara eliminación del sistema gremial, para así tener los trabajadores una libertad de oficio y de profesión, tal y como lo establece el artículo 5 Constitucional vigente.

c) Sentimientos de la Nación o denominado también como los 23 Puntos leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12 se indica “Que como la buena Ley, es superior a todo hombre, las que dicten nuestro congreso, deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, modere la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. El Punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

Aquí en los Sentimientos de la Nación, en los puntos ya referidos, indican, la necesidad de reformar una cultura en cuanto a que se establecieran un salario digno para el pobre (trabajador) que antes eran esclavos, así como la insistencia de abolir la esclavitud, para así dar vida a la relación contractual o laboral de trabajadores.

d) Derecho constitucional para la Libertad de la América Mexicana. Sancionada en Apatzingan el veintidós de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, a favor de todos los ciudadanos.

Se puede apreciar que, en este apartado, solo se limita a hablar sobre la libertad de los individuos, conjugándose así, la insistencia de la abolición de la esclavitud, así como la libertad de ejercer el trabajo, oficio, comercio, cultura e industria, que más convenga, siendo este lícito.

e) Constitución Española. Expedida por las Cortes de Cádiz. Jurada en España el diecinueve de marzo de 1812, y en la Nueva España, el treinta de

septiembre del mismo año, misma que tuvo una vigencia precaria, en ella no se establece norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o a la industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo.

f) Plan de iguala, dada por Agustín de Iturbide, el veinticuatro de febrero de 1821, se menciona (artículo 12) que “Todos los habitantes del (imperio mexicano) sin otra distinción, que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo”. Aquí se narra por primera vez, algo referente a la libertad de trabajo.

g) Reglamento provisional Político del Imperio mexicano, del dieciocho de diciembre de 1822, esta no menciona nada respecto a posible derechos vinculados al trabajo.

h) Constitución del cuatro de octubre de 1824, que adopta para México, la firma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente del Derecho Laboral.

i) La Constitución centralista y Conservadora de fecha veintinueve de diciembre de 1836, fue, por supuesto omisa, en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el seis de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a la incidencia de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norte América, no reflejan preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Solo aparecía esa inquietud al discutirse en 1856, el proyecto para una nueva Constitución.

Como se indicó con anterioridad, al comienzo del presente subcapítulo, no existió en sí, una preocupación primordial de legislar sobre la materia de Trabajo, en virtud de que era necesario primeramente, establecer las bases de la política, administración y economía del país, a la crisis que se ventilaba.

3.1 Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano.

Se tiene conocimiento que en 1823 los trabajadores se encontraban trabajando jornadas de trabajo demasiadas extensas, misma que eran de dieciocho horas con salarios de dos reales y medio, esto para el sexo masculino, y en los que se refiere al sexo femenino y a niños menores, se destinaba la misma jornada, con un salario de un real, dichos pagos eran en forma semanal.

Pero lo mas grave del problema, es que treinta y un año más tarde, en el año de 1954, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que se disminuyera el horario antes señalado, por lo que significa que el aumento de los salarios fue de seis centavos por año.¹¹

De igual forma se dice que las primeras organizaciones de trabajo, fueron de origen artesanal, misma que fueron sustitutivas de los antiguos gremios, fueron creadas hacia el año 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna, inclusive son de esa época. Las Juntas de Fomento de Artesanos, y las Juntas Menores, mismas que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla a los productos extranjeros, además, trataban de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanales, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en ultima instancia, cajas de ahorro y bancos de ahorro, pero esto solo ocurrió hasta la caída del gobierno de Antonio López de Santa Anna, gracias al movimiento de Ayútlá.

3.2. Constitución de 1857.

A la caída del poder de Antonio López de Santa Anna, el presidente Comonfort reunió al congreso el diecisiete de febrero del año 1857, con la finalidad de consagrar un proyecto de constitución, en el que en vía de discusión tanto

¹¹ El Movimiento Obrero en México, 50 Años de Revolución II, La Vida Social, México 1961, P-252.

Nicromante e Ignacio Vallarta, pusieron en énfasis el artículo 17 del proyecto de constitución, en el que decía:

“La libertad de ejercer cualquier genero de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser cuarteada por la ley, no por la autoridad, ni por los particulares, a títulos de propietarios. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a la leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora”. En el que se ve con claridad, la necesidad de legislar sobre el derecho social, necesidad que no se dio favorable por las circunstancias.

Pero de dicha discusión del proyecto de Ley, lamentablemente cayo en el vacío, ya que no se plasmó nada a lo que se refiere al derecho social, nada más se aprobó a lo que concierne en el artículo 5 de la Constitución, excesivamente tímido, que a la revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917, y que su texto fue lo siguiente: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”.

Más tarde, el triunfo de los Liberales, sobre los conservadores, inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica. A pesar de la situación precaria para los Liberales resulta del pronunciamiento del General Zuluaga, en Tacubaya, en el que adquiere el propio Presidente Comonfort, con lo que empieza la guerra de tres años, Juárez, desde Veracruz, en su carácter de Presidente de la República, dicta diversas leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país, particularmente en todo lo relacionado con el clero. El apoyo de Santos Degollado a la tendencia reformista representada por Miguel Lerdo de Tejada, decidió el Presidente Juárez.

Así se dictaron las leyes de Nacionalización de los Bienes Eclesiásticos (doce de julio de 1859), de matrimonio Civil (veintitrés de julio de 1859), Organización del Registro Civil (veintiocho de julio de 1859), sobre el Estado Civil de las Personas y otra que, en conjunto, son como conocidas como las Leyes de Reforma. Así en la última etapa, de la vida de Juárez, fue, sin embargo, suficiente, para dar a México, leyes importantes. El trece de diciembre del año 1870, promulga el Primer Código Civil, para el Distrito y Territorios Federales. El día primero de abril de 1872, entra en vigor el Código Penal, poco más de tres meses antes de la muerte del Presidente, el dieciocho de julio del mismo año. En el Presidente Benito Juárez, fue admirable su enérgico patriotismo, su valor, su entrega absoluta al interés de la Patria, por encima de cualquier conveniencia personal. A cambio de ello, su obra jurídica en cuanto a efecto a los intereses de los trabajadores, fue pernicioso e injusta.

Ya que se puede apreciar en el Código Civil del año 1970, algo referente a lo que hoy, se le denominaría relación laboral, y muy en particular se refería a los trabajadores domésticos, y a los servicios jornales, muy en particular, en los artículos 2551 al 2576 al servicio domestico, y del 2577 al 2587 por lo que hacen a lo que regulan el servicio por jornal, sin necesidad de transcribir dichos artículos, en resumen se podría decir, que, los mismos, eran totalmente proteccionistas a favor del patrón, ya que se establecía que tanto el trabajador como el patrón tenían el derecho de despedirse, sin que se tuviera que indemnizar al trabajador, en virtud de que en lo general, se contrataban jornaleros a prueba, así como establecen dejar a la voluntad de las partes el modo y tiempo del servicio por jornal.

Así mismo, ni en el Código Penal de 1872, puede encontrarse disposición alguna favorable a un cambio social. Por el contrario, y particularmente en el artículo 925 del Código Penal en dicha obra pone en manifiesto un sentido profundamente antisocial que chocan con las palabras que se oyeron en el constituyente de 1856-1857, ya que en el mismo dice: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o un motín, o empleen de cualquiera otro modo la violación física

o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.

Cabe mencionar como algo inicial dentro de la historia laboral en México, que al Presidente Juárez, no obstante de su heroísmo y su patriotismo hacia nuestro país, pero no cabe duda, que nunca apoyo el movimiento social de los trabajadores, ya que en los primeros movimientos de huelgas o conflictos colectivos por así llamarlos, mismo que nació en las fábricas La Hormiga, La Magdalena, La Fama, San Fernando, de Tlalpan y La Colmena y Barrón, toda vez que los empresarios querían disminuir los salarios de los trabajadores, estos se dirigieron al Presidente Juárez, pero nunca hubo respuesta por el mismo, por lo que el movimiento se acabo, y en su lugar, emigraron dichos trabajadores, para después los empresarios contratar a migrantes de Puebla, Tlaxcala o Querétaro, imponiendo los empresarios las condiciones de trabajo.

Por lo que el liberalismo antisocial de Juárez, no solo se puso de manifiesto, en el orden legislativo, sino que, todo intento de los trabajadores de mejorar sus condiciones, fue en realidad, las bases que permitieron, bajo el porfirismo una mayor expectación, si cabe, de los trabajadores aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el General Porfirio Díaz.

De igual forma, por así llamarlo, existió un primer organismo obrero de gran importancia y que fue “El Gran Círculo de Obreros”, existiendo diversas versiones acerca de la fecha de su iniciación, en virtud de que no se tiene una fecha exacta, por así decirlo, pero el autor Víctor Alba, ubica su fundación el día 16 de septiembre del año 1972, fecha en que en un ensayo de unificación, los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas constituyen un organismo central de carácter nacional al que denominan “Círculo de Obreros de México” y en el que se fundan las sociedades mutualistas, cooperativas y hermandades. Dicho organismo, llego a tener por el año 1875 mas de 28 sucursales en el país, y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces. Como dato de gran importancia

acerca del presente organismo, se puede mencionar que por el año 1874, publicaron un proyecto de “Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México”, quizá por así decirlo, el primer intento de contrato colectivo, pero nunca fue aplicado.

Existieron diversos organismos de obreros, pero sin destacar con gran importancia en el aspectos social, pero se destacaron diferentes acontecimientos sociales tales como la “Huelga de Sombreros”, por el año 1875, que coincidió con una huelga estudiantil y el movimiento de Pinos Altos, ocurrido el 21 de enero de 1883, mismo que se consagro en Pinos Altos, estado de Chihuahua, principalmente se estalló por el movimiento de trabajadores exigiendo mejoras en su salario, y formas de pago, dicho movimiento no prospero, ya que se tuvo intervención por el ejercito nacional, pero fue un ejemplo para los movimientos posteriores de Cananea y de Río Blanco, ya que ponía de manifiesto la actitud del liberalismo porfirista ante el movimiento obrero.¹²

Con el paso del tiempo y con el mayor desarrollo extranjero, suspiado por el General Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo mas y mas penosa, toda vez que la explotación de los mismos era demasiada, al descaro de tratar a los mismos obreros como esclavos, como ocurrió en Yucatán, por ejemplo, hasta el movimiento armado de 1910.

Como ya se menciona, en el gobierno de Porfirio Díaz, se ha sostenido el trato excesivo inhumano a los trabajadores y depredaciones, pero en cuanto al beneficio social, dentro de su gobierno, se omite mencionar los aciertos del general, por así decirlo, ya que se promulgaron diversas leyes sobre accidentes de trabajo, dictada en el Estado de México conocida como La Ley de Vicente Villada, y la dictada en el Estado de Nuevo León, por el general Bernardo Reyes.

¹² Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomo II, México 1964, p-16.

La Ley de Villada se votó el día 30 de abril de 1904, y que esta inspirada en una Ley de Leopoldo II de Bélgica. La Ley de Bernardo Reyes, promulgada el 9 de noviembre del año 1906. Mismas que destacaron en cuanto a los accidentes de trabajo y en la teoría del riesgo profesional, que en lo fundamental estribo en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional, así como de la inversión de la prueba, ya que se estimó que todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario, destacando con más claridad la Ley de Bernardo Reyes, y que sirvió de modelo para la Ley de Accidentes del Trabajo de Chihuahua del 29 de julio de 1913, y para la Ley del Trabajo de Coahuila, de 1916.¹³

Pero, no obstante de lo anterior, sigue siendo en forma desastroso, el futuro para los obreros y trabajadores mexicanos, en el tiempo por más largo del General Díaz, destacando la amarga realidad social del porfirismo, por lo que, que fue natural que surgieran situaciones de violencia, y que las dos más conocidas, por así decirlo, reprimidas con ferocidad inaudita, fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

3.3. Huelga de Cananea y Río Blanco, como Movimientos Sociales del Trabajo.

En este punto de investigación, se analizara por separado los movimientos de huelga que más sobresaltaron al país, como movimiento obrero de trascendencia y que a continuación se explicará brevemente

3.3.1. Huelga de Cananea.

El movimiento de Cananea, se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, y que respondió a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer lugar se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un

¹³ Cueva, Mario de la; Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1995, Octava Edición p. 95-96.

poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia flores-magonista y a cargo de gentes preparadas para la lucha social, tales como Manuel M. Diéguez (Presidente), Francisco M. Ibarra (Vicepresidente) y Esteban Baca Calderón (Secretario), los tres de la denominada “Unión Liberal Humanidad”, fundada el 16 de enero 1906, de orientación liberal, y de Lázaro Gutiérrez de Lara (Presidente del Club Liberal de Cananea). Y en tercer lugar, con toda precisión se proclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y lo que es más importante, y que se ha caracterizado la Huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros. Mismas peticiones que se consignó a instancias de las autoridades, presentado a la empresa el 1º de junio de 1906, y que en resumen fue redactado en los siguientes términos:

- 1.- Queda el pueblo obrero declarado en Huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. Destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel.
 - II. El mínimo sueldo del obrero, será de cinco pesos con ocho horas de trabajo.
 - III. Se ocuparan el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, para evitar la fricción.
 - V. Todo mexicano, en los trabajos de la negociación, tendrán derecho a ascenso, según sus aptitudes.

En el movimiento de Cananea, ocurrieron diversos acontecimientos, tales como las fricciones de los obreros y los empresarios, ocurriendo batallas entre los mismos, provocando bajas en ambos lados, ocasionando muertos y heridos por ambos bandos, así como de la intervención de fuerza armadas extranjeras (los

Rangers) soldados de las fuerzas rurales de Arizona), traídos al lugar de los hechos, por el propio Gobernados del Estado (Rafael Izabal), así como la intervención de soldados del ejercito mexicano, en sustitución de los Rangers, los que se hicieron cargo de la represión final, contra los obreros, concluyendo en el encarcelamiento de los principales dirigentes de los trabajados.

Es importante señalar que la huelga de Cananea, como ya se menciona, surge de un proceso de politización, que se genera de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin existir previamente, un organismo sindical aglutinante de esfuerzos, por tal motivo, por la falta de esa malicia, y de formación sindical, fracaso el movimiento así como la eliminación de sus dirigentes, pero desde el punto de vista político, la Huelga de Cananea, constituye uno de los escollos más grandes que enfrenta el General Porfirio Díaz que pone en evidencia, las trampas políticas de su Secretario de Gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la intervención de fuerzas norteamericanas y la absoluta falta de perspicacia política del Gobernador del Estado Rafael Izabal.

3.3.2. Huelga de Río Blanco.

Este acontecimiento dio lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero del año 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores. Este movimiento fue totalmente diferente al de Cananea, en virtud de que en realidad no fue un movimiento de huelga, sino una protesta social, mas que obrera.

Se inició con la fundación del El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención principal del magonista José Neira, pero fue disuelto el mismo y reorganizado en el año 1906, bajo la dirección del mediador José Morales. Este movimiento estalló en septiembre del 1906, toda vez que los dueños de las fabricas de Hilados y Tejidos de Puebla y Tlaxcala, prepararon un reglamento patronal verdaderamente espeluznante, ya que pretendía la prohibición a los obreros

tales como la de prohibir visitas en su casa, de leer periódicos y libros,, aceptación de descuentos a los salarios, horarios inhumanos, mismo que fue rechazado por los trabajadores de Puebla y Tlaxcala, por lo que declaran la huelga el día 4 de diciembre del año 1906, mismo conflicto que fue sometido al arbitraje del Presidente de la República, el general Porfirio Díaz, consecuentemente se une a dicho movimiento la fábrica de Río Blanco, en respuesta a una solidaridad con los trabajadores de Puebla y Tlaxcala.

Con fecha 4 de enero del año 1907, se dicta laudo por el general Díaz, mismo que favorece a los intereses de los patrones, ordenándose regresar al trabajo el 7 de enero del año 1907, mismo que fue rechazado por los trabajadores, manifestándose en diversos lugares tales como en la fábrica, como en las calles de Río Blanco, haciendo mítines y rechazando la dictadura, por lo que entra la intervención del ejército, actuando con una represión bestial a dicho movimiento de huelga.

Los sucesos de Río Blanco, no constituyeron en si, una huelga que fundaran unas peticiones concretas, sino, en sí, una simple negativa para volver al trabajo, después del paro patronal, por el rechazo al arbitraje presidencial, pero en sí, como en el movimiento de Cananea, da iniciativa al establecer un horario de ocho horas, el principio de igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, convirtiéndose la huelga de Río Blanco, en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohibía tiempo después las tiendas de raya.

3.4. El Partido Liberal Mexicano.

En San Luis Missouri, Estados Unidos, el partido Liberal mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, lanza el 1º de julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana, y el fundamento del artículo 123 constitucional, y entre los cuales, se desarrolla en diversos puntos a favor de un movimiento social revolucionario, para evitar el abuso al obrero, tales como el establecer un máximo de ocho horas de trabajo, un salario

mínimo digno, basado en las necesidades de acuerdo a la región del país; Reglamentación del servicio domestico y del trabajo a domicilio; Adoptar medidas del trabajo a destajo, para evitar los abusos en el trabajo de horas en tiempo máximos y salario mínimo; Prohibir el empleo de niños menores de 14 años; Mejores condiciones de higiene; Alojamiento higiénico para los trabajadores; Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; Nulificar las deudas actuales de los jornaleros de campo con los años; Prohibir a los patrones a pagar salarios a los trabajadores de otro modo que no fuese en dinero efectivo; Obligar la ocupación de trabajadores mexicanos en su mayoría, y una minoría de extranjeros, así como a los mismo de acuerdo a su función y entre otras. Conteniendo este documento una estructura básica y sólida del artículo 123 constitucional, con algunas notables excepciones como el derecho para constituir sindicatos y derecho de huelga, protección a los menores y a las mujeres trabajadoras, etc.

En todo caso el programa del partido Liberal Mexicano, constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social. Su presidente Ricardo Flores Magón, desde el punto de vista teórico, fue como Emiliano Zapata, desde el punto de vista de la realidad política, ya que fue un autentico revolucionario cuya presencia no podía ser mas grata para la burguesía maderista, carrancista y obregonista, que hizo suyo el movimiento, por lo que a Ricardo Flores Magón, aún no le hace justicia la revolución, a pesar de que como ha dicho Rodolfo Echeverría Ruiz, es el más ilustre y puro de todos los pensadores revolucionarios que ha dado México.¹⁴

3.5. Condiciones de Trabajo en el México Revolucionario.

Claro ha sido que la Revolución Mexicana es, en lo esencial, un fenómeno social, por lo que sugirieron consecuencias respecto del derecho del trabajo, esto sin duda, con el movimiento de revolución que a continuación se cita:

¹⁴ Echeverría Ruiz Rodolfo, Política y Sindicatos en México, Tesis, México 1968, p-39.

El movimiento armado en contra del presidente Porfirio Díaz, se inicia en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de cinco de octubre del año 1910, mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas, ya que como se ha relatado en la presente tesis, había existido pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en el estado de Baja California, que fueron reprimidos con cierta facilidad, pero en el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de reprimir y desplazar al régimen porfirista pero que sin que se precise, una tendencia social determinada, por lo que Madero no solo introduce ninguna reforma social, sino que inclusive, pone enseguida de manifiesto, el carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero que, incipientemente, pasada la época negra del porfiriato, intenta agruparse en la Casa del Obrero, fundada en un principio como escuela racionalista a imitación de la del mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el sábado 12 de agosto del año 1912.

Posteriormente, la usurpación de Victoriano Huerta, suspiciada por el embajador Henry Lane Wilson y consecuentemente, por el presidente Taft, iniciándose con los asesinatos de Madero y de Pino Suárez el 12 de febrero del año 1913, para continuar con el senador Belisario Domínguez, la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas Cámaras no podía traducirse tampoco, en reformas sociales, sino por el contrario, Huerta representa el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen porfirista. Bajo su gobierno el primero de mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, en manifestación obrera y ceremonia suspiciadas por la ya entonces denominada “Casa del Obrero Mundial”, la muerte de los mártires de Chicago, pero Huerta no tardo en clausurar la “Casa del Obrero Mundial”, el día 27 de mayo de 1914, aprehendiendo a varios dirigentes de dicha casa.

El movimiento social de la revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que

fue encabezada por Venustiano Carranza, el hombre de las mayores contradicciones y de quien, con razón por regla general, se pueden hacer los más grandes elogios y al mismo tiempo, poner de manifiesto sus más detestables defectos.

El 26 de marzo del año 1913, en la Hacienda de Guadalupe del Estado de Coahuila, una exigua fuerza, varias veces derrotada por el Ejercito Federal, repone sus fuerzas. Venustiano Carranza, Gobernador Constitucional del Estado, reúne a sus jefes y oficiales y los incita a suscribir un plan redactado entre él y el capitán Breceda, su secretario particular, en lo que contenía diversas cuestiones muy escuetas, pero en lo esencial, contenía deseos de decirle al pueblo, no solo de la razón legal de la guerra, sino de la oportunidad y necesidad de reivindicar las usurpaciones, desde la tierra hasta el poder, desde la economía hasta la política, aprobándose los términos del proyecto y se otorgo a Venustiano Carranza el nombramiento del Primer jefe del Ejercito "constitucionalista", bajo la condición de que al triunfo, se encargaría interinamente del poder ejecutivo, y convocaría a elecciones generales, una vez consolidada la paz. Así nació el Plan de Guadalupe y estas son las razones por las que no se plasmó las exigencias sociales, que se irían produciendo al calor de las batallas.

La realidad de la ideología de Venustiano Carranza, al analizar todas las leyes y decretos que fueron surgiendo en el país con el avance de la revolución, forzosamente llegamos a la conclusión de que, por lo menos, aceptaba las reformas favorables a la clase trabajadora, por el contrario, al examinar la reacción violenta en contra de los representantes de la Casa de Obrero Mundial, que vienen a ofrecerle, con la inocencia digna de mejor causa, el auxilio militar de los obreros que integrarían después los Batallones Rojos y, sobre todo, si recordamos que es autor del decreto de primero de agosto de 1916 en el que establecía la pena de muerte para los huelguistas, llegando claramente a la conclusión de que fue el más burgués y reaccionario de los jefes del movimiento armado, a pesar de que después hace suya una Constitución en la que se incluía el artículo 123, y se consagraba el derecho de huelga.

Con lo anterior, llegamos a la conclusión de que las consecuencias sociales de la Revolución Mexicana se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él, con la notable excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al genial Álvaro Obregón y al guerrero nato Francisco Villa, que tuvieron otra ideología que su personal interés por el poder. Su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros conscientes del momento que se vivía, le dieran a la Revolución la orientación social que ha sido su principal característica formal.

3.6. Obra Legislativa Social Pre-Constitucional.

Para entender mejor la obra legislativa de la Revolución, por lo que en especial se refiere al Derecho del Trabajo, debe advertirse que comienza al momento mismo en que Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país y no antes. Esto es, el 13 de agosto de 1913, los generales revolucionarios Álvaro Obregón y Lucio Blanco, y los representantes de huertismo general Gustavo Salas y el vicealmirante Othón Blanco, suscriben los Tratados de Teoloyucan, en virtud, de los cuales, el Ejército Federal rindió sus armas y se determinó la manera como el ejército constitucionalista se haría cargo de la Ciudad de México y ocuparía las posiciones del ejército Federal frente a los zapatistas.

El 15 de agosto del mismo año, victorioso Álvaro Obregón, entra a la Ciudad de México, haciéndolo cinco días después Venustiano Carranza. El día 23 de agosto del mismo año, Alberto Fuentes D. Gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas. A su vez el general Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante militar de San Luis Potosí, mediante decreto fechado el 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para el estado, establece como jornada de trabajo la de nueve horas como máxima, el pago de salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara inembargables los salarios, crea el Departamento del Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los

beneficios concedidos por la propia ley. Unos días después, el gobernador militar de Tabasco, Luis F. Domínguez, a sus instancias del general J. D. Ramírez Garrido, promulga un decreto el día 19 de septiembre, de orientación agraria más que laboral, por medio del cual, queda abolida la esclavitud, de hecho, la que privaba al Estado, impone el salario mínimo y se consagra la jornada de trabajo de ocho horas para los peones del campo.¹⁵

Además de las Leyes y decretos que surgieron, dentro del país, en el movimiento de la Revolución Mexicana, deben de mencionarse en forma relevante las siguientes:

Para el Estado de Jalisco:

A).- La Ley de Manuel M. Diéguez, de fecha 2 de septiembre del año 1914, misma en la que consignaba el descanso dominical con determinadas excepciones, descanso de los días obligatorios siendo estos los días 28 de enero, 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre, vacaciones de ocho días anuales, jornadas u horarios para almacenes de ropa y abarroteras de las 8:00 a las 19:00 horas con dos horas de descanso, establece sanciones para los que trabajan en días de descanso obligatorios y en vacaciones, con la que otorga el derecho de denunciar en contra de los que violen dicha Ley.

B).- La Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, de fecha 7 de octubre del año 1914, reglamentando los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para el Estado de Veracruz:

A).- Decreto del coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado de fecha 4 de octubre del año 1914, en el que se consagra el descanso semanal.

¹⁵ Silva Herzog Jesús, Derecho Mexicano del Trabajo, T II, p. 147, 190-193.

B).- Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, de fecha 19 de octubre del año 1914, misma que sirvió para la legislación futura, destacándose en la jornada de trabajo siendo esta de 9 horas, interrumpida con descansos para tomar alimentos; el descanso semanal en domingos y días festivos; salario mínimo que podía pagarse en forma diaria, semanal o mensual. La propia Ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos profesionales o víctimas de accidentes de trabajo, la asistencia medica, medicinas, alimentos y salario, se señalaba además de contar los trabajadores con servicio medico adecuado. De igual forma imponía a los patrones a proporcionar a los obreros de crear escuelas primarias, laicas cuando no existieran escuelas publicas en menos de 2 kilómetros del centro del trabajo. Impuso la existencia de Tribunales de Trabajo, denominándolas Juntas de Administración Civil, así como los inspectores de trabajo.

Para el Distrito Federal:

Con fecha 12 de diciembre de 1914, encontrándose Venustiano Carranza en Veracruz, Veracruz; y la Ciudad de México, ocupada por zapatistas y villistas, se dicta por el Primer Jefe, un decreto en el cual, después de exponer las razones por las que entienden han de prorrogarse el Plan de Guadalupe, comprometiéndose para expedir y poner en vigor “durante la lucha todas la leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando diversas reformas, previamente por decreto del 17 de octubre de 1913, se anexo a la Secretaria de Gobernación, el Departamento de Trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 constitucional, había dado al Congreso facultades para legislar en materia de Trabajo. Con ese motivo se formuló un proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, con la participación según nos dice De la Cueva, del ministro de Gobernación, Licenciado Rafael Zubarán Campany y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, dicho proyecto denominado Zubarán, es un intento de reforma a la legislación Civil. En la cual se pretende sustituir el criterio ultra individualista que privaba en el Código Civil, marcando una

serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador. El Proyecto quedo cerrado en los moldes del derecho civil, y desde este punto de vista, esta por muy detrás de las leyes ya vigentes en esas fechas, en el estado de Veracruz y Yucatán..

Es interesante destacar, que en el proyecto Zubarán, se reglamento el contrato colectivo de trabajo y se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga.

Para el Estado de Yucatán:

La obra legislativa del General Salvador Alvarado ha sido una de las más importantes emanadas de la revolución. Mismas que son dos leyes promulgadas por el General Alvarado para el estado. La primera, de fecha 14 de mayo del año 1915, creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda con fecha 12 de diciembre del mismo año, es la Ley del Trabajo. Las leyes agrarias, de hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo han sido las denominadas las cinco hermanas, encaminándonos al tema del Trabajo destaco en lo siguiente:

En contribuir a la transformación del régimen económico. Según menciona De la Cueva, a quien seguimos en este inciso, la Ley del Trabajo prevé la participación del Estado en el fenómeno económico-social, con el objeto de lograr la liberación de todas las clases sociales, de asegurar iguales oportunidades para todos y de promover.

Los rasgos más importantes de dicha Ley de Trabajo, del Estado de Yucatán, podrían sintetizarse de la siguiente forma:

1).- El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo.

2).- El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

3).- La reglamentación de los Convenios Industriales, y constituían no un contrato normativo, sino un contrato de ejecución.

4).- El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.

5).- La regulación en términos mas o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo el proyecto Zubarán, de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la prevención social.

Para el Estado de Coahuila:

La Ley del Trabajo fue promulgada por el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles, el 27 de octubre del año 1916, reproduciendo integralmente el proyecto Zubarán, según afirma de la Cueva, con el agregado de tres capítulos sobre participación en los beneficios conciliación y arbitraje, y accidentes de trabajo. Este ultimo capítulo, fue tomado a su vez, de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes.

Estamos convencidos, hasta donde es posible, de que las obras sociales en esa etapa de la revolución no fue hecha por iniciativa de Venustiano Carranza. Este mostró en todo momento, salvo en su discurso de Hermosillo, una total indiferencia hacia el problema obrero y un odio cerval hacia la clase trabajadora producto en su radical concepción burguesa de la vida. En el decreto del primero de agosto de 1916, Carranza, al expresar los motivos de su resolución a condenar a muerte a los huelguistas, dirá: "que para remediar ese mal, la autoridad militar del distrito federal, hizo saber a las clases obreras que, la devolución, no había de permitir que se

levantase otra tan perjudicial para el bien de la república, como sería la tiranía de los trabajadores”.¹⁶

4. Constitución de 1917.

La gran aventura constitucional de Querétaro, fue iniciada por el Primer Jefe Venustiano Carranza, con el animo únicamente de reformar la constitución de 1857, toda vez, que no existía realmente, la intención de hacer una nueva.

Carranza fue impecable, desde el punto de vista estrictamente constitucional, como nos dice Miguel Madrid, si bien es cierto que en la constitución de 1857 señalaba en su artículo 127, el procedimiento de su reforma, este era, por medio de un órgano revisor de la constitución, integrado por poderes constituidos, por lo que Carranza señaló, en su concepto que ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo, por otra parte adujo y con razón, que la facultad constituyente, podría ser ejercida por otros procedimientos.

Por lo que, para la reforma de la constitución, Carranza promulgó el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso constituyente. 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 excedieran de 20,000, con base en el censo de 1910.

El 19 de septiembre del mismo año, el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso constituyente señalando que este habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del 1º de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.¹⁷

¹⁶ Cueva, Mario de la; Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1995, Octava Edición, p. 98 y 99.

¹⁷ Madrid Hurtado Miguel, El Congreso Constituyente de 1916-1917, en Derechos del pueblo Mexicano, T-II, pagina 598

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. Así se integro el constituyente de Querétaro, entre del que 200 diputados a penas tres venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, por que en el estado zapatista ni siquiera simulacro de elección podía realizarse.

En realidad en el congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias. La primera la progresista o avanzada, algunas veces denominadas los jacobinos, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. Y la segunda la conservadora, representada al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte entre otros, los autores del Proyecto de Reformas Luis M. Rojas, Felix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.

El día 20 de noviembre, dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función de Colegio Electoral.¹⁸

El día 1º de diciembre, Venustiano Carranza, inauguraba las sesiones del congreso, presentando, con un discurso inaugural, el Proyecto de Reformas.

En realidad el proyecto de reformas, solo aportó una adición al artículo 5º, que establecía que “el contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles”.

Factores inesperados y desde luego, la acción enérgica de la jacobina y radical, hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas

¹⁸ Madrid Hurtado Miguel, El Congreso Constituyente de 1916-1917, La Revolución interrumpida, México, 1972 p. 225-226.

de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresar, una ideología sustancialmente burguesa, a sido modelo de legislación social avanzada.¹⁹

4.1. Nacimiento del Artículo 123 Constitucional, reformas y adiciones.

En la Vigésima Tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre del año 1976, y bajo la Presidencia del Diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5 del Proyecto, en el que introducían modificaciones, alguna de ellas por Aquiles Elorduy y se desechaba las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Estas relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran considerados ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso. De todas maneras se había agregado, además, un párrafo final al Proyecto en el que se señalaba: “La jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias, a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomario”.

Al ser sometido al dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzó así, el debate más importante en la historia en nuestro derecho del trabajo.

La discusión a propósito del artículo 5º, abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, entre los oradores que destacaron dentro de la discusión fueron los diputados Cravioto, Fernando Lizardi, Von Versen, diputado Marti, Palavicini, Fernández Martínez y Mujica, entre otros. La discusión se llevo en un plan de altura, claro esta que, abundaron los discursos floridos, los ataques a los

¹⁹ Madrid Hurtado Miguel, El Congreso, Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917. México, 1960, T-I, p. 392.

abogados, y aún, los ataques directos entre los diputados, como lo que sufrieron el propio Martí y Palavicini, este último a manos de Garcidas, pero en conjunto se produjeron unas sensacionales jornadas constituyentes, que dieron sin duda alguna, una verdadera discusión para el progreso del derecho social..

El problema comenzó a propósito de las adiciones propuestas por la Comisión al texto del Proyecto. Criticadas por Lizardi y a medias por Martí, en realidad este no sabía por donde andaba, Jara intervino para defenderlas. Especialmente, el ilustre veracruzano insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello, no fueran tarea propia de una constitución.²⁰

Victoria, el brillante diputado por Yucatán, el Estado socialista donde el General Alvarado había puesto en vigor la Ley del Trabajo, tomo después la palabra en contra del dictámen por que le parecía insuficiente. Pidió rechazarlo y crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia del Trabajo, comprendiendo lo siguiente: “Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnización, etc.”²¹

Zavala intervino después para defender el dictámen, por lo que hacia a las cuestiones laborales y propuso se votara por partes. Von Versen se produjo en contra, en virtud de que se consideraba inconveniente para los trabajadores en el año de duración fijada al contrato de trabajo. En la misma sesión inicial, tomo la palabra Manjarrez, mismo que hablo de la diferencia entre revolución política y revolución social. Mencionó que en un principio se había peleado solo por un cambio de gobierno, pero al incorporarse a las fuerza de la revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Puso el ejemplo de la Ley

²⁰ Madrid Hurtado Miguel, Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México, 1960, T-1, p.392.

²¹ Madrid Hurtado Miguel, *Ibidem*, p.980 y 981.

sonorense que creo la Cámara de Trabajo. Pidió que se dictara no solo un artículo, “sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna”. Que hiciera mas explícita la situación de los trabajadores. En ese momento, en la conjunción de la preocupación social de Jara y Mújica, este como miembro de la Comisión; de Victoria al establecer el contenido; y de Manjarrez, al sugerir la forma, se concibió en el artículo 123, después Gracidas, con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga; Cravioto, “renovador y anarquista”, al insistir brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macias, el vilipendiado “monseñor”, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera, que preparó por instrucciones de Carranza y proponer que Pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, hicieron lo necesario para que de acuerdo con Mújica, se retirara del dictamen sobre el artículo 5 y se preparara un nuevo Proyecto, tanto de dicho artículo, como de otro a favor de los trabajadores.

La propuesta de Macias, fue aceptada, de inmediato se integro una comisión redactora que residida por Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del Primer Jefe, estaba integrada por Victorio E, Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la Huelga de Cananéa, liberado por la revolución de la prisión San Juan de Ulua, Luis Manuel Rojas, Presidente del Congreso, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre.²²

Relata Trueba Urbina que, además de la Comisión oficial, en sus trabajos participaron otros muchos diputados, muy especialmente, el gran Guanajuatense, José Natividad Macias. El fue autor principal de la Exposición de Motivos.

El proyecto fue terminado el 13 de enero del año 1917. Además de las firmas de los miembros de la comisión, presentaba las de otros 46 diputados que, o habían intervenido en su redacción o, conociéndolo, le daban su aprobación previa. De inmediato fue turnado a Comisión, donde se modifico sustancialmente la tendencia

²² Madrid Hurtado Miguel, Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México, 1960, T-1, p.986.

del proyecto, delimitar la protección solo al trabajo económico, y a instancia de Mújica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral tal y como acertadamente menciona Trueba Urbina.²³

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, el día 23 de enero del mismo año, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5 como el del artículo 123. El primero fue modificado a instancias de Macias, y se reservó su votación. El segundo se leyó el dictamen de la Comisión y, de inmediato, empezó la discusión.

En rigor, ya no se repitieron las intervenciones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, La sesión después de otras cuestiones fue suspendida. El mismo día, por la noche, se reanuda con la presencia de 152 diputado., Continuo la discusión sobre algunos puntos. Mújica aclaró el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión, y en el dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores, hasta la fecha de la Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios. Se rechazó una proposición de Gracidas para que se incluyeran en el transitorio una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hechos hasta la fecha.

Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Había nacido así el primer precepto que, en el ámbito constitucional, otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia, como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

4.2. Ley Federal del Trabajo de 1931, reformas y adiciones.

Como antes ya se menciona, en el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que solo el Congreso tendría

²³ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta Edición, México 1970, p. 88-89.

facultades para dictar leyes en materia del trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 concibe la facultad para hecerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria, de la Cámara de Senadores, celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al Seguro Social), para que solo el Congreso contara con esa facultad, fue aceptado el proyecto y contando con el consenso unánime de los diputados y las legislaturas de los Estados, con la fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedo expedida el camino para dictar la Ley Federal del trabajo.

El primer “Proyecto del Código Federal del Trabajo” fue presentado en el mes de julio de 1929, redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil, donde presentaban el proyecto en materia sindical y de huelga, sin embargo ante la antipatía hacia Portes Gil, se determinó que fuera rechazado.

El segundo proyecto, que ya no llevaría el nombre de Código”, sino la Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz. La Comisión redactora la integraron los Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para preparar las conclusiones de una convención obrera-patronal organizada por la propia Secretaria de Industria. La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto del año 1931.

La Ley de 1931, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada, hacer una relación precisa de sus modificaciones. Baste señalar algunas de las mas importantes:

a).- En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.

b).- Por la Ley del 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

c).- La Ley del 17 de octubre de 1940, se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían el de participar en asuntos políticos.

d) En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.

e).- Por decreto del 29 de diciembre de 1962. Se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año, relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo, participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "Relación de Trabajo".

Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones:

El sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido en instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

Por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: Los reglamentos interiores de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; El reglamento de la Procuraduría

Federal de la Defensa del Trabajo; El de medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; El de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; El de Inspección de Calderas de Vapor, El de Higiene Industrial; El de Labores peligrosos e Insalubres y El de Habitaciones para Obreros, entre otras. (El cual fue sustituido por las disposiciones de la Ley de 1970 ya reformadas.).

4.3. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, reformas y adiciones.

En el lenguaje habitual de nuestros dirigentes sindicales, la palabra de mayor uso suele ser la de “conquista”. Con ella se intenta hacer referencia a las ventajas logradas en la “lucha de clases”. No lo tiene, en cambio, cuando las “conquistas” son, simplemente el medio de cubrir las apariencias y de dar aspecto de discusión a lo que solo es amigable composición entre líderes corruptos y empresario. La Ley de primero de mayo del año 1970, no solo una excepción a esta regla. Se ha dicho que ha sido el primero a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fue anterior a esa fecha, aunque la presentación de la Iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso tampoco esta Ley refleja una conquista sino una dación generosa.

Relata Mario de la Cueva, a propósito de la Nueva Ley, que el Presidente López Mateos había nombrado una Comisión, en el año 1960, encargada de preparar un anteproyecto de la Ley del Trabajo. Dicha comisión quedó integrada con el Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, Salomón González Blanco, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como Subsecretario y Secretario del ramo y eminente catedrático, con el propio maestro de la Cueva y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

Los trabajos de la Comisión, culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, ya que sirvió de base en las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión, formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio, dicha comisión se reunió en la casa del maestro de la Cueva y en los primeros días 1968, el Presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión del Presidente Díaz Ordaz, se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal, dice de la Cueva, se abstuvo de hacer comentarios. En virtud de esto se estimo oportuno que los sectores nombraran comisiones para la discusión del Proyecto con sus autores.

La clase patronal firmó una comisión con muy distinguidos especialistas (entre otros, la integraban Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marvan, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrio, Baltasar Cabazos Flores, Francisco Breña Garduño y eventualmente Salvador Laborde) y otro tanto hizo el sector obrero observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros, pidieron que solo se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931. Los segundos se derivaron de algunas modificaciones en materia de liberta sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la Iniciativa a las Cámaras, donde, de nuevo, acudieron las partes interesada. De estos últimos recuerda de la Cueva, la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleo de confianza, las normas sobre agentes de comercio y en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación. Además menciona el propio autor, que el sector patronal intento introducir el contrato a prueba y restablecer el del aprendizaje.²⁴

²⁴ Cueva, Mario de la , el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1995, p. 56, 59 y 60.

En realidad, por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras descabelladas (como el artículo 3º transitorio, el relativo a la prima de antigüedad), pero sin alterar sustancialmente el documento original.

La Ley entra en vigor el 1º de mayo del año 1970, fecha en el que se conmemora a los Mártires de Chicago. La Ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambas son, básicamente, leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que, evidentemente, no podía ser de otra manera.

CAPÍTULO 2

“GENERALIDADES DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE”

1. Conceptos Generales del Trabajo.

1.1. Trabajo.

Para dar una definición, tenemos que estudiar primeramente su origen etimológico de la palabra trabajo, mismo que es incierto pero algunos autores señalan que proviene del latín “*trabs*”, “*trabis*”, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra “*laborare*” o “*labrare*”, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra; y otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego “*thilbo*”, que denota apretar, oprimir o afligir.

La Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".²⁵ La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º, párrafo segundo conceptúa al trabajo como:

"Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".²⁶

De lo anterior se desprende que:

- a) Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

²⁵ Larousse; “El Pequeño Larousse”, Ilustrado, Ediciones Larousse, S.A. De C.V., México, 2002, Octava Edición, 1ª. Reimpresión.

²⁶ Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición.

- b) El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivos; a la actividad de éstos relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida, no puede llamarsele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de esta va íntimamente vinculada al trabajo, constituyéndole verdadero fundamento de su existencia. No obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia. Si se toma como base del origen del hombre, la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado. Así se desprende del Antiguo Testamento (Génesis 3, 17 y 19) “ Dios le dijo a Adán...maldito está el suelo por tu causa. Con sudor comerás su producto todos los días de tu vida...”

Mientras que en la antigua época se miró al trabajo con desdén siendo objeto del desprecio de la sociedad incluso de los grandes filósofos, era el fiel reflejo del pensamiento dominante, ya que consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o como bestias, ya que los señores se dedicaban a la Filosofía, la política y la guerra.

Siendo que durante el régimen corporativo, en la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

El 12 de marzo de 1770 con el Edicto de Turgot, que pone fin al sistema corporativo en Francia, se postula la libertad de trabajo, como un derecho natural del

hombre. Posteriormente en las declaraciones francesa (1789) y mexicana Apatzingán 1814) se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

Por su parte Carlos Marx, equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía, como el azúcar, a la fuerza de trabajo se le mide con el reloj, al azúcar se le mide con la balanza. Para este autor el trabajo enajena al hombre; éste no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción, la explotación del hombre por el mismo hombre.

En la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919) se afirma que: "el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que, el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.

Enfocándonos a nuestra Legislación, esto es, en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º, consagra este mismo principio al establecer que "El trabajo es un derecho y un deber social. 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 económico decoroso para el trabajador y su familia"²⁷. Esto, encierra la ilusión de todo ser humano de tener trabajo útil y digno que le permita vivir a él y su familia con salud y de manera decorosa.

²⁷Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición.

Al hacer un análisis de este precepto pueden apuntarse estas reflexiones:

1. El trabajo es un derecho y un deber social. La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le otorga derechos; la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber; pero en el reverso de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preámbulo del artículo 123 constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

2. El trabajo no es un artículo de comercio. Considerar al hombre como un medio material de producción, cómo un instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca a su dignidad. De este modo, encontramos que la cuestión de la dignidad del hombre en el trabajo, se funda en la idea que se tenga del hombre: como un principio, como un sujeto creador y como un fin, o como un medio, como un instrumento. Es lógico considerar que el hombre como su inteligencia, con su imaginación, con su conciencia del mundo y de las cosas, es más, es mucho más importante que las herramientas y que las máquinas, y que estas, han de ser puestas a su servicio, para que el hombre, señor de la creación, pueda realizarse efectivamente.

3. El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. El principio de libertad y de dignidad apuntado tiene su más diáfana expresión en el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que se le acomode siendo lícitos".²⁸

²⁸ Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición.

Este derecho fundamental de la persona que trabaja conlleva dos aspectos: cada hombre es libre para escoger el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aptitudes, gustos o aspiraciones; por otra parte el hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo; claro está, ha de cumplir con la obligación que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos. Pero su persona, su libertad y su dignidad han de permanecer intocados el patrimonio del hombre que trabaja, que lo afirma, que le permite realizarse y lo hace trascender.

La dignidad humana ha de entenderse como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo: uno de esos atributos consiste en ser esencialmente idéntico a los demás hombres, de esta suerte el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que el patrón reclama para sí. No es de dudarse que el empresario y el trabajador tienen posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza de seres humanos es idéntica, gozan de los mismos atributos. El artículo 132, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, en aplicación de este principio impone al patrón como obligación la de "guardar a los trabajadores la debida consideración".²⁹

4. El trabajo debe efectuarse en condiciones que "aseguren la vida la salud y un nivel económico decoroso; para el trabajador y su familia. Este principio se transforma en el objetivo de más alto rango para; todo hombre: lograr un nivel económico decoroso, a través del cual pueda realizar todas las necesidades materiales de él y de su familia proveer a la educación de sus hijos y poder asomarse a los más elevados planos de la cultura, en forma tal que tanto él, como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales con el decoro que corresponde a los seres humanos.

²⁹ Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición.

Considerando todo lo anterior, y de tener una conceptualización real del trabajo, se puede definir como según lo establece el Artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
TÍTULO PRIMERO. Principios generales.

Artículo 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.³⁰

1.2. Trabajador.

Como lo establece el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, tal y como se a expresado con anterioridad, se tiene una definición de trabajador. Ahora bien y precisando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto previene al efecto, que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

³⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

El autor Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios aquella que se realiza con sujeción a las; normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad libertad de los trabajadores.³¹

1.3. Patrón.

Etimológicamente de “*patrono*” y éste, a su vez del latín “*patronus*”, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física

³¹ Cueva, Mario de la; “El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo”, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1995, Octava Edición. p. 96.

es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se basa indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobreentendida, es insalvable y por disposición es irrenunciable de ley.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Pensamos que no es exacto.

Por lo que es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización de que no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres. Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; tales como el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador). Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la propia Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 11 lo siguiente.

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan 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".³²

En el ámbito de los trabajos especiales, el legislador concuerda la figura del patrón con las peculiaridades del servicio. Así, en relación con el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, se consideran patrones a las empresas navieras como a aquéllas de maniobras; a los armadores y fletadores; a los consignatarios y agentes aduanales, como en general, a las demás

³² Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición.

personas que ordenen esta suerte de servicios, tal y como se encuentra previsto en el artículo 268 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto al trabajo a domicilio se consideran patrones a las personas que encargan este tipo de labores, independientemente de que suministren o no a los prestadores de servicios los útiles y materiales de trabajo. Tampoco trasciende para tal efecto, la forma en que aquellos remuneren el servicio. El legislador es claro para precisar, en este caso, que la existencia simultánea de varios patrones no priva a los trabajadores de los derechos laborales que les corresponden a los trabajos a domicilio conforme a lo dispuesto por los artículos 314 y 315 de la Ley Federal del Trabajo.

La doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y las del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron substraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio.

Siempre en el terreno teórico, además de su carácter de persona física o jurídica de naturaleza pública o privada, puede estudiarse la figura del patrón como un simple ente de facto o una mera asociación no reconocida. Ahora bien, si desde otra perspectiva el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones: industriales, comerciales, artesanales y agrícolas.

Por lo que a manera de conclusión nuestra legislación vigente, es tajante en su definición de patrón, al considerar en su artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo y que en lo sucesivo se transcribe:

TÍTULO PRIMERO. Principios generales.

Artículo 10.-. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. 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.³³

2. Condiciones Generales de Trabajo.

Como definición tenemos lo que nos dice Mario de la Cueva de que: son 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.

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse de la siguiente forma:

Primero.- La imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.

Segundo.- la necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste. Tercero, que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distinción por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley en su artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

Este precepto nos remite a los principios de que el derecho del trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso, se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

³³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza. Aunque constituyen un catálogo inconcluso que se va ensanchando en consonancia con los reclamos de la justicia social para efectos pedagógicos se pueden clasificar en tres categorías:

En primer término las condiciones de naturaleza individual destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e intelectual; incluyéndose disposiciones destinadas a la preservación de su vida y su salud como por ejemplo la jornada máxima de trabajo.

Una segunda categoría de naturaleza colectiva que, pretende garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de la salud.

La tercera categoría de naturaleza también colectiva, se integra con las disposiciones que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.

En virtud de su dinámica especial y el carácter programático del derecho del trabajo, las condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar la adecuación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; cuando la jornada de trabajo sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen según nos lo establece el artículo 57, primer párrafo de Ley Federal del Trabajo. Los patrones en cambio, sólo podrán solicitarla cuando las condiciones económicas lo exijan tal y como lo establece el mismo artículo 57, segundo párrafo del ordenamiento antes invocado.

Estos supuestos corresponden a los llamados conflictos de orden económico que en línea de principio, se promueven con el propósito de generar, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En línea general, las condiciones de trabajo se determinan mediante tres sistemas:

1).- A través del acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevaleciente en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales, como ejemplo, el servicio doméstico o el trabajo de confianza.

2).- Mediante la discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la organización profesional mayoritaria, con la empresa.

3).- Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores.

2.1. Prestaciones.

Las prestaciones comprenden, desde el punto de vista en Derecho del Trabajo, el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo.

Muchos siglos pasaron para que el vocablo prestación llegara hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del derecho del trabajo. Inicialmente significó acción de pagar o pago del latín "*praestatio-onis*". Su origen no se desentiende, desde luego, del latín "*praestare*" ("*prae*" = delante, "*stare*" = estar), proporcionar, entre otras acepciones.

Pero un alcance de la palabra prestación se fue consolidando, precisamente como el objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades, puesto que se le considera también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. Refiriéndonos a su expresión pecuniaria, y en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considera como prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo o con carácter vitalicio.

En el derecho del trabajo, bien se sabe, prestación es el acto mismo de realizar los servicios, de llevar a cabo las labores, lo es asimismo la cantidad de dinero (en efectivo) que se recibe en la expresión monetaria correspondiente, y el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación.

Así mismo, tenemos una serie de disposiciones constitucionales y legales que definen y protegen al salario y a las prestaciones que se integran a éste con el carácter de prestaciones económicas indirectas. Al lado de estas últimas existen prestaciones de carácter social y de índole cultural. Sobre todo en el caso de las prestaciones económicas, los mínimos están delimitados constitucional y legalmente; pero en la mayoría de los casos su monto es producto de una conquista de carácter contractual.

Las normas protectoras del salario y las que abren la posibilidad de obtener prestaciones complementarias van desde la Constitución misma en sus fracciones V, VI, VII, VIII, IX, XII, XIV, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXVII, XXIX y XXX del apartado A) del artículo 123, como las fracciones I, II, III, IV, V y VI, principalmente, del apartado B), hasta la Ley Federal de Trabajo en sus artículos 82 al 116, en especial.

Es preciso destacar que el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los caracteres de las prestaciones en especie ("apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo") y que el 103 bis perfila a un importante organismo que concede créditos baratos a los trabajadores para la adquisición de bienes y pago de servicios (Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT).

Diversas prestaciones derivan de las comisiones paritarias y tripartitas constituidas por los factores de la producción. La acción estatal a través de organismos como la CONASUPO se traduce en una protección especial de las prestaciones de carácter salarial.

La coyuntura económica actual (diciembre de 1986) incide tanto en las prestaciones de contenido salarial estricto como en las que son producto de la negociación colectiva. La crisis, el Fondo Monetario Internacional, y los topes salariales, orientan la acción obrera hacia prestaciones complementarias (despensa, canasta básica, útiles escolares, ayuda para el pago de renta, colegiaturas, pago total o parcial de los impuestos sobre productos del trabajo, etc.).³⁴

³⁴ Alonso García, Manuel, curso de Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Ediciones Ariel, Barcelona 1967, p. 506.

2.2. Jornada de Trabajo.

Como definición, destaca lo que establece el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

**TÍTULO TERCERO. Condiciones de trabajo.
CAPÍTULO II. Jornada de trabajo.**

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.³⁵

El trabajo en general, para algún sector de la doctrina mexicana, la jornada de trabajo debe entenderse como "el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a este", visto el sentido en relación con los accidentes "*in itinere*", considera que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Tal situación, se enfatiza, conduce al absurdo de considerar que la jornada aumenta o disminuye en razón de la distancia existente entre la casa del trabajador y su centro de trabajo.

Si tales reflexiones pretenden inducirnos a la justificación de la llamada jornada efectiva de trabajo, que busca volcar sobre los trabajadores las consecuencias de su duración, bajo ningún supuesto las consideramos compatibles con el espíritu y la letra de nuestro ordenamiento positivo del trabajo. Antes bien, encontramos irreductibles las razones contempladas en la exposición de motivos de la ley: "El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador".

³⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Nuestro ordenamiento laboral regula tres tipos de jornada de trabajo: (artículo 123, apartado A, fracciones I y II de nuestra Carta Magna y artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo).

A) La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y las veinte horas.

B) La jornada nocturna cuya máxima duración no podrá sobrepasar de las horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas.

C) La jornada mixta de trabajo que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto periodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se entenderá por jornada nocturna.

Con fundamento en los artículos 123, apartado A, fracción XVII, inciso a) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, algún sector de la doctrina sostiene además, la existencia de otro tipo de jornada: la jornada humanitaria de trabajo. Aquélla que a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, debe reducirse sin menoscabo de los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana.

En nuestro ordenamiento laboral contempla por otra parte, en sus artículos 65 y 67, la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario. De esta suerte, la ley prescribe expresamente; que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males: habida cuenta que las horas de trabajo habrán de retribuirse

con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria de trabajo.

Cuando concurren circunstancias extraordinarias que así lo americen, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; debiendo pagarse con ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas que comprende la jornada ordinaria de trabajo, tal y como lo establecen los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente que en la especie, la Ley supera en beneficio de los trabajadores, el contenido de la norma constitucional (artículo 123, apartado A, fracción XI), que establece que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

En el supuesto de que el tiempo extraordinario utilizado rebase las nueve horas semanales permitidas, el patrón tendrá la obligación de pagar a los trabajadores el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario atinente a las horas de la jornada ordinaria de trabajo, sin detrimento de las sanciones establecidas en la ley en su artículo 68, segundo párrafo.

De la interpretación a contrario sensu del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido" algún sector de la doctrina estima que es obligatorio para los trabajadores laborar el tiempo extraordinario.

Por parte de diversos autores, comparten la tesis de que la jornada extraordinaria no es obligatoria, en virtud del principio de libertad de trabajo consignado en el artículo 5o, de nuestra Carta Magna. Estimando los mismos, que frente a esta circunstancia, si los trabajadores no lo solicitan, el patrón podría acudir a los servicios eventuales. En todo caso, se piensa que se trata de un riesgo de empresa que el patrón debe prever y cuyas consecuencias ha de soportar.

En el derecho del trabajo burocrático, la regulación formal de la jornada de trabajo no varía sustancialmente, con respecto al trabajo en general. En efecto, se estima trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, en la atención de que la jornada diurna de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias (artículos 123, Apartado B, fracción I de la Constitución, 21 y 22 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Cabe advertir, que mediante el decreto Echeverrista en este sector, se redistribuyó legalmente la jornada de trabajo en una duración máxima de cuarenta horas semanales.

Por lo que concierne a la jornada nocturna de trabajo, la ley establece que su duración máxima diaria será de siete horas, entendiéndose por trabajo nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas (artículos 123, Apartado B, fracción I, constitucional, 21 y 23, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Por otro lado, la jornada mixta se define legalmente, como aquélla que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna. Habida cuenta que el periodo nocturno deberá abarcar menos de tres horas y media, puesto que de lo contrario habrá de reputarse como jornada nocturna de trabajo: la duración máxima de esta jornada no podrá exceder de siete horas y media (artículo 24 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

En relación con el trabajo extraordinario, nuestro ordenamiento burocrático establece que la jornada máxima podrá aumentar por circunstancias especiales en un término que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración correspondiente al servicio ordinario (artículos 123, Apartado B, fracción I, Constitucional, 26 y 39 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 66 y 68, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es de estimarse que las horas que excedan del límite máximo permitido, deberán ser retribuidas a los trabajadores en un doscientos

por ciento más del salario que les corresponda durante la jornada ordinaria de trabajo.

2.3. Salario.

Como concepto de salario, se entiende que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, tal y como lo contempla el artículo 82 de Ley Federal del Trabajo.

El salario, se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

También en nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84, establece el salario integrado, mismo que esta integración del salario, se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano y/o cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Para la fijación de los salarios, nuestro derecho utiliza también un sistema mixto que abandona a la libre voluntad de los trabajadores y patrones el monto de los salarios, amén de introducir un cuerpo de limitaciones tutelares, tal y como lo establece el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo. Entre estas pueden citarse la imposibilidad de acordar niveles inferiores a los mínimos fijados por la ley (artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo); y la obligación del pago de salarios remuneradores en base, a la cantidad y calidad de los servicios (artículo 123, Apartado A, fracción XXVII, inciso b) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 85 de la Ley Federal del Trabajo). Para la preservación de este derecho converge la

intervención de las autoridades laborales para revisar o modificar las condiciones de trabajo y en su caso establecer los salarios remuneradores respectivos (artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo). Otra limitación fundamental es el principio de igualdad de salarios para trabajos iguales (artículos 123, Apartado A, fracción VII de la Constitución y 86 de la Ley Federal del Trabajo). Cabe mencionar que aunque su estudio merezca una voz independiente, el salario mínimo también es entendido como una limitante a la libre fijación de los salarios.

Esta reglamentación está inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores, sin detrimento de considerar de manera simultánea la medición objetiva del trabajo. Nuestro ordenamiento positivo reglamenta el siguiente sistema de medidas protectoras del salario:

1) Protección contra abusos del patrón. Obligación de pagar el salario en efectivo (artículos 123, Apartado A, Fracción X Constitucional y 101 de la Ley Federal del Trabajo); la realización del pago en el lugar donde se prestan los servicios (artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso d) de la Constitución fracción VIII, y 108 de la Ley Federal del Trabajo); la prohibición de retención de los salarios por concepto de multas (artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo); Compensación (artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo), y descuentos (artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo). En el caso de deudas adquiridas con el patrón (artículo 123, Apartado A, fracción XXIV de la Constitución y 110 de la Ley Federal del Trabajo) serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este límite esta automáticamente cancelada. El monto del descuento diario no podrá ser superior al treinta por ciento del excedente del salario mínimo (artículo 110, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque como objeto de aguda polémica, los descuentos al salario podrán operarse de manera excepcional, por concepto de cuotas sindicales (artículo 110, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo); pago de rentas o abonos al

INFONAVIT o al FONACOT (artículo 110, fracción II, III y VII de la Ley Federal del Trabajo); cuotas para cooperativas y cajas, de ahorro (artículo 110, fracción. IV de la Ley Federal del Trabajo), o pensión alimenticia (artículo 110, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo), la prohibición de la reducción de los salarios que constituye dentro de nuestro sistema una causa de separación (artículo 51, fracción. IV, de la Ley Federal del Trabajo); la prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo (artículo 133, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo); el plazo semanal para el pago del salario tratándose de trabajo material, y quincenal; respecto a las demás actividades laborales (artículo 88, de la Ley Federal del Trabajo); el reconocimiento de la libre disposición de los salarios (artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo); así como la prohibición, salvo las situaciones expresamente contempladas en la ley, del pago de salarios en especie (artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo).

2) Protección contra los acreedores del trabajador. La obligación del pago directo del salario a los trabajadores (artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo); la nulidad de la cesión de los salarios (artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo); la inembargabilidad del salario (artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo).

3) Protección contra los acreedores del patrón. Fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores (respecto a los salarios devengados; en el último año y las indemnizaciones que se les adeuden) sobre cualquier tipo de crédito (de garantía real, fiscales o en favor del IMSS, artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo).

4) Protección del patrimonio familiar. La prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador (artículo 123, Apartado A, fracción XXIV Constitucional); el reconocimiento expreso del patrimonio familiar (artículo 123, Apartado A, fracción XXVIII de la Constitución) en los términos de su regulación en las leyes ordinarias, y finalmente, el derecho de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al

trabajador fallecido, así como, a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al sucesorio (artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo).

Como conclusión, se puede manejar como un concepto general y vigente en nuestro derecho del trabajo, lo que establece nuestra propia Ley Federal del Trabajo, y que para pronta referencia, se transcriben dichos artículos a continuación:

**TÍTULO TERCERO. Condiciones de trabajo.
CAPÍTULO V. Salario.**

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.³⁶

³⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

2.4. Vacaciones.

Etimológicamente del latín “*vacatio-onis*”. Son, para el tratadista José Montenegro Vaca (citado Por Alfredo J. Ruprecht en el t. XXVI de la Enciclopedia Jurídica Omeba), el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales.

El derecho a tener vacaciones, como otros aspectos fundamentales del derecho del trabajo transitó por azarosos derroteros de lucha hasta ser incorporado al nivel más alto del sistema jurídico y en las disposiciones reglamentarias. Alfredo J. Ruprecht se refiere a que en 1905, en la ciudad alemana de Francfort-an-Mein, doscientas nueve empresas se ven precisadas a conceder vacaciones de tres a cuatro días a sus obreros; lo mismo acontece en Hamburgo en setenta y dos unidades económicas de producción, Pero en Islandia en 1909, surge la primera ley específica para vacaciones, aunque sólo para aprendices. Austria reconoce este derecho a empleados de comercio en 1910, con goce de sueldo. Es en realidad hasta después de la guerra de 1914, cuando se extiende el reconocimiento de este derecho. La Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington en 1919, le concedió un espacio importante en las deliberaciones.

En la versión inicial del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se hizo ninguna alusión precisa relativa a las vacaciones. Algunas normas supremas de las entidades federativas incluyeron el derecho a su disfrute en los años inmediatos a 1917 (Durango en 1922, según informa De la Cueva), el Apartado B del artículo 123 de Constitucional fracción III y Diario Oficial de fecha 5 de diciembre de 1960) incluye un período mínimo anual de veinte días con el carácter de vacaciones, la Ley Federal del Trabajo de 1931 aunque no con los alcances ni con la claridad de la de 1970, recogió la vieja aspiración obrera de interrumpir la prestación de los servicios durante un lapso mas o menos prolongado con la remuneración correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo vigente (de 1970) contiene un compacto grupo normativo en materia de vacaciones entre los artículos 76 al 81, en disposiciones aparte permite ajustes en función de la naturaleza de los llamados trabajos especiales. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere a las vacaciones en su artículo 30.

Mientras la Ley Federal del Trabajo, abre la posibilidad del disfrute de vacaciones hasta que se haya cumplido un año de servicios (artículo 76), la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, sólo exige el haber rebasado seis meses consecutivos (artículo 30). Para el primero de estos ordenamientos el periodo vacacional no podrá ser inferior, en ningún caso, a seis días laborables disfrutados en forma continua, y se aumentará en dos "hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios"; para el segundo habrá "dos periodos anuales, de diez días laborales cada uno en las fechas que se señalen al efecto", la Ley Federal del Trabajo permite, después del cuarto año, que el lapso vacacional se aumente en dos días por cada cinco años de servicios.³⁷

Ubicados en el marco exclusivo de la Ley Federal del Trabajo, diremos que quienes laboren en servicios discontinuos o por temporada podrán disfrutar de vacaciones "en proporción al número de días trabajados en el año". La irrenunciabilidad del derecho apareja la prohibición de que las vacaciones sean compensadas con una remuneración pero si la relación de trabajo concluye antes de que transcurra el primer año de servicios, el trabajador deberá recibir una cantidad proporcional al tiempo laborado. La expectativa vacacional se refuerza para el trabajador a partir de "los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios", y se apuntaba con la obligación patronal de "entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberían disfrutarlo".

³⁷ Cueva, Mario de la; "El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo", Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1995, Octava Edición, p. 102.

En el caso de los menores, acorde con su etapa de desarrollo, se corren las fronteras del derecho que analizamos, puesto que aquéllos que no hayan cumplido los dieciséis años "disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos" tal y como lo establece el artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo establecido para los trabajadores de los buques supera los alcances de las disposiciones generales, puesto que tienen derecho a un periodo inicial mínimo de doce días en calidad de vacaciones que se aumentará en dos, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsiguiente de servicios. Después de haber obtenido el derecho a disfrutar de veinticuatro días, se aumentará en dos el lapso vacacional por cada cinco años de servicios. Se complementa la disposición (artículo 199 de la Ley Federal del Trabajo) en el sentido de que las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, "pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo".

Los trabajadores que forman parte de las tripulaciones de las aeronaves civiles tienen derecho (artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo) a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada seis años de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales conforme a las disposiciones de carácter general en los artículos 76 al 81 de la Ley Federal del Trabajo, con la particularidad de que el salario debe calcularse de acuerdo con lo prescrito por el artículo 89, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo (salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable).

Por lo anterior, podemos observar que las vacaciones son una prestación de carácter obligatorio, de otorgarse por parte de los patrones a sus trabajadores, es decir, es un derecho real y existente para los trabajadores en nuestra legislación Laboral.

2.4.1. Prima vacacional.

En realidad no se tiene un concepto real de dicha prima, pero basándonos en la lógica y jurídica, ha aplicar, se puede definir, como la prestación a que tiene todo trabajador, de recibir por lo menos una prima del 25%, del periodo vacacional a que tenga derecho, tal y como lo establece el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra definición podría ser que, en virtud de que durante el disfrute de las vacaciones las necesidades del jefe de familia y el volumen de satisfactores demandado persisten, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80, concede el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes al periodo vacacional; se pretende apoyar a la familia en los gastos que conlleva un periodo de descanso en común.

2.4.2. Días de Descanso

Se puede definir desde el punto de vista laboral, como el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-física, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.

Nuestro ordenamiento laboral reglamenta dos tipos de descanso: el descanso semanal y el descanso obligatorio.

El primero, de origen religioso, corresponde a la fórmula legal de que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro" (artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo). Este precepto resuelve la laguna constitucional del artículo 123 fracción IV de nuestra Carta Magna, que si bien reconoce el descanso hebdomadario omite declarar si el día debe o no pagarse. Dicha integración es válida, toda vez que el derecho del

trabajo es un ordenamiento de contenidos mínimos legales, que puede enriquecerse mediante las restantes fuentes del derecho, en beneficio de los trabajadores.³⁸

Para los trabajos que requieren de labor continua, se abandona a la estipulación convencional de los trabajadores y de los patrones la precisión de la fecha del descanso (artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo), en la atención de que habrá de procurarse que ese día de descanso sea el domingo (artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo).

Para conseguir dicho propósito y compensar, en su caso, el sacrificio del tiempo de descanso natural, de la convivencia familiar y del esparcimiento del trabajador, el artículo 71 de la Ley Laboral, establece que "los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". Aunque sujeto a las más diversas interpretaciones, es criterio dominante que el trabajador que se vea obligado a trabajar en su día de descanso dominical, tenga derecho a percibir un 25% de salario: el 100% de su salario ordinario, 200% correspondiente a su descanso semanal, y un 25% como prima adicional.

El descanso obligatorio tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora. En el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo vigente en la reforma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de enero del año 2006, se consideran como días de descanso obligatorio: el 1o. de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y el 25 de diciembre; y el que determinen las leyes federales y

³⁸ Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición, p. 123-124.

locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Por disposición de ley, los trabajadores no se encuentran obligados a laborar en sus días de descanso, habida cuenta que en caso de quebrantamiento, el patrón deberá cubrir a aquellos un salario triple (un salario doble, independientemente del que les corresponda por su día de descanso; tal y como lo establece el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo). Esta medida se entiende como una forma de compensación al tiempo de solaz, sacrificado por el trabajador y simultáneamente, como una sanción para el patrón.³⁹

Es criterio comúnmente aceptado, que cuando exista coincidencia entre el día de descanso semanal y el de descanso obligatorio, los trabajadores no tendrán derecho a ninguna prestación adicional; sin embargo es motivo de serios cuestionamientos en los círculos obreros. Evidentemente para casos necesarios, se atreven a pensar diversos autores, que sólo en aquellas empresas que realicen funciones ininterrumpidas y para salvar la fuente de trabajo, el artículo 75 de la ley establece que los patrones y los trabajadores podrán pactar libremente el número de trabajadores que laboren en los días de descanso obligatorio; con la salvedad de que en caso de que no llegaran a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Los trabajadores que se vieran precisados a trabajar bajo estas circunstancias podrán exigir de la empresa un pago triple de salario (independientemente del que les corresponda por el descanso obligatorio; un salario doble por el servicio prestado, artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo).

Partiendo de la reflexión exegética del artículo 75 de la ley multicitada, cuyo texto reza respecto, al descanso obligatorio que "los trabajadores quedarán

³⁹ Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición, p. 123-124.

obligados a prestar los servicios" algún sector de la doctrina estima que tan sólo los días de descanso semanales son imprescindibles para la salud de los trabajadores; criterio muy objetable, pues los días de descanso obligatorio, además de las celebraciones oficiales, contribuyen a la distracción y recuperación mental y física de quienes viven de su esfuerzo material o intelectual, por lo que finalmente, como no todos los trabajos se realizan cotidianamente en una sola empresa y con jornada laboral completa o máxima, el artículo 72 de la ley del trabajo, establece que: "Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón."

2.5. Prima de Antigüedad.

Nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual. Las leyes y códigos laborales atribuyen diversos efectos a la antigüedad en el trabajo, que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos, seguridades en el caso de reducción de la plantilla de trabajadores y otras ventajas, hasta servicios de carácter social (artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo).

Existen dos tipos de antigüedad: la genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga: y la de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo.

Cuando se trata de trabajadores de planta, los que suplan las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen labores extraordinarias o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa

(artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo), tienen derecho a que en cada centro de trabajo se determine su antigüedad. En caso de negativa del patrón o de inconformidad con el cómputo, el trabajador podrá ejercitar las acciones correspondientes para que se resuelva jurisdiccionalmente su antigüedad (artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo). El tiempo de prestación de servicios es fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene todo trabajador. Diversas son las disposiciones y previsiones legales y contractuales que avalan el reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo.

El artículo 132, fracciones VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la obligación patronal de expedir constancias escritas del número de días laborados o de los servicios en general; cuando las solicite el trabajador.

Las comisiones mixtas de escalafón de cada empresa, organismo o establecimiento, deberán elaborar un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, con el fin de que sirva de base para llevar a cabo los ascensos de los trabajadores. El afectado por una antigüedad mal determinada podrá acudir ante la comisión correspondiente; si subsiste su inconformidad, se encontrará en la aptitud de recurrir la resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El desarrollo tecnológico ha convertido a la capacitación y al adiestramiento en una necesidad ingente. Así, hoy tenemos la obligación de capacitar y el derecho a capacitarse. La Ley Federal del Trabajo trata de equilibrar en los movimientos escalafonarios a la capacitación y a la antigüedad en el trabajo. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de circunstancias, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha proporcionado capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, la vacante se otorgará a quien

tenga mayor antigüedad y, si ésta fuese igual, al trabajador que tenga a su cargo una familia (artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo).

La antigüedad en el trabajo es protegida en forma muy especial por la mayoría de legislaciones, a tal grado que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, posibilita que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas expresadas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; el empleador, si así lo decide, puede imponer alguna corrección disciplinaria, siempre y cuando no lesione los derechos que se deriven de la antigüedad. Será necesario que el trabajador reincida en la falta que motivó la conmutación de la sanción o que cometa otra igualmente grave, para que quede sin efecto esta tutelar disposición.

Por lo tanto, la prima de antigüedad, es una importante prestación que consiste en el otorgamiento de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; su importe debe ser cubierto de acuerdo con las modalidades fijadas por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones colaterales y complementarias, los contratos colectivos y los criterios que al respecto ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La antigüedad en el trabajo tiene diversos efectos favorables al trabajador y se reviste cada día de mayores medidas protectoras. Queda a salvo en el caso de concederse alguna licencia o de suspenderse la relación de trabajo por los motivos reconocidos legalmente; debe tomarse en cuenta cuando se trate de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, el tiempo de servicios de un trabajador que sea llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Cuando un trabajador despedido opta por la reinstalación, y ésta es declarada procedente por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció del conflicto, el tiempo que haya durado el juicio debe computarse como antigüedad efectiva. Las

comisiones convenidas entre las organizaciones gremiales y la parte patronal, no interrumpen la antigüedad durante el periodo que el trabajador comisionado emplea para llevar a cabo las gestiones sindicales que le fueron encomendadas.

En el aspecto procesal debe destacarse que si se ha entablado un conflicto entre el trabajador y su patrón motivado por la determinación de la antigüedad o por el pago de la prima, para su resolución deberá ser sometido a los procedimientos especiales, tal y como lo establece, el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo. Según el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, corresponderá al patrón probar su dicho, en todo caso, cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador.

Ahora bien, la jurisprudencia diferencia entre antigüedad genérica o de empresa y antigüedad por categoría. Considera a la primera, como aquella que se crea en forma acumulativa mientras conserve vigencia la relación contractual de trabajo y respecto de la cual, el derecho a su reconocimiento no se extingue por la falta de ejercicio, en tanto que la relación de trabajo subsista, toda vez que se actualiza, cotidianamente, con cada día que transcurre. La antigüedad de categoría en una profesión u oficio sirve de base, a su vez, para obtener ascensos escalafonarios; en este caso, la acción de su reconocimiento y efecto, sí es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno. Al efecto, se precisa, que la antigüedad de empresa produce varios efectos, entre los que se distingue el beneficio de la jubilación.⁴⁰

Suelen estimarse como derivados de la antigüedad, los derechos de estabilidad en el trabajo; la jubilación, las vacaciones; la expedición de la constancia de servicios, la indemnización en caso de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón o la procedente en el supuesto de incapacidad por riesgo no profesional; la prima de antigüedad; la preferencia frente a la existencia de plazas vacantes o definitivas, o por una duración de más de treinta días, o de nueva

⁴⁰ Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, p. 113.

creación, o en su caso, la llamada 'inmunidad' por faltas leves, cuando el trabajador cuente con más de veinte años de servicios (artículos 123, Apartado A), fracción XXII de la Constitución, 40, 50, 52, 76, 132 fracciones VII y VIII, 159, 161, 162, 249, 436 y 439 de la Ley Federal del Trabajo).

En apego a la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, cabe señalar, sobre el particular, que “se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que por ello entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada a la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social”.

2.6. Aguinaldo.

Como figura inherente al salario, nuestro derecho del trabajo, reglamenta el aguinaldo, misma que se traduce, como una prestación que comprende cuando menos quince días de sueldo y que habrá de ser cubierto antes del día 20 de diciembre del año que corresponda.

Cantidad que por disposición legal (artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 42 bis Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) será entregada cada fin de año a los trabajadores por quien haya contratado sus servicios. Debe ascender, como mínimo, al equivalente de quince días de salario en el campo de las actividades productivas en general y a un mes de salario cuando se trate de los empleados de los Poderes de la Unión y del Departamento del Distrito Federal.

Dentro de la tradición española el aguinaldo ha representado el regalo que se da en Navidad o en la fiesta de Epifanía, también significa el regalo que se entrega en alguna otra fiesta u ocasión. Hoy el aguinaldo es mucho más que un obsequio o

un presente: se trata de una conquista de los trabajadores organizados, ya que ahora no se considera un regalo, sino un derecho real.

Se discute el punto de partida de la palabra aguinaldo. Mientras para algunos proviene del antiguo aguinaldo y éste de la otra variante aguinaldo, es decir, surge de aguinaldo por metátesis (como guirnalda de guirlanda), para otros su origen es incierto, quizá de la frase latina *hoc in anno* 'en este año', que se empleaba como estribillo en las canciones populares de año nuevo.

En México el aguinaldo fue incorporado a la Ley Federal del Trabajo en 1970, al considerar que el trabajador tiene que efectuar gastos extraordinarios con motivo de las festividades y vacaciones del mes de diciembre, lo que no podrá hacer con su salario habitual, porque éste está destinado a cubrir las necesidades familiares diarias.

El salario que debe ser tomado como base para cubrir el aguinaldo es aquel que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al obrero por su trabajo (artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo). Pero si los trabajadores han conseguido en los contratos colectivos, en calidad de aguinaldo, un número mayor de días que el señalado en las disposiciones legales, ya no será necesario hacer el cálculo salarial con base en todas las especificaciones anteriores, siempre que la cantidad de dinero recibida por el trabajador sea superior a la que le correspondería de acuerdo con la ley.

El aguinaldo supera cada día los mínimos legales, en beneficio del hombre que trabaja y de su familia. Recientemente y en forma paralela a su incremento, el pago del aguinaldo se cubre en dos entregas: la primera, antes del inicio del periodo vacacional del mes de diciembre; la segunda, al efectuar el primer pago, una vez que se han reanudado las labores en el mes de enero. Esta saludable medida tiende a

evitar que los hábitos y las incitaciones consumistas absorban rápidamente una prestación que se ha generado a lo largo de todo un año de prestación de servicios.

Lo anterior no contraviene las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el aguinaldo debe pagarse antes de los días quince y veinte de diciembre, respectivamente, puesto que un principio rector del derecho del trabajo señala que en todo caso se aplicará la norma, uso o costumbre que resulte más favorable para el trabajador (para la economía familiar, en este caso).

El 31 de diciembre de 1975 se publicó en el Diario Oficial, una importante reforma al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo. Consiste en que los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional de éste, conforme al tiempo que hubieren trabajado, 'cualquiera que fuere éste'. Por lo que, para pronta referencia se transcribe en lo sucesivo:

**TÍTULO TERCERO. Condiciones de trabajo.
CAPÍTULO V. Salario.**

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.⁴¹

Por último, en las cajas de ahorro y el aguinaldo guardan una estrecha relación en cuanto al objetivo de mejorar los ingresos del trabajador en diciembre de cada año, primeramente como premio al ahorro, y en segundo como un derecho, para que así sumadas ambas prestaciones, se tenga un ingreso mejorable en esa época del año, de gastos mayores o a veces excesivos.

⁴¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

2.7. Reparto De Utilidades.

Como definición de este concepto, la propia Ley Federal del Trabajo, nos rige lo que es, es decir, es la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Esto lo establece en su artículo 117 y que para pronta referencia se transcribe a continuación:

TÍTULO TERCERO. Condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.⁴²

Esta participación va a ser determinada por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y con apoyo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que es la que determinará, de acuerdo a la declaración anual de impuestos, las utilidades de las empresas, para así después, la Secretaría del Trabajo, establezca los porcentajes de dichas utilidades para los trabajadores, tal y como lo establece el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación se plasma:

TÍTULO TERCERO. Condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Artículo 120.- El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.⁴³

⁴² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

⁴³ Suprema Corte De Justicia de la Nación, Ibidem.

2.8. Convenios.

Etimológicamente viene de (convenir y éste del latín *convenire*) ser de un mismo parecer, ajuste o concierto entre dos o más personas.

En el derecho general, convenio, es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones (artículo 1972 del Código Civil). Las definiciones doctrinales coinciden con la que estipula el ordenamiento civil. Por lo que es, un género particular de actos jurídicos en el que el acuerdo de voluntades tiene por objeto un interés jurídico referido a la transmisión, modificación, creación o extinción de derechos y obligaciones. Los contratos son una especie de este género.

En el derecho romano eran considerados como una fuente de obligaciones de inferior categoría de los contratos en virtud de que por sí solos no generaban obligaciones, para ello, era necesario que: a) estuvieran unidas a un contrato principal "*pacta adiecta*"; b) los amparara el derecho pretorio "*pacta pretoria*", o c) los amparara el derecho imperial "*pacta legitima*". Para que surtieran efectos iban acompañados de palabras solemnes o menciones escritas y su cumplimiento se garantizaba a través de estipulaciones penales, de la entrega de arras, de la constitución de hipoteca o permuta, o del aval de una tercera persona.

En materia del Trabajo, convenio es aquel acuerdo en que llegan las partes dentro de un proceso o a efecto de evitar el proceso (convenios fuera de juicio), que permite resulte innecesario un proceso, encontrando una solución a sus diferencias.

Como ya se menciona escuetamente en el párrafo que antecede, estos se puede realizar ya sea dentro de un proceso en juicio laboral o ya sea fuera de juicio, este último, ya sea ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en presencia de una autoridad del trabajo, ya sea esta, en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a efecto de evitar controversia con posterioridad y que para pronta referencia a efecto

de entender con claridad el concepto de convenio en materia laboral, se transcribe en lo sucesivo, el artículo que prevé sobre convenio fuera de juicio:

TÍTULO QUINCE. Procedimientos de ejecución.

CAPÍTULO III. Procedimientos paraprocesales o voluntarios.

Artículo 987. Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.⁴⁴

⁴⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

CAPÍTULO 3

“EL PROCESO EN GENERAL DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE”

1. Concepto del Derecho del Trabajo.

Primeramente tenemos que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual. Para Néstor de Buen es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.”⁴⁵

Es preciso señalar, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Y como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto, el interés prioritario de estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores: el Derecho del Trabajo.

⁴⁵ Buen Lozano, Néstor de; “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.38.

En su contenido y en su estructura general, el Derecho del Trabajo abarca las siguientes disciplinas:

a) El Derecho Individual del Trabajo que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

b) La Previsión Social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

c) El Derecho Sindical que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

d) La Administración Laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y.

e) El Derecho Procesal del Trabajo.

La naturaleza del Derecho del Trabajo, se considera como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones. No constituye tampoco, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo considera como una subespecie del llamado derecho social, un *tertium genus* insertado en la dicotomía tradicional del derecho público-derecho privado.

Los fines del derecho del trabajo, dentro de las corrientes doctrinales, considera un buen sector resalta su carácter tuitivo y nivelador destinado a concordar

la acción contrapolada de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases socialmente calculador y de equilibrio, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

En sentido inverso, otra corriente de autores estima que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo no tan sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista.

Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuye dos fines esenciales: Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

2. Concepto General del Proceso Laboral.

Como Proceso Laboral y/o Juicio Laboral, se entiende como el conjunto de actos que se realizan ante un Juez de Trabajo, ante un Tribunal de Trabajo o ante una Junta de Conciliación y Arbitraje a consecuencia de controversias o discusiones que, con arreglo a las leyes, sostienen trabajadores y patrones por violaciones a una relación de trabajo o debidas a la rescisión, modificaciones, suspensiones o terminaciones de un contrato individual o colectivo que hayan celebrado.

El autor Cabanellas nos señala que estimada la capacidad o facultad de los seres humanos para distinguir lo verdadero de lo falso, que es en esencia lo que constituye un juicio en lo jurídico podemos definir al juicio laboral como la capacidad

de obrar que se reconoce a un trabajador o a un empleador en relación con el conocimiento, tramitación y fallo de una causa, por un juez o tribunal del trabajo.

La palabra proviene del latín *iudicium* que significa la facultad del alma, a cuya virtud el hombre puede distinguir el bien y el mal y lo verdadero de lo falso, de ahí que toda la doctrina lógico-jurídica del juicio tenga un carácter formal y abstracto y las reglas que de ella se infieren sean exactas dentro de dicha abstracción, porque se apoyan en el lazo o conexión formal que el juicio establece entre las ideas y su mutua referencia. Descubrir por lo tanto lo verdadero o lo falso en los intereses opuestos de dos o más personas, respecto a derechos y obligaciones que ostentan, es la tarea que corresponde al juez que dirija y tramite una controversia, a efecto de otorgar una justa decisión, declarando o haciendo respetar un derecho, o imponiendo una pena.

Siempre que se promueve un juicio existen intereses opuestos y se supone una lesión de derecho, que es lo que se ventila en los debates judiciales; pero para algunos tratadistas la serie de actuaciones que se llevan a cabo no son propiamente el juicio, sino el método con que en el se procede. Según ellos promovida la legítima discusión de un negocio ante autoridad competente, ésta absuelve o condena, en el primer caso afirma que no existe la supuesta infracción del derecho y que por tanto no es preciso acordar reparación alguna; en el segundo declara que el orden jurídico ha sido perturbado y que el autor de esta perturbación se halla obligado a obrar de modo que, en lo posible, desaparezca el agravio.

Los elementos que podemos distinguir en todo juicio son: un derecho cuestionado o una cosa litigiosa; partes discrepantes, ley o procedimiento conforme a los cuales se instruyen los casos; autoridad judicial que juzga y resuelve. De acuerdo con estos elementos han sido clasificados los juicios:

- a) Por razón de las materias que se adoptan en juicios arbitrales y juicios contenciosos.

- b) Por la instancia de que se trate, en juicios civiles, juicios mercantiles, juicios penales o criminales, juicios administrativos, juicios constitucionales o juicios laborales.
- c) Por razón de la cantidad que se controvierte o reclama, se distingue entre juicios de mayor o menor cuantía.
- d) Por razón del objeto, en juicios petitorios y juicios posesorios.
- e) Por la forma en que se presenten, pueden ser juicios escritos, orales o especiales.
- f) En función de las acciones que se intentan: declarativos, ejecutivos, ordinarios o extraordinarios.
- g) Por razón del fuero: secular, militar, eclesiástico, político, etc.

No hemos considerado la concurrencia, ya que esta no da con exclusividad en materia de trabajo al clasificarse los juicios en individuales y colectivos.

Ovalle Favela indica que en los ordenamientos procesales españoles y latinoamericanos la palabra juicio se emplea con dos significados: como sinónimo de proceso y, más específicamente, como sinónimo del procedimiento a través del cual se desenvuelve todo un proceso; pero que asimismo se le emplea como sinónimo de sentencia, o sea la etapa resolutoria del proceso.

En nuestro país en reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo, se incluyó un Título, el XIV, bajo el rubro de "Derecho Procesal del Trabajo", en cuyos capítulos dieciséis a veinte, se fijaron las normas para seis diferentes tipos de procedimiento y que a continuación se mencionan.

a).- El procedimiento de conciliación consagrados en los artículos 865 a 869 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- El procedimiento ordinario que establecen los artículos 870 al 891 del mismo ordenamiento legal.

c).- Los procedimientos especiales que se señalan en los artículos 892 al 899 la Ley Laboral.

d).- Los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica que se encuentran plasmados en los artículos 900 al 919 de la Legislación del Trabajo.

e).- El procedimiento de huelga que indican los artículos 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo.

f).- Un Título más, el XV, se destinó a reglamentar los procedimientos de ejecución que establecen los artículos 939 al 975.

g).- El procedimiento de las tercerías y preferencias de créditos que se encuentran en los artículos 976 al 981.

h).- Por último los procedimientos llamados para-procesales, referidos a todos aquellos asuntos que por mandato legal, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno, tal y como lo establecen los artículos 982 al 991, todos estos de la Ley Federal del Trabajo.

La función substitutiva de uno a otro no se encuentra en el juicio lógico, que formula el órgano jurisdiccional para determinar cual es el interés jurídico que debe realizarse, si no en la apropiación y satisfacción del interés no satisfecho. Para algunos tratadistas debe substituirse la palabra juicio por el concepto proceso, en razón de que la primera no significa el desarrollo de una función al no comprender en la actualidad la serie de actos coordinados para alcanzar una finalidad, que es lo que otorga la naturaleza propia al proceso jurisdiccional.

Considerando estas ideas se procede distinguir los periodos en que se ha dividido el juicio laboral en nuestra legislación: el propiamente conciliatorio; el de arbitraje; el de alegatos; el de discusión y resolución, y el de ejecución, mismo que se explicara con posterioridad al subtítulo correspondiente.

2.1. Demanda

Proviene del latín *demandare* (*de y mando*), que tenía un significado distinto al actual: "confiar", "poner a buen seguro", "remitir".

La demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión expresando la causa o causas en que intente fundarse, ante el órgano jurisdiccional, y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión.

La demanda es el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador. Conviene distinguir con claridad entre acción, como facultad o poder que tienen las personas para provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales a fin de que resuelvan sobre una pretensión litigiosa; pretensión, o reclamación específica que el demandante formula contra el demandado, y demanda, que es el acto concreto con el que el actor inicia el ejercicio de la acción y expresa su pretensión o reclamación contra el demandado. Esta distinción la resume Guasp en los siguientes términos: "Concedido por el Estado el poder de acudir a los tribunales de justicia para formular pretensiones (derecho de acción), el particular puede reclamar cualquier bien de la vida, frente a otro sujeto distinto, de un órgano jurisdiccional (pretensión procesal), iniciando para ello, mediante un acto específico (demanda), el correspondiente proceso, el cual tendrá como objeto aquella pretensión".

En materia del trabajo, demanda viene siendo lo mismo, esto es, que la parte actora (clase trabajadora y/o sindicato y/o patrón) inicia el ejercicio de su acción (de

carácter laboral) y plantea concretamente su pretensión y/o prestaciones a reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea Local o Federal, cual sea el caso, mismo que será la autoridad que tendrá conocimiento de lo que se reclama, y que de igual forma resolverá conforme a derecho poniendo en una balanza jurídica, los elementos acreditados de las partes, para mejor proveer dicha resolución.

2.2. Actor y Demandado.

Del latín actor el que ejercita acción procesal mediante la interposición de una demanda ante un órgano jurisdiccional o aquel a cuyo nombre se interpone. De aquí que al actor también se le llame demandante. Se puede ser actor en juicio principal o reconvenional. En este segundo caso al actor se le denomina contrademandante o reconviniante. Puede ocurrir que en el juicio seguido entre dos o más personas intervenga un tercero, ya sea como coadyuvante de una de ellas o como excluyente. Se habla entonces de actor en la tercería.

Un sector de la doctrina, con referencia al concepto de partes en el proceso, distingue entre partes en sentido material y partes en sentido formal. Según esa corriente, es actor en sentido material el sujeto de la pretensión hecha valer en la demanda o, si se prefiere emplear las palabras de Chiovenda cuando él define el concepto de partes, 'Es parte el que demanda a nombre propio (o en cuyo nombre se demanda) una actuación de ley...'. Actor en sentido formal es, en cambio, el que a nombre de otro formula una demanda ante el órgano jurisdiccional.

El autor Carnelutti sustenta esa distinción a partir de los conceptos de sujeto del interés en litigio (sujeto de la litis) que es el actor en sentido material y sujeto del proceso, actor en sentido formal.

Frecuentemente las calidades de sujeto de la litis y sujeto del proceso se reúnen en una misma persona, en cuyo caso suele decirse en el lenguaje de nuestro foro, que el actor (o el demandado) obran por su propio derecho.

El autor Jaime Guasp afirma que el concepto de parte es pura y exclusivamente procesal y determinado por la noción de pretensión, ajeno a cualquiera otro análogo de derecho material, de suerte que debe rechazarse la distinción entre parte (actor, demandado) en sentido formal y parte en sentido material, pues a su parecer no hay más que una sola clase de parte en el proceso, a saber: actor es el que pide del juez la satisfacción de una pretensión y es demandado aquel frente a quien se pide del juez la satisfacción de la pretensión. Ni el representante o mandatario del actor, ni el del demandado son, por tanto, partes procesales.

Puede el actor plantear su demanda ante el juez en cualquier tiempo, más no así el demandado, que únicamente por efecto de la notificación de la demanda se ve atraído al proceso y reporta la carga de la contestación dentro del plazo fijado en el emplazamiento, entendido que, de no hacerlo incurrirá en rebeldía. Esto es lo que predica el brocardo: Actor "*voluntarie agit, reus autem ex necessitate se defendit*".

La libertad de que goza el actor para emprender el ejercicio de su acción en el momento que estime oportuno, significa para él una indiscutible ventaja que le permite, además, acudir de antemano al consejo y patrocinio de quien merezca su confianza, mientras que su contraparte dispondrá únicamente del plazo señalado para producir su contestación.

En los procedimientos paraprocesales, llamados de jurisdicción voluntaria, no hay actor ni demandado, dado que en ellos no hay litigio y por lo mismo no hay partes en sentido procesal; quienes participan son sus promoventes simplemente y así los menciona el Código de Procedimientos Civiles en su artículo 68, que dice: 'El promovente de diligencias de jurisdicción voluntaria...'. En lo que concierne al derecho del trabajo, también existe el procedimiento para-procesal, y que de igual forma se le ha denominado por diversos estudiosos del derecho, como de jurisdicción voluntaria, y que se refiere a todos aquellos asuntos que por mandato

legal, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno tal y como lo establecen los artículos 982 al 991 todos estos de la Ley Federal del Trabajo, mismo que para pronta referencia se transcriben en lo conducente:

TÍTULO QUINCE. Procedimientos de ejecución.

CAPÍTULO III. Procedimientos paraprocesales o voluntarios.

Artículo 982. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Artículo 983. En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Artículo 984. Cuando por disposición de la ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.

La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el presidente de la Junta o de la Junta Especial quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución.

Artículo 985. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:

I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por:

a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.

b) Los intereses legales computados por un año.

II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 986. La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Artículo 987. Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

Artículo 988. Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediateamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

Artículo 989. Los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta ley.

Artículo 990. El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.

Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.⁴⁶

2.3. Terceros Interesados a Juicio.

Se da el carácter de tercero interesado a la persona que sin ser parte en un juicio interviene en el para deducir un derecho propio, para coadyuvar con alguna de las partes si es llamada a ello, o cuando tenga conocimiento de que cualquiera sea la resolución que se dicte por la autoridad judicial competente pueda causarle algún perjuicio irreparable.

⁴⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

El Doctor Alcalá Zamora lo llama simplemente tercerista y define su intervención como: la persona que participa en el proceso en forma espontanea o cuando es llamada al mismo ó en los casos en que es provocada su intervención. Para el doctor, el derivado tercerista impide confundir al tercero-litigante con los demás terceros, o sea personas ajenas a la relación jurídico-procesal que en el proceso participen (testigos, auxiliares, encargados peritos e incluso meros poseedores de medios u objetos de prueba).

El tercero interesado es, en resumen, un ser litigante que se encuentra obligado en todo tiempo, a prestar auxilio a los tribunales en la averiguación de la verdad por esta razón no solamente las partes sino los propios tribunales tienen el deber y la facultad de compeler a terceros, mediante los apremios más eficaces, para que cumplan con esta obligación; y en caso de oposición atenderán las razones en que la funden, para resolver sin ulterior recurso; salvo claro está, la exigencia de responsabilidad en que incurran si cometiesen alguna falta grave o fuese dolosa su intervención.

Para efectos del amparo la Suprema Corte de Justicia, ha preferido usar la locución persona extraña al juicio cuando demuestre que puede se hayan afectado estos derechos o intereses por determinaciones judiciales distadas en procedimientos a los que sean ajenos, habiéndoles concedido inclusive el beneficio de no encontrarse obligados a agotar recursos ordinarios o medios legales de defensa, antes de ocurrir al amparo de la justicia federal (artículo 114, fracción V, de la Ley de Amparo).

En todo proceso intervienen necesariamente dos partes: el demandante y el demandado, pero al lado de ellas otras personas pueden tener interés en la resolución de un litigio y en casos deben ser llamadas para que participen en él y hacer que el resultado de tal litigio siempre que comprueben que es fundada su intervención. Las reglas para justificar esta intervención podemos sintetizarlas en la siguiente forma:

El tercero interesado puede presentarse voluntariamente a juicio para hacer la defensa de sus bienes o derechos, ya sea que dicha afectación haya sido decretada como una medida cautelar durante el proceso, o bien que se haya llevado a cabo con motivo de la ejecución procesal a través de la vía de apremio, antes del pronunciamiento de la sentencia definitiva.

Cuando el tercero aduzca un derecho propio frente al actor o demasiado con un juicio, o frente a ambos, en cuyo caso, exige concurrir al pleito en cualquier estado del procedimiento, y demostrar mejores derechos que los alegados por las partes.

Cuando se oponga a la ejecución de una sentencia por la afectación que le resulte en perjuicio de sus bienes o derechos al no haber sido llamado a juicio como legalmente hubiere procedido, o por desconocerse su interés, En estos casos puede ocurrir al amparo indirecto como lo ha aceptado la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, quien ha sustentado el criterio de que: "la disposición relativa de la Ley de Amparo (citada) debe entenderse en el sentido de considerar terceros perjudicados a todos los que tengan derechos opuestos a los del quejoso e interés por lo mismo, en que subsista el acto reclamado, pues de otro modo se le privaría de la oportunidad de defender las prerrogativas que pudiera proporcionarle el acto o resolución motivo de la violación alegada" ⁴⁷

El tercero interesado puede ser incorporado al proceso si lo llama alguna de las partes o el tribunal estima necesaria su presencia en el proceso, en aquellos casos en que se considere que sus derechos u obligaciones pudieran influir en el resultado de la controversia. Este principio debe entenderse en el sentido de que la autoridad de cosa juzgada de una sentencia en que se establezcan tales o cuales hechos y relaciones jurídicas, se aplica también a los terceros interesados.

⁴⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002. Tesis número, 390, cuarta parte del Apéndice de 1975.

La incorporación al proceso del tercero interesado puede presentarse también cuando puedan ser graves las consecuencias de la sentencia del tribunal, o desventajosas para otros intereses. Se dice que frente a estas situaciones se puede interponer una demanda en vía de regreso por la parte afectada, pero justamente para evitarlas, resulta necesaria la presencia del tercero.

El tercero puede en forma independiente presentar demanda en contra de una de las partes en juicio o contra las dos, según sea la afectación de sus intereses. En estos casos rigen las reglas de la acumulación, y si actúa en esta forma es porque considera que el derecho litigioso le corresponde y no al actor o al demandado.

De acuerdo con las anteriores reglas examinemos el tratamiento que nuestra legislación de diversas materias, da al tercero interesado:

En el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal señala, en su artículo 23, que el tercero que aduzca un derecho propio en un proceso e intente excluir los derechos del actor y demandado, puede comparecer en el juicio para coadyuvar contra su codeudor solidario o cuando su derecho dependa de la subsistencia del derecho del demandado o del actor. "El deudor de obligación indivisible que sea demandado por la totalidad de la prestación, puede hacer concurrir a juicio a sus codeudores, siempre y cuando su cumplimiento no sea de tal naturaleza que solo pueda satisfacerse por el demandado" (artículo 21 Código Procedimientos Civiles para el Distrito Federal). El tercero obligado a la evicción será citado cuando le pare perjuicio la sentencia (artículo 22 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal). "Las decisiones judiciales recaídas en el ejercicio de acciones de estado civil perjudican aún a los que no litigaron" (artículo 24 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal). "En un juicio seguido por dos o más personas pueden intervenir uno o más terceros siempre

que tengan interés propio y distinto del actor o reo en la materia del juicio" (artículo 652 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).⁴⁸

"Los terceros coadyuvantes se consideran asociados con la parte cuyo derecho coadyuvan" y pueden por esta razón:

a).- "Salir al pleito en cualquier estado que se encuentre", con tal de que no haya sido dictada sentencia ejecutoria.

b).- "Hacer las gestiones que estimen oportunas, dentro del juicio, siempre que no deduciendo la misma acción u oponiendo la misma excepción que actor o reo, respectivamente, no hubieren designado representante común".

c).- "Continuar su acción y defensa aún cuando el principal desistiere".

d).- "Apelar e interponer los recursos procedentes" (artículo 656 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).

En el Código Federal de Procedimientos Civiles, señala este cuerpo de leyes que: "Cuando en una ejecución se afecten intereses de terceros que no tengan con el ejecutante o el ejecutado, alguna controversia que pueda influir sobre los intereses de éstos, en virtud de las cuales se ha ordenado la ejecución, tanto el ejecutante como el ejecutado son solidariamente responsables de los daños y perjuicios que con ella se causen al tercero, y la oposición de éste se resolverá por el procedimiento incidental. Cuando se demuestre que sólo una de las partes ha sido responsable de la ejecución en bienes del tercero, cesa la solidaridad" (artículo 429 del Código Federal de Procedimientos Civiles).

Asimismo: "Cuando en una ejecución se afecten intereses de tercero que tenga una controversia con el ejecutante o el ejecutado, que pueda influir en los

⁴⁸ Trejo Guerrero Gabino Compilación, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Editorial Sista, México, 2002.

intereses de estos, que han motivado la ejecución que surja a virtud de esta la oposición del tercero se substanciara en forma de juicio autónomo o en tercería, según que se haya o no pronunciado sentencia que defina los derechos de aquellos. La demanda deberá entablarla el opositor hasta antes de que se haya consumado definitivamente la ejecución" y deja en suspenso los procedimientos respectivos; pero si por alguna circunstancia no fuere interpuesta por dicho tercero en el término indicado, de todos modos podría llevarse adelante hasta su fin, dejando a salvo sus derechos (artículo 430 del Código Federal de Procedimientos Civiles).⁴⁹

En la materia mercantil el tercero se encuentra facultado no solo para intervenir en el juicio sino para deducir otra acción distinta de la que se debata o controvierta entre las partes. La acción que deduzca tiene que ser juzgada con lo principal en la misma sentencia y tiene lugar cuando dicho tercero haya reclamado el dominio sobre los bienes en disputa o cuando deduzca mejor derecho para ser pagado con preferencia. Por esta razón la acción del tercero estará siempre fundada en prueba documental y de ningún modo en otra base de probanzas, correspondiendo al juez decidir sobre su valor, el que tomará en cuenta al dictar sentencia o al proceder a cualquiera ejecución (artículos 1362, 1365, 1366, 1370 del Código de Comercio).

Enfocándonos en la Ley Federal del Trabajo. La ley de 1931 señalaba en el artículo 481 que tanto los patronos como los obreros podían proponer sus demandas en contra de las personas que pudieran resultar afectadas con la resolución que se diera a cualquier conflicto. Pero por su parte la junta se encontraba a su vez facultada para llamar de oficio a las personas a las que, de acuerdo con las actuaciones de un juicio, quedarán involucradas en alguna forma en la resolución que llegara a dictarse. Finalmente si un tercero interesado tenía conocimiento de un, controversia laboral en la que pudiera resultar afectado, tenía derecho para solicitar a la junta del conocimiento su intervención en el mismo siempre que comprobara su interés.

⁴⁹ Trejo Guerrero Gabino Compilación, Código Federal de Procedimientos Civiles, Editorial Sista, México, 2002.

La ley vigente solo señala que: "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo; o ser llamadas a juicio por la Junta" (artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo). La disposición es más escueta, pero en el fondo contiene idéntico principio, así como la facultad del tercero interesado para solicitar se le dé intervención en un proceso en el cual tenga interés, ya sea porque puedan causársele daños o perjuicios irreparables o porque sea en rigor quien debe responder de las acciones que intente un trabajador y no el presunto demandado.⁵⁰

Hagamos finalmente referencia a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el tercero interesado. Ha dicho nuestro alto tribunal que la "resolución pronunciada por una Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que acuerda no haber lugar a llamar como terceros interesados a las personas designadas por las partes, es una violación de procedimiento que no es atacable en un juicio de amparo directo por no quedar comprendida en el artículo 159 de la Ley de Amparo; sino es impugnable en un juicio de amparo indirecto, en términos del artículo 114 fracción IV de la propia ley, por tratarse de un acto de imposible reparación, toda vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede revocar su de terminación al pronunciar su laudo".

En relación con la suspensión ha agregado que: "la jurisprudencia sobre la suspensión improcedente contra los laudos de las juntas de conciliación que resuelvan conflictos entre el patrono y el trabajador, se refiere a aquellos casos en que la ejecución del laudo se dirige directamente contra el demandado; pero no a los casos en que se embarguen bienes de un tercero extraño al conflicto, a quien trata de obligarse a cumplir un laudo que no fue dictado en su contra, procediendo en estos casos conocer la suspensión mediante fianza" (apéndice de 1965, quinta parte,

⁵⁰ Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición.

cuarta sala, y amparo directo núm. 1377/75 promovido por Arnulfo Carballo Hernández, en informe de 1975).

Podríamos agregar una tesis mas en la que se concede a un tercero integrado acudir al juicio de amparo en el estado en que éste se encuentre, si comprueba que era necesaria su intervención y no fue llamado como legalmente procedía. La única salvedad es que no puede exigir que el procedimiento se incide de nuevo para ejercitar todos sus derechos, por no estarse en el caso de autorizar la nulidad del procedimiento, pero se le faculta a actuar en lo que al curso del juicio respectivo proceda (Apéndice de 1965, tesis 222, sexta parte).⁵¹

3. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El juicio o procedimiento ordinario laboral, podría ser calificado como el juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial, claro esta, hablando en el derecho del trabajo. En realidad es un procedimiento de carácter general, es decir, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.

En el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, indica que el juicio ordinario, será el indicado tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y que para tal efecto se transcribe:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 870. Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley..⁵²

⁵¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

⁵² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo, no establece una vía propia, para los conflictos individuales de naturaleza económica y que la fórmula tradicionalmente seguida, ha sido sin duda, la de resolverlos en la ordinaria jurídica. No es, en rigor, la que corresponde, pero también es evidente que no sería posible aplicar a esos conflictos, las reglas de los conflictos de naturaleza colectiva. Teniendo que elegir entre ambos, sin dejar de reconocer que no es la mejor de las soluciones, parecerá adecuado seguir el procedimiento ordinario que, por lo menos, es el que más garantías otorga a las partes y en el que la prueba pericial puede suplir las deficiencias de la falta de un procedimiento especial.⁵³

Para dar una explicación más detallada del juicio o procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a continuación se explicará desde el inicio hasta la conclusión del procedimiento laboral vigente.

3.1. Presentación de la Demanda.

Dentro del procedimiento ordinario del derecho del trabajo, no existe un precepto específico que regule, de manera sistemática, los requisitos que debe reunir la demanda, a diferencia del artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Tratando de recoger el contenido de diversos y dispersos artículos de la Ley Federal del Trabajo, podemos señalar que, en los procesos individuales y colectivos de carácter jurídico, la demanda se reitera en dos momentos distintos: primero, en forma escrita, al iniciarse el procedimiento, y después, en forma verbal, una vez iniciado el procedimiento y terminada la fase de conciliación, en la etapa de "demanda y excepciones", dentro de la llamada audiencia de "conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas" (artículos 871 y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo). En estos procesos, la demanda debe reunir los siguientes requisitos:

⁵³ Buen Lozano Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p. 547.

- 1) Nombre y domicilio del actor (artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo).
- 2) Nombre y domicilio del demandado o ubicación de la empresa, establecimiento, oficina o último local o lugar de trabajo (artículos 712 y 739 de la Ley Federal del Trabajo).
- 3) Prestaciones específicas que reclame el actor (artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo).
- 4) Hechos en que se funde (artículos 685 y 872 de la Ley Federal del Trabajo).
- 5) Puntos petitorios (artículo 878, fracción II de la Ley Federal del Trabajo).
- 6) Al escrito de demanda, la parte actora debe acompañar los documentos que acrediten la personería (artículo 691 y 696 de la Ley Federal del Trabajo) y las copias para emplazar al demandado, y puede adjuntar las pruebas en que funde la pretensión expresada en su demanda (artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a subsanar las deficiencias de las demandas presentadas por los trabajadores, cuando no incluyan todas las prestaciones que por ley les deben corresponder, de acuerdo a la pretensión que hayan formulado y con base en los hechos expuestos.

Para las demandas en los conflictos de naturaleza económica, el artículo 903 establece los siguientes requisitos:

- 1) Nombre y domicilio del actor y los documentos que acrediten su personería.
- 2) Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- 3) Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

En el escrito de demanda, el actor deberá acompañar los siguientes documentos:

- 1) Los que tiendan a demostrar la situación económica de la empresa y la necesidad de las medidas que se solicitan.
- 2) La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas con indicación de sus nombres, empleos, salarios y antigüedad;
- 3) Un dictamen pericial sobre la situación económica de la empresa.
- 4) Las pruebas adecuadas para justificar sus pretensiones.
- 5) Las copias para emplazar a la contraparte (artículo 904 de la Ley Federal del Trabajo).

Por último, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 128, autoriza a la parte actora a presentar su demanda por escrito o "verbalmente por medio de comparecencia".

Los requisitos que debe contener la demanda, en todo caso, son los siguientes:

- 1) Nombre y domicilio del demandante.
- 2) Nombre y domicilio del demandado.
- 3) Objeto de la demanda.
- 4) Relación de los hechos
- 5) Indicación del lugar en el que puedan obtenerse las pruebas que el actor no pudiere aportar directamente.

A la demanda deberán acompañarse las pruebas de que disponga el actor y los documentos que acrediten la personería, tal y como lo establece el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.⁵⁴

⁵⁴ Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición.

3.2. Consecuencias de la Presentación de la Demanda.

Como ya se expuso con anterioridad, con la presentación de la demanda se inicia el procedimiento ordinario laboral, esta claro, en la practica, es depositada ante Oficialía de Partes Común, ya sea esta de competencia Federal o Local, es también denominada esta como Unidad Receptora (art. 871). Esta deberá turnar la demanda de inmediato al Pleno y/o a la Junta Especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta, esto en la practica no se lleva en realidad, entendiéndose la carga de trabajo o de demandas.

Dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará acuerdo de admisión a la misma, señalando día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda. (artículo 873 de la Ley Federal del trabajo). Ordenándose de igual forma la notificación y emplazamiento a juicio a la parte demandada, esta claro, en forma personal, siendo esta diez días antes de la fecha señalada para la audiencia de ley, con el apercibimiento que en caso de no comparecer al juicio, tenerlo por inconforme a todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, sino concurren a la audiencia (artículo 873).

Como podemos notar, como causas o consecuencias de la presentación a la demanda, es clara, es decir, es la manera de iniciar un acto procesal por el cual una persona denominada parte actora, formula su pretensión expresando la causa o causas en que intente fundarse, ante el órgano jurisdiccional denominada en materia laboral Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el cual inicia el proceso laboral y solicitando mediante el estudio de dicha autoridad, un laudo favorable a su pretensión.

3.3. Notificaciones.

Como se menciona en el subcapítulo que antecede, la demanda debe de ser notificada a la parte demandada, con los apercibimientos de ley, tal y como lo establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, pero para entender con más claridad el significado de Notificación, se expone de manera comparativa a la materia laboral lo siguiente:

La Notificación o Medios de Comunicación Procesal, por así llamarlos, dicha frase no presenta mayor dificultad para su comprensión, por lo que prescindimos de su explicación etimológica o gramatical, ya que por vía oral o escrita dichos instrumentos sirven para informar, ordenar o transmitir ideas entre los sujetos que intervienen en los conflictos de intereses y su composición judicial.

En cuanto a los diferentes medios que se emplean para que se establezca el contacto procedimental, cabe agruparlos de acuerdo con los sujetos de la comunicación:

Primero: Entre el funcionario judicial y las partes o los terceros.

Segundo: Entre los diversos funcionarios.

Pueden descartarse los medios de comunicación ínter partes, en virtud de que la administración de justicia moderna debe realizarse a través de los órganos oficiales, y por mandato constitucional (artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) se ha prohibido radicalmente el empleo de la violencia y de las fórmulas auto defensivas para reclamar los derechos.

Dentro del primer grupo de medios de comunicación procesal, es decir, entre la autoridad judicial y los justficables se incluyen la notificación, el emplazamiento, la citación y el requerimiento.

A) La notificación es el acto mediante el cual, de acuerdo con las formalidades legales preestablecidas, se hace saber una resolución judicial o administrativa o de trabajo, a la persona a la que se reconoce como interesado en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal (De Pina Milán).

Las notificaciones deben hacerse personalmente, por cédula, por Boletín Judicial o en este caso Boletín Laboral, por edictos, por correo y por telégrafo.

Las notificaciones de forma personal, son aquellas que deben hacerse generalmente por el secretario actuario del juzgado o junta, teniendo frente a sí a la persona interesada y comunicándole de viva voz la noticia pertinente.

Las notificaciones personales por cédula, son aquellas que se realizan mediante instructivo o por rotulón y que coinciden en cuanto a su forma implican la necesidad de entregar a las partes o a sus abogados, y aun quizá que simplemente se fijen en los lugares visibles del tribunal, comunicados escritos y oficiales en los que se debe transcribir, íntegra, la resolución o acuerdo que se está notificando, a la vez que contiene la indicación del órgano jurisdiccional que la pronunció, los nombres de las partes y la clase de juicio o de procedimiento que la motivó.

La mayor parte de las notificaciones se practican por medio de Boletín Judicial, que es aquella que se realiza mediante la publicación oficial de los tribunales que se publican en días hábiles, con la inserción de los acuerdos tomados y que se dan a conocer a las partes interesadas. Así: "La segunda y ulteriores notificaciones se harán personalmente a los interesados o a sus procuradores, si ocurren al tribunal o juzgado respectivo, en el mismo día en que se dicten las resoluciones que hayan de notificarse, o al siguiente de las ocho a las trece horas o al tercer día antes de las doce" (artículo 123 del Código de Procedimientos Civiles).

Si las partes o sus representantes no acuden al tribunal o juzgado a notificarse en los días y horas a que se refiere el citado precepto, "la notificación se dará por hecha y surtirá sus efectos a las doce horas del último día" a que se refiere el artículo antes citado, "a condición de que se haya hecho en el Boletín Judicial" (artículo 125 del mismo ordenamiento). "Se fijarán en lugar visible de las oficinas del tribunal o juzgados, una lista de los negocios que se hayan acordado cada día, y se remitirá otra lista expresando solamente los nombres y apellidos de los interesados para que al día siguiente sea publicada en el Boletín Judicial diario que sólo contendrá dichas listas de acuerdos y avisos judiciales y que se publicará antes de las nueve de la mañana".⁵⁵

"Sólo por errores y omisiones sustanciales que hagan no identificables los juicios, podrá pedirse la nulidad de las notificaciones hechas por el Boletín Judicial. Además, se fijará diariamente en la puerta de la sala del tribunal y juzgados un ejemplar del Boletín Judicial, coleccionándose dicho diario para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la falta de alguna publicación. En el archivo judicial se formarán dos colecciones, una de las cuales estará siempre a disposición del público" (artículo 126 del Código de Procedimientos Civiles).⁵⁶

Las notificaciones por edictos, son aquellas que se realizan al público por conducto de un órgano administrativo o judicial algo que con carácter general o particular debe ser conocido para su cumplimiento a para que surta efectos legales en relación con los interesados en el asunto de que se trate. También se ha sostenido que las notificaciones por edictos corresponden a las formas de publicidad que se agotan para hacer saber las determinaciones distadas en el proceso, e inclusive las demandas mismas, a aquellas personas de quienes se ignoran su domicilio, están ausentes o se desconoce el lugar en el que se encuentran. A tal fin, según lo ordena la ley procesal, en su caso se publican íntegros los proveídos, resoluciones y aun las demandas, por dos o tres veces con intervalos en el Boletín

⁵⁵ Trejo Guerrero Gabino Compilación, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Editorial Sista, México, 2002.

⁵⁶ Trejo Guerrero Gabino Compilación, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Editorial Sista, México, 2002.

Judicial, Gaceta Oficial o Judicial, Diario Oficial, sin perjuicio de que además se hagan tales publicaciones en los diarios o periódicos de mayor circulación en los lugares en los que se tramita el proceso o son aquellos en los que se presume que pudiera encontrarse la persona a quien se trata de notificar.

Las notificaciones por correo y por telégrafo, tienen un uso restringido en nuestras normas adjetivas y generalmente se utilizan para comunicarse con peritos, testigos o terceros.

Llama la atención que a fines del siglo XX, persistan estas limitaciones legales y que no se empleen medios de difusión masivos como la radio y la televisión, máxime que su costo sería ínfimo por las facilidades que las leyes respectivas conceden al gobierno para el uso de esas vías y que constituirían un servicio social efectivo y con gran audiencia local y nacional.

B) Un lugar preponderante debe dedicarse al emplazamiento, acto procedimental que como notificación persigue dar a conocer al demandado la existencia de una demanda en su contra, y así enterarle de la petición del actor; y la oportunidad (carga procesal, aun cuando los ordenamientos procesales la califiquen de "obligación") de contestarla dentro de un plazo, que procesalmente hablando se entiende el lapso durante el cual se puede realizar la conducta ordenada por la ley o por el juez, en cualquiera de los días en él comprendidos, y por este motivo este acto trascendente recibe el nombre de "emplazamiento", ya que el citado lapso no debe considerarse un término, en virtud de que este último es el advenimiento de una fecha, única en la que puede realizarse el proceder ordenado, y por ello el termino es el fin del plazo.

El emplazamiento debe ser notificado personalmente en el domicilio del demandado, "siempre que se trate de la primera notificación en el juicio, aunque sean diligencias preparatorias", conforme a lo dispuesto por el artículo 114, fracción I, del Código de Procedimientos Civiles.

"Si se tratare de la notificación de la demanda y a la primera busca no se encontrare el demandado, se le dejará citatorio para hora fija hábil dentro de un término comprendido entre las seis y las veinticuatro horas posteriores, y si no espera se le hará la notificación por cédula"⁵⁷.

"La cédula se entregara a los parientes, empleados o domésticos del interesado o a cualquier otra persona que viva en el domicilio señalado, después de que el notificador se haya cerciorado de que ahí lo tiene la persona que debe ser citada; se expondrán en todo caso los medios por los cuales el notificador se haya cerciorado de que ahí tiene su domicilio la persona que debe ser notificada". "Además de la cédula, se entregarán a la persona con quien se entienda la diligencia, copia simple de la demanda debidamente cotejada y sellada, más, en su caso, copias simples de los demás documentos que el actor haya exhibido en su escrito inicial" (artículo 117 del Código de Procedimientos Civiles).

Según dicho ordenamiento en su artículo 259: "Los efectos del emplazamiento son":

- I. Prevenir el juicio en favor del Juez que lo hace.
- II. Sujetar al emplazado a seguir el juicio ante el juez que lo emplazo siendo competente al tiempo de la citación aun cuando después deje de serlo en relación al demandado porque este cambie de domicilio o por otro motivo legal.
- III. Obligar al demandado a contestar ante el juez que lo emplazo, salvo siempre el derecho de provocar la incompetencia.
- IV. Producir todas las consecuencias de la interpelación judicial, si por otros medios no se hubiere constituido ya en moral el obligado.
- V. Originar el interés legal en las obligaciones pecuniarias sin causa de réditos".⁵⁸

⁵⁷ Trejo Guerrero Gabino Compilación, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Editorial Sista, México, 2002.

⁵⁸ *Ibidem*.

C) La citación es un llamamiento judicial hecho a persona determinada para que comparezca a un juzgado o tribunal, en día y hora que se le señale para realizar alguna diligencia o tomar conocimiento de una resolución o reclamación susceptible de afectar sus intereses.

D) El requerimiento judicial es la intimación a una persona (parte, perito, testigo, etc.), para que por orden del juez cumpla personalmente determinada prestación, requerimiento de pago, deje de hacer determinados actos o entregue una cosa necesaria para la continuación de la causa.

Se discute si el requerimiento es una notificación especial, una clase de citación, o si puede haber requerimiento sin citación. Naturalmente que existe relación en otro sentido, cuando las partes se comunican con los jueces por sus actuaciones, bien por propia iniciativa o en cumplimiento de los mandatos judiciales.

Por lo que se refiere al segundo sector de los medios de comunicación procesal, o sea el que se practica entre funcionarios, se mencionan y son de singular interés los que se entablan entre los titulares de los órganos judiciales, y comprenden: los exhortos que son las comunicaciones escritas que un juez dirige a otro de diversa competencia territorial para pedirle su colaboración, siempre que ambos se encuentren en un mismo nivel jerárquico o equivalente. El requisitorio, requisición, carta-orden o despacho, es el oficio que un juez superior dirige a otro de menor jerarquía, dentro de su esfera de acción jurisdiccional, ordenándole que ejecute alguna resolución que expide el órgano de mayor grado. El suplicatorio que algunos denominan carta rogatoria, es el medio de comunicación expedido por un juez de grado inferior dirigido a otro jerárquicamente superior para solicitar su auxilio en la ejecución de alguna diligencia o en el cumplimiento de alguna resolución judicial.

Hay que agregar el señalamiento que varios tratadistas hacen de otros medios de comunicación entre funcionarios, como entre funcionarios judiciales en un ámbito nacional o con órganos jurisdiccionales extranjeros; entre los miembros del poder judicial con funcionarios de otros órganos del poder; y entre jueces y magistrados con auxiliares que están bajo sus órdenes dentro del aparato judicial.

Ahora bien, en cuanto a la materia laboral, existe una gran similitud en cuanto al concepto general de las notificaciones, claro esta con la diferencia procesal que establece la propia Ley Federal del Trabajo

3.4. Términos Procesales.

Es el período de tiempo en el cual deben realizarse los actos procesales tanto del juez y/o presidente de la Junta y/o autoridad competente de la materia, como de las partes (actor y/o demandado y/o tercero interesado).

Existe una confusión entre los plazos y los términos de carácter procesal en virtud de que, en sentido estricto, los primeros son aquellos lapsos o periodos dentro de los cuales es preciso efectuar los actos de carácter procesal, en tanto que el término es la fecha en que concluye un determinado plazo, no obstante lo cual, nuestros códigos procesales utilizan por regla general el vocablo termino en el sentido de plazo, de acuerdo con la tradición del derecho español, no obstante que, como lo ha hecho notar el destacado procesalista español Niceto Alcalá Zamora y Castillo, en la Partida III ya se hacía la distinción entre estos dos conceptos.

Por otra parte, el mismo tratadista español, estima que debe utilizarse, además de los anteriores, el vocablo señalamiento para indicar la fecha y hora en que debe iniciarse determinada actividad procesal especialmente en cuanto a la fijación de las audiencias judiciales.

Los ordenamientos procesales mexicanos establecen reglas generales respecto de los plazos procesales relativos a las partes, pero no así respecto de los que corresponden a la actividad del juzgador, cuyo incumplimiento da lugar a correcciones disciplinarias, y en casos extremos a responsabilidad del juez respectivo; pero no tiene efectos procesales, salvo el supuesto de la llamada excitativa de justicia regulada por los artículos 240 y 241 del Código Fiscal de la Federación, cuando el magistrado instructor no formule proyecto o no se hubiese dictado sentencia no obstante existir dicho proyecto, y que en el supuesto de no cumplirse con el nuevo plazo fijado por la Sala Superior, da lugar a la sustitución del magistrado o de los magistrados renuentes. Por este motivo, un sector de la doctrina considera que se trata de plazos impropios.

Es importante destacar que la falta de cumplimiento de los plazos fijados para el juzgador produce el rezago y retrasa considerablemente la duración de los procesos, debido al alargamiento que se produce con lo que el mismo profesor Alcalá-Zamora ha denominado con gran acierto los "entreactos procesales".

Por el contrario, cuando las partes no realizan los actos que les corresponden dentro de los plazos respectivos, se produce la preclusión, es decir, la pérdida de la oportunidad de efectuarlos con posterioridad.

La doctrina ha formulado varias clasificaciones de los plazos procesales, tomando en cuenta su regulación general por parte de los diversos códigos procesales, y entre las categorías más conocidas, podemos señalar aquellas que separan dichos plazos en prorrogables y no prorrogables, según si es posible o está prohibida su ampliación en determinadas circunstancias: desde otro punto de vista, se clasifican en perentorios o no perentorios y que también se denominan fatales y no fatales, o preclusivos o no preclusivos, de acuerdo con los efectos de su vencimiento, es decir, si de manera automática implican la pérdida de la posibilidad de realizar el acto, o si se requiere de la denuncia de la contraparte, a través de lo que se conoce como "acusación de rebeldía"; y finalmente, también se hace

referencia a los plazos clasificados como legales, judiciales o convencionales, cuando los mismos son fijados directamente por el legislador; se autoriza al juez o tribunal para establecerlos, o bien cuando se permite a las partes llegar a un acuerdo para determinarlos.

Según la tendencia que se observa en los ordenamientos procesales contemporáneos, el carácter público de la relación jurídico procesal, lleva hacia el establecimiento de plazos improrrogables, salvo excepciones, y de carácter perentorio, pero con la posibilidad de que el juzgador posea mayor facultad de dirección para determinar ciertos plazos para los actos de las partes, incluyendo los términos y los señalamientos.

Si pasamos una breve revista a nuestros códigos y leyes procesales, podemos observar las siguientes reglas generales.

En materia procesal civil y mercantil han predominado históricamente en virtud del procedimiento exageradamente dispositivo, los plazos prorrogables y no perentorios, pero el desarrollo actual conduce a los lineamientos contrarios, como se desprende de los artículos 133 del Código de Procedimientos Civiles y 288 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de acuerdo con los cuales una vez finalizado un plazo para la actividad de las partes, se considera perdido el derecho que dentro del mismo debió ejercitarse, sin necesidad de acuse de rebeldía, es decir, que los plazos se consideran perentorios, y tienen efectos preclusivos.

Sin embargo, el Código de Comercio, en virtud de que tomó como modelo el Código Distrital de 1884, establece el principio opuesto, ya que su artículo 1078 dispone que, transcurridos los términos judiciales (en realidad, plazos procesales), y la prórroga de los mismos cuando procede, bastará el acuse de rebeldía por una sola vez, para que prosiga el juicio, perdiéndose el derecho que debió ejercitarse en los mismos.

Otra regla general que señalan dichos ordenamientos se refiere al cómputo de los citados plazos, los cuales deberán contarse el día siguiente a aquel al que se hubiese hecho el emplazamiento o la notificación (artículos 129 del Código de Procedimientos Civiles, 284 del Código Federal de Procedimientos Civiles y 1075 del Código de Comercio.), agregándose, en los dos últimos, que debe contarse en ellos el día del vencimiento.

Una disposición similar en ambos ordenamientos es la relativa a la forma de fijar la duración de los plazos, en cuanto los meses deben regularse por el número de días que les correspondan y los días se entenderán de veinticuatro horas naturales, contadas de las veinticuatro a las veinticuatro.

Además, se adopta la regla general consistente en que deben señalarse en los autos del día en que empiecen a correr los plazos y aquel en que deben concluir o sea el término en sentido estricto (artículos 132 del Código Civil Distrital y 287 del Civil Federal), agregando el segundo ordenamiento que en la constancia deberá asentarse precisamente el día en que surta sus efectos la notificación de la resolución en que se conceda o mande abrir el plazo.

De acuerdo con los mismos ordenamientos no deben contarse los días en que no puedan tener lugar las actuaciones judiciales (artículos 131 y 286, respectivamente), pero este último señala además que la ley puede establecer excepciones. El artículo 281 del Código Federal de Procedimientos Civiles dispone que las actuaciones judiciales se practicarán en días y horas hábiles, considerando que los primeros son todos los del año menos los domingos (y actualmente también los sábados) y que son horas hábiles las comprendidas entre las ocho y las diecinueve.

También se establecen lineamientos para prorrogar los plazos cuando se requiere la recepción de pruebas o la práctica de diligencias fuera del lugar del juicio, siempre que lo solicite el interesado (artículo 134 del Código Distrital y 289, 293 y

294 del Federal). Además se señalan plazos supletorios para los supuestos de que no se fijen los de carácter legal necesarios para practicar determinados actos procesales de las partes (artículo 137 del Código de Procedimientos Civiles, 297 del Código Federal de Procedimientos Civiles y 1079 del Código de Comercio).

En el proceso penal, los códigos modelo Distrital y Federal son mucho más escuetos que los anteriormente señalados, para establecer reglas generales. Como lineamientos comunes a ambos ordenamientos podemos destacar los preceptos que disponen que los plazos (también calificados impropiaemente de términos) son improrrogables y empiezan a correr desde el día siguiente al que se hubiese hecho la notificación. Además, no deben incluirse en dichos plazos los domingos (y actualmente tampoco los sábados), salvo los supuestos de que se tome al inculpado su declaración preparatoria o se dicten los autos de formal prisión, sujeción a proceso o de libertad (artículos 57 del Código de Procedimientos Penales y 71 del Código Federal de Procedimientos Penales).

Los plazos deben contarse, por regla general, por días naturales, excepto los que se refieren a la declaración preparatoria y el distado de formal prisión o sujeción a proceso, en que deben correr de momento a momento (artículos 58 y 72, respectivamente).

En materia procesal administrativa, en el artículo 258 del Código Fiscal de la Federación y el artículo 43 de la Ley Orgánica del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, establecen los principios generales para el cómputo de los plazos procesales, como correctamente los denomina el primero de esos preceptos, el cual además señala con mayor detalle los lineamientos respectivos.

Coinciden al señalar que los citados plazos empezarán a correr desde el día siguiente a aquel en que surta sus efectos la notificación respectiva; pero el

ordenamiento distrital agrega, además, que son improrrogables y que en ellos se incluirá el día del vencimiento.

Por otra parte la misma ley distrital dispone escuetamente que aquellos (calificados indebidamente como términos) se contarán por días hábiles, y en otro precepto, es decir, el artículo 37, señala cuáles deben considerarse como tales, es decir, todos los del año con exclusión de los domingos (y actualmente también los sábados) y determinados días festivos, así como aquellos en los que se suspendan las labores del tribunal.

Por el contrario, el Código Fiscal de la Federación, determina con mayor precisión las reglas del computo, al disponer que sólo deben contarse los días hábiles considerados como aquellos en que se encuentren abiertas al público las oficinas de las salas del Tribunal Fiscal de la Federación (TFF) durante el horario normal de labores, en la inteligencia de que la existencia de personal de guardia no habilita los días en que se suspendan dichas labores. Además, si están señalados los plazos en periodo o tienen una fecha determinada para su extinción (términos en sentido propio), se comprenderán los días inhábiles; pero si el último día de ese plazo o fecha es inhábil, se proroga hasta el siguiente día hábil. Finalmente, se establece que cuando los plazos se fijan por mes o por año, sin especificar que sean de calendario, se entenderá, en el primer caso, que el plazo vence el mismo día del mes de calendario posterior, y en la segunda hipótesis el plazo vencerá el mismo día del siguiente año de calendario a aquel en que se inicio, y cuando no exista el mismo día en los plazos que se fijan por mes, éste se prorrogará hasta el primer día hábil del siguiente mes (artículo 258, fracciones II al IV).

Por lo que se refiere al derecho de amparo, la Ley de Amparo, que también califica con falta de técnica como términos a los plazos, además de fijar los de carácter específico para promover el juicio (artículos 21 y 22) incluyendo las hipótesis en que el propio amparo pueda interponerse en cualquier tiempo, señala cuáles son los días que deben considerarse como inhábiles, así como los casos en los cuales

puede interponerse el amparo en cualquier día y a cualquier hora del día o de la noche si se trata de actos que ponen en peligro la vida o afectan la libertad personal fuera de procedimiento judicial, y que también cualquier hora del día o de la noche es hábil para tramitar el incidente de suspensión en esos casos, y distar las providencias urgentes para cumplir la resolución, en que se hubiese otorgado la providencia cautelar (artículo 23).

Como reglas para el cómputo de los plazos durante la tramitación del juicio de amparo el artículo 24 de la Ley de Amparo, dispone que empezarán a correr desde el día siguiente al en que surta efectos la notificación incluyendo el día del vencimiento se contarán por días naturales, excluyendo los inhábiles y con excepción de los relativos al incidente de suspensión, que se contarán de momento a momento; respecto a la interposición de los recursos, los plazos correrán para cada parte desde el día siguiente a aquel en que para ella haya surtido sus efectos la notificación respectiva y, finalmente, que los mismos plazos pueden ampliarse por razón de la distancia, tomando en cuenta la facilidad o dificultad de las comunicaciones, sin que en ningún caso se pueda exceder de un día por cada cuarenta kilómetros.⁵⁹

En relación con el proceso laboral, los artículos 733 a 738 de la Ley Federal del Trabajo, regulan en forma genérica los que califica impropiaamente como términos procesales, de manera similar a los códigos procesales civiles, en cuanto esos preceptos disponen que los plazos comenzaran a correr al día siguiente en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento; que, por el contrario, no se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la junta respectiva salvo disposición contraria establecida por el mismo ordenamiento; que para el cómputo respectivo los mesa se consideran de treinta días naturales y los días hábiles de veinticuatro horas, salvo disposición en contrario; que cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de la residencia de la junta, la misma podrá ampliar el plazo respectivo en función de la distancia; los propios plazos fijados a las partes son perentorios, en cuanto una vez transcurridos,

⁵⁹ Ley de Amparo y Leyes Complementarias, Ediciones Delma, México, 2002.

se tiene por perdido el derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía, y también se fija un plazo supletorio de tres días hábiles cuando no se hubiese señalado uno de carácter específico.

Para poder establecer, los lineamientos generales de los términos procesales en Materia del Trabajo, es preciso transcribir los artículos respectivos, a efecto de entender los mismos con mayor claridad, en base al tema de la presente tesis, y que son en lo sucesivo:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO VI. De los términos procesales.

Artículo 733. Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Artículo 734. En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta ley.

Artículo 735. Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Artículo 736. Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta ley.

Artículo 737. Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Artículo 738. Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.⁶⁰

⁶⁰ Suprema Corte De Justicia De La Nación, Legislación Laboral Y Su Interpretación Por El Poder Judicial De La Federación, 2da. Versión, 2002.

4. Audiencia de Ley.

Primeramente para entender, lo que es la audiencia que establece la Ley Federal del Trabajo, es preciso señalar su definición general de audiencia, siendo el siguiente: Del latín "*audiencia*". Consiste en el acto, por parte de los soberanos o autoridades, de oír a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa.

La primer Constitución Federal que incluyó la garantía de audiencia fue la Constitución de 1857, en su artículo 14. Los artículos 21 y 26 del proyecto de esta Constitución regulaban dicha garantía. En la redacción original de estos artículos la garantía de audiencia debía ser previa a todo acto de autoridad, de índole privativa; más en la versión definitiva quedó como una garantía de legalidad exacta en materia judicial, como se desprende del precepto constitucional 'Nadie puede ser juzgado, ni sentenciado...'. Esto trajo aparejada la transformación del Juicio de Amparo y la consecuente intervención de la Suprema Corte como órgano de control constitucional. Luego, los juristas Lozano y Vallarta trataron de referir la aplicación de esta garantía exclusivamente a la materia penal. Para ello, Vallarta se basó en argumentos de carácter auténtico-interpretativo, gramatical, constitucional y jurídico general, logrando su objetivo, por lo menos durante su estancia como presidente de la Suprema Corte, ya que una vez que esta concluyó fueron admitidos los juicios de amparo en materia civil por violación a la garantía de audiencia, aunque con ciertas limitaciones. Fue hasta la promulgación de la actual Constitución, que la garantía de audiencia pudo realmente ser aplicada en materia civil, de igual manera que en materia penal.

En la Constitución mexicana vigente hoy en día, la garantía de audiencia se encuentra regulada por el artículo 14, en su segundo párrafo. Conforme al precepto constitucional esta garantía corresponde a la fórmula americana del 'debido proceso legal'. La garantía de audiencia, en tanto garantía de seguridad jurídica, impone a las autoridades estatales la obligación, frente al particular, de evaluar todos sus actos, conforme a las exigencias implícitas en el derecho de audiencia. A su vez esta

garantía está integrada por cuatro garantías específicas de seguridad jurídica concurrentes, las cuales son: a) un juicio previo al acto privativo; b) seguido ante tribunales previamente establecidos; c) con el cumplimiento de las formalidades procesales esenciales y, d) conforme a las leyes vigentes, con anterioridad al hecho. La primera de estas garantías específicas se encuentra en la expresión 'mediante juicio', lo que implica que para que un acto sea violatorio de la garantía de audiencia, debe ser precedido de un procedimiento en el cual el sujeto afectado tenga plena injerencia. El juicio puede ser llevado por la autoridad jurisdiccional, administrativa o judicial, según el tipo de bien afectado por la privación. La segunda, relativa a los tribunales previamente establecidos, se refiere tanto a los órganos jurisdiccionales estatales como a las autoridades administrativas. La tercera, referida a las formalidades esenciales del procedimiento, se integra por los derechos de defensa y de prueba que tiene el sujeto afectado. La cuarta y última garantía específica hace referencia a la no retroactividad de las leyes. La garantía de audiencia corresponde a todo sujeto susceptible de ser, parcial o totalmente, objeto de actos de autoridad. El acto violatorio de la garantía de audiencia debe ser de carácter privativo, o sea que debe consistir en una merma o menoscabo en la esfera jurídica del particular o en un impedimento para el ejercicio de algún derecho. Además, tales hechos deben constituir el fin último, definitivo y natural del acto impugnado. Los bienes tutelados por la garantía de audiencia son: la vida, entendiendo por ella al ser humano en su sustantividad psicofísica y moral; la libertad, tanto física como moral; la propiedad, es decir el uso, disfrute y disposición de una cosa; la posesión originaria y derivada, sea cual sea el título o la causa de su constitución y los derechos subjetivos del particular. La garantía de audiencia admite las siguientes excepciones, emanadas de la misma Constitución: los extranjeros pueden ser expulsados del país sin juicio previo (artículo 33); en materia de expropiación, por lo que hace a la declaración de afectación del bien inmueble por causa de utilidad pública; en materia tributaria, respecto de la fijación de los impuestos, y las órdenes de aprehensión emitidas por una autoridad judicial.⁶¹

⁶¹ Borrell Navarro Miguel, Revisada, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Sista, México, 2001.

Ahora bien, de acuerdo a los principios de legalidad antes citadas, en cuanto a la audiencia en diversas materias, en materia del trabajo, la primera audiencia del juicio ordinario laboral, esta, se debe de llevar a cabo las tres etapas, mismas que son de Conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, tal y como lo establece la propia Ley Federal del trabajo en su artículo 875, mismo que en lo sucesivo se transcribe para pronta referencia:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.⁶²

Mismo artículo antes citado, se relaciona con el artículo 873, y que dice:

Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Quando 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 señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.⁶³

⁶² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

⁶³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Como puede apreciarse, la Ley Federal del Trabajo, establece y toma en consideración la audiencia de Ley, una vez notificadas las partes en la que intervienen el mismo.

Para entender con precisión a la audiencia trifásica antes citada, se estudiara de manera individual cada etapa, en los siguientes subcapítulos.

4.1. Etapa Conciliatoria

Primeramente para entender a fondo esta etapa del procedimiento laboral, es preciso definir en general la palabra “conciliación” misma que es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.

La conciliación tiene amplia aplicación jurídica. Forma parte importante del derecho procesal del trabajo, pero también del derecho civil y del derecho internacional público, en donde ha alcanzado también categoría de instancia obligatoria; y actualmente la de institución de carácter voluntario u obligatorio en controversias que se presentan en una amplia gama de actividades relacionadas con instituciones bancarias, instituciones de seguros, defensa del consumidor o protección de personas y menores. Pero nos concretaremos esta aplicación, en los juicios laborales.

Es tradicional en nuestra época que la conciliación la liguemos por razones ideológicas a las cuestiones laborales. La denominación de los tribunales del trabajo como Juntas de Conciliación y Arbitraje y la constante referencia a un cuerpo de conciliadores que actúan en el campo de las autoridades administrativas del trabajo, nos lleva en primer término a esta referencia procesal, porque como nos lo ha

expresado Eduardo J. Couture en términos sencillos "aun cuando la justicia de conciliación y avenimiento pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir una controversia con la solución que a él parecía equitativa, ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los Conseils de Prud' hommes, forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica, modalidad que continúa ocupando un primer plano en el derecho moderno".

En el proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante todo el desarrollo del proceso e inclusive por las procuradurías de la defensa del trabajo a las cuales se ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean tal y como lo establece el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación se transcribe:

**TÍTULO ONCE. Autoridades del trabajo y servicios sociales.
CAPÍTULO III. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.**

Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;**
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y**
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.⁶⁴**

El proceso conciliatorio conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previsibles (artículo 865 en relación con el artículo 660 fracción I de la Ley Federal del Trabajo). Las Juntas de Conciliación, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al presentarse cualquier tipo de reclamación, deberán intentar la celebración de pláticas entre las partes, a quienes exhortará para que procuren llegar a un arreglo que ponga término a sus diferencias (artículo 875 de la

⁶⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Ley Federal del Trabajo). De llegar las partes a un acuerdo ahí concluye el juicio laboral y mediante acta que se levante para tal efecto se deja constancia de la solución adoptada y de los actos tendientes a su ejecución (artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo).

En nuestro orden jurídico laboral la conciliación tiene lugar también en forma obligatoria en los procedimientos especiales, en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica y en el procedimiento de huelga. Los primeros son de índole muy variada (artículos 5, fracción III, 28 fracción III, 151, 162 fracción IX, 209, 236, 389, 418, 424 fracción IV, 427, 434 y 503 todos de la Ley Federal del Trabajo) pues se contraen a controversias derivadas: a) del incumplimiento de obligaciones que contraen patrones extranjeros cuando contratan los servicios de trabajadores mexicanos para laborar fuera del país; b) de convenios celebrados entre patrones y trabajadores para proporcionar a éstos habitaciones; c) reconocimiento de antigüedades; d) terminación o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo; e) revisión de los reglamentos interiores de trabajo; f) pago de indemnizaciones en caso de muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, y g) cuando se trata de implantar nueva maquinaria que traiga como consecuencia la reducción de personal. En todos es obligatoria la celebración de una audiencia de conciliación en la que se procurará avenir a las partes, ya que la índole de los conflictos permite evitar el proceso.⁶⁵

Éste se continúa cuando no es posible la avenencia pero en la práctica se ha observado que un gran número de casos se resuelven en la forma conciliatoria.

En cuanto a los conflictos de naturaleza económica, que son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio y para

⁶⁵ Climent Beltrán, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición.

tal propósito tienen facultad para intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto (artículos 900 y 901 de la Ley Federal del Trabajo). Y por lo que corresponde al procedimiento de huelga, una vez entregado al patrón un emplazamiento a huelga, la Junta deberá citar a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga; audiencia que podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez (artículos 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo).⁶⁶

Ahora bien, con la explicación que antecede, podemos explicar con claridad la etapa conciliatoria llevando la misma de la siguiente manera:

El periodo conciliatorio, se presenta a través de dos instancias distintas: ante las juntas federales o locales de conciliación o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Respecto de las primeras los representantes deberán procurar un arreglo extra jurídico de los conflictos; pero de no ser esto posible abrirán el juicio a prueba y recibirán las que trabajadores y patrones juzguen conveniente rendir ante ellos. Podrán actuar como tribunal de instancia únicamente cuando los conflictos tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; en los demás casos integrarán un expediente y lo remitirán a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para que ésta continúe el procedimiento (artículos 600 a 603 de la Ley Federal del Trabajo).

Si la demanda es presentada directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ésta abrirá un periodo conciliatorio, asistiendo las partes a la audiencia respectiva personalmente, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados, con el objeto de celebrar pláticas directas y exhortarlas a llegar a un arreglo en sus diferencias. De llegar dichas partes a un acuerdo se dará por

⁶⁶ Climent Beltrán, Juan B.; *Ibidem.* Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 2003, Vigésima Cuarta Edición.

terminado el conflicto y se formulará un convenio que producirá todos los efectos legales inherentes a un laudo pasado en autoridad de cosa juzgada.⁶⁷

Ahora bien, en el caso de que no se llegara a un arreglo conciliatorio en la primera audiencia o en su caso, se da, que no existe una propuesta económica por el patrón, ya que por lo general, la parte patronal no acude a la misma en forma personal, sino por conducto de su apoderado, y este no trae una propuesta económica autorizada por el mismo, el artículo 876 en su fracción IV, dispone que a petición de las partes y por una sola vez, la Junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando debidamente notificados las partes comparecientes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley, (en ocasiones no se limita a la suspensión de la audiencia en una sola vez, sino se ha permitido en forma de costumbre por las Juntas, suspender en diversas ocasiones, así como por la carga de trabajo por las Juntas de Conciliación no se señala en la practica dentro de los ocho días siguientes sino en ocasiones señalan fecha hasta un mes después).

Para detallar con precisión lo antes narrado, se transcribe el artículo 876 del ordenamiento laboral a continuación:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

⁶⁷ Climent Beltrán, *Ibidem*.

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.⁶⁸

Ahora bien, en cuanto a que no se llegue a un acuerdo conciliatorio entre las partes, se pasara a la etapa siguiente, misma que se explicara en el próximo subcapítulo.

4.2. Etapa de Demanda y Excepciones.

El propio ordenamiento laboral, en su artículo 878 señala con precisión los diferentes momentos de la etapa de demanda y excepciones, siendo este, un capítulo definitivo en el juicio ordinario laboral, por lo que diversos tratadistas y muy en específico al estudio del presente tema, es elemental que se analice por separado el contenido de las diversas fracción de la presente etapa, por lo que a continuación se transcribe el presente artículo y posteriormente una explicación analítica de cada fracción:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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 estas 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 cumpliera 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

⁶⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

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 exige 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.⁶⁹

Esta etapa inicia, tal y como lo establece la primera fracción del artículo que antecede, con una exhortación del Presidente de la Junta Especial, que debe de entenderse, que esta dirigida a que las partes se arreglen, aunque la Ley no lo diga de manera tan claramente y que para pronta referencia.

Como ya se menciona y si aún a la exhortación del presidente, las partes en un juicio laboral no llegaren a un arreglo conciliatorio, se pasará aquel que señala la segunda fracción del artículo 878 del ordenamiento laboral.

Pero primeramente como lo han expuesto diversos doctrinólogos en la materia laboral y más aún apoyado por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, la de revisión de los presupuestos procesales; es decir, la junta esta obligada a examinar previamente las cuestiones de competencia y personalidad de las partes en el proceso laboral, a tomar en consideración la posible afectación de derechos que correspondan a terceras personas ajenas al juicio; a instruir los incidentes de impedimentos o excusa cuando los representantes o auxiliares se encuentren impedidos para conocer de los juicios en que vayan a intervenir; a resolver las solicitudes de acumulación de juicios laborales cuando ello proceda; y de acuerdo con la reforma recientemente introducida, cuando el actor sea el trabajador o sus

⁶⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

beneficiarios, de notar alguna irregularidad en el escrito de demanda o aparecer del mismo que se están ejercitando acciones contradictorias, al admitir dicha reclamación señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido la parte y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. En términos jurídicos esto equivale a una suplencia de la queja por parte de la autoridad jurisdiccional, tal y como lo establecen los artículos 689, 690, 698, 707, 766 a 769 y 873, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, con lo ya expresado en párrafos anteriores, se procede a seguir con el proceso laboral, tal y como lo establece la segunda fracción del multicitado artículo 878, en al que la parte actora o formula expone su demanda, en la que solo la ratifica y reproduce su escrito inicial de demanda. O haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiese requerido la Junta. Pero también el actor, puede modificar lo antes dicho en su escrito inicial de demanda, incluso introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguno a las planteadas anteriormente.

Una vez ratificada y reproducida la demanda inicial, o en su caso una vez ratificada y reproducida tanto el escrito inicial como las aclaraciones y modificaciones hechas en la misma, tal y como se establece en la tercera fracción del artículo de referencia, en una evidente violación de garantías individuales hacia la parte demandada, claro esta en el caso de que el actor modificara su demanda, se indica que el demandado procederá, en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, claro que si la demanda no es cambiada, el demandado tendrá que contestar la demanda de inmediato, pero es aclara y modificada, cualquiera que sean los elementos introducidos, la junta deberá de suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la demandada el plazo mínimo previsto en el artículo 873, primer párrafo, que es de diez días, sin obligarlo, por otra parte, a contestar la primera versión, ya que puede haber notables contradicciones entre ambas.

Pero enfocándonos en el párrafo tercero, sin refutar y entrar en un conflicto de diversos criterios en base a lo anterior, el demandado dará contestación a la demanda expuesta por el actor, en el que contestándolo como ya se mencionó oralmente o por escrito, esta parte le proporcionara al actor copia de la contestación si esta se realizo por escrito, y si en caso de no correr traslado de la misma, será a cargo de la parte demandada a su costa para que se le expidan estas por la autoridad laboral, expresión que no es necesaria explicarlo, en virtud de que es claro lo que se establece.

Una vez estando en el uso de voz respectiva, la parte demandada en su contestación expondrá las excepciones y defensas que crea convenientes, tal y como lo establece la fracción cuarta del artículo de análisis, en relación a la demanda expuesta por el actor, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la misma, demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore, cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, en mi opinión, así como la diversos estudiosos del derecho, surge la duda, en que si se contestara la demanda en negar que sean ciertos todos y cada uno de los hechos de la demanda, sin hacer referencia especifica a cada una de ellos, cumple con los requisitos legales que invoca la propia ley.

Continuando con la fracción cuarta, en el caso de por descuido, omisión, error, o como se le pueda denominar, el demandado puede dejar de referirse a ciertos hechos de la demanda, misma regla legal es totalmente tajante, ya que establece que el silencio y evasivas harán que se tengan por admitidos como ciertos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario sobre las mismas.

Ahora bien, puede darse el caso de que el demandado se limite a negar, simple y sencillamente, el derecho alegado, sin aludir a los hechos, misma situación que importa como confesión de los hechos, pero no ocurre lo mismo a la inversa, ya

que la confesión de los hechos no importa la aceptación del derecho, narración que es totalmente contradictoria.

Pasando a referirnos a la siguiente fracción, siendo esta la quinta, misma que trata de que en el caso de que la parte demandada planteara la excepción de incompetencia, produciendo sin duda, la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, tal y como lo establece el artículo 762 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, lo que implicaría la suspensión del procedimiento en lo principal, en tanto no se resuelva la cuestión de competencia, la ley de igual forma es tajante, en virtud de que impone la carga de contestar la demanda y si el demandado no lo hiciera y la junta se declarará competente, se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es por confesa de la demanda, esta razón es clara y contundente, ya que se trata de evitar un medio de dilación procesal, con la invocación de una incompetencia, misma que pueda ser cierta, pero que suele ser infundada.

En relación a la fracción sexta del artículo 878, del mismo ordenamiento, se refiere al derecho que tienen las partes en el procedimiento, de manifestar lo que a su derecho convenga, en un uso de la palabra por ambas partes, denominándolos replica y contrarreplica, respectivamente, mismas que la propia fracción establece que “las partes podrán”, por lo que se desprende que las mismas son potestativas, como una facultad de aducir razonamientos o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar con lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma, respectivamente, pero sin variar la controversia; por lo que, si se incurriese en esa variación, ya no se trataría propiamente de una replica, sino de la modificación o ampliación de la demanda, mismo que esta, estuviese fuera del momento procesal oportuno; y del mismo modo si la contrarreplica planteara hechos o situaciones jurídicas no cuestionados en al demanda, resultaría inconducente.

A lo que se refiere la fracción séptima del artículo en análisis, la parte demandada podrá proponer cualquier reconvencción, ya que en términos normales,

se trata de una contra-demanda, que se le expone a la parte actora, en cuyo caso la audiencia se suspenderá por un período de cinco días para que la actora pueda contestar la reconvencción, y que a manera de suavizar de alguna manera la clara exigencia de dar contestación inmediata si así lo decide o en su caso si solicita plazo para contestar dicha reconvencción, en este mismo caso, se da la inmediata violación manifiesta en el artículo 14 constitucional, ya que al actor, no se le concede el término de diez días intermedios que señala el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, la fracción octava, habla en pocas palabras, de la conclusión de la etapa de demanda y excepciones, ya que si existe controversia respecto a los hechos, se para a la etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas y si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se pasara a un punto de derecho, y se cerrara la instrucción.

4.3. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Para entender con claridad el ofrecimiento y la admisión de las pruebas, cabe señalar primeramente el significado de la prueba. Del latín probó, bueno, honesto y probandum, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.

En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.

Por último, por extensión también se suele denominar pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas, con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho. Así se habla de la prueba confesional, prueba testimonial, ofrecimiento de las pruebas, etc.

Para analizar el tema de la prueba, vamos a distinguir los siguientes rubros: 1) el objeto de la prueba (*thema, probandum*), que son los hechos sobre los que versa la prueba; 2) la carga de la prueba (*onus probandi*), que es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones de hecho; 3) el procedimiento probatorio, o sea la secuencia de actos desplegados por las partes, los terceros y el juzgador para lograr el cercioramiento judicial; 4) los medios de prueba, que son los instrumentos objetos o cosas y las conductas humanas con los cuales se trata de lograr dicho cercioramiento, y 5) los sistemas consignados en la legislación para que los juzgadores aprecien o determinen el valor de las pruebas practicadas (sistemas de valoración de la prueba).

Una vez, precisado lo anterior, antes de referirnos a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro del procedimiento laboral, cabe señalar que dicho ofrecimiento, debe de cumplir con ciertos requisitos y que estas atienden, a la relación de las pruebas con los hechos de la demanda o en su caso con la contestación a la misma, a la oportunidad en que deben de ser ofrecidas y a la posibilidad de su desahogo.

Una primera regla aparece consignada en el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, y que en el mismo, obliga a que las pruebas sean referidas a los hechos controvertidos. En general todo ofrecimiento de prueba marca la relación de la prueba con el hecho que se quiere acreditar. A veces en la practica, esa relación se hace individualizando el hecho y la prueba, y en otras ocasiones, en forma genérica, es decir, en nuestra legislación laboral y muy en particular, a la costumbre dentro de la practica en dicha materia, no se ha tenido como requisito formal, en la

individualización de la relación de las pruebas con los hechos, como en otras materias, y muy en específico a manera de comparación a nuestro procedimiento Civil.⁷⁰

Como una segunda regla, en cuanto a lo que se refiere a la oportunidad de ofrecimiento o en su caso, el momento procesal oportuno para ofrecer las pruebas, nuestra Ley es clara, ya que en el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo, indica que “Las pruebas deberán de ofrecerse en la misma audiencia, salvo a que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de testigos”.

Como tercer regla, en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, consigna una última regla para el ofrecimiento de pruebas, y en la que indica que “Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo”. En esto se refiere a que hay algunas pruebas que no requieren de un desahogo especial y hay otras que sí, a manera de ejemplo, se pueden mencionar entre otras, la ratificación del contenido y firma de alguna documental privada, por lo que en sí, es indispensable que se acompañe con el medio de perfeccionamiento adecuado para el desahogo de dichas pruebas.

Por último y a mi parecer la más importante de todas las reglas, lo que expresa el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que para pronta referencia se transcribe en lo sucesivo:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO I. Principios procesales.**

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

⁷⁰ Buen Lozano, Néstor de; “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.405-406.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.⁷¹

Como puede apreciarse del artículo de referencia, el proceso laboral es predominantemente oral, con ello significa que en lo fundamental, salvo, claro esta, la presentación de la demanda que forzosamente debe hacerse por escrito, el procedimiento se desahoga en audiencias lo que obliga a la comparecencia personal de las partes o de sus apoderados.⁷²

En algunos casos se ha seguido, sin embargo, la practica de ofrecer las pruebas mediante escritos presentados ante la junta sin una comparecencia posterior que las valide. O en otros casos, que en la demanda inicial, la parte actora haya ofrecido y exhibido pruebas tal y como lo establece la propia ley, de poder acompañar la demanda con las pruebas o documentos que crea convenientes, por lo que con ese motivo, nuestros más altos Tribunales han establecido jurisprudencia destacando la oralidad predominante del procedimiento y la ineficacia de una promoción escrita que pretenda sustituir lo que tiene que ser, necesariamente, confirmado por una ratificación expresa en audiencia,⁷³ y que a continuación se transcribe dicha jurisprudencia que a la letra dice:

**Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XII, Septiembre de 2000
Tesis: I.12o.T.2 L
Página: 796**

PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. EL PRINCIPIO DE ORALIDAD RIGE SU OFRECIMIENTO, POR LO QUE DEBE SER OBSERVADO AUN CUANDO SE PRESENTE ESCRITO DE OFRECIMIENTO ANTES DE LA AUDIENCIA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En observancia al principio de oralidad que rige en el proceso en materia de trabajo, se requiere de la comparecencia de las partes a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas,

⁷¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

⁷² Buen Lozano, Néstor de; "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.405-406.

⁷³ Buen Lozano, Néstor De; "Derecho Procesal Del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.555-556.

por ser el momento procesal oportuno para proponerlas o para ratificar el curso que contenga tal ofrecimiento y que se hubiera exhibido con anterioridad a la celebración de la audiencia; esto es, la asistencia del oferente a la fase de que se trata es esencial para acordar su pretensión al respecto, en observancia a lo dispuesto por los artículos 685, 873 y 880 de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, si con anticipación a la fecha en que habrá de tener verificativo la mencionada etapa, una de las partes mediante escrito propone sus pruebas, pero no comparece al periodo correspondiente, y por consiguiente no lo ratifica, es legal que la Junta del conocimiento le tenga por perdido su derecho a ofrecer pruebas.

DÉCIMO SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9512/2000. Eliseo Aguilar Reyes. 4 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretaria: Martha Camacho Arellano.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 558, tesis 813, de rubro: "ORALIDAD, PRINCIPIO DE."⁷⁴

Ahora bien, enfocándonos en el procedimiento del derecho del trabajo y muy en específico en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, es importante manifestar lo siguiente:

Primeramente el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, establece claramente el orden. Tiempo y forma de llevar a cabo dicha etapa, por lo que a continuación se transcribe, para pronta referencia al estudio de la presente etapa:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.⁷⁵

⁷⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

⁷⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ibidem.

Como se puede observar de la transcripción del artículo que antecede, se plantean momentos diversos en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas ya que en la fracción primera, establece que el actor ofrecerá primeramente sus pruebas “en relación con los hechos controvertidos”. Esa condición implica dos cosas. En primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos. En segundo término, en un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas, al concluir el ofrecimiento del actor. Pero cabe señalar en el caso de que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, al no haber hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda. Y si comparece el demandado, será él quien deba ofrecer pruebas en contrario (artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo) en primer termino. Podrá hacerlo después, el actor, si así conviene a sus intereses.⁷⁶

Pasando a referirnos a la última parte de la fracción de referencia, señala, que una vez que haya ofrecido las pruebas el demandado, podrá objetar las de la parte actora, y en seguida el actor objetara las de su contraparte. Aquí en ocasiones las autoridades confunden el orden en el que el demandado debe de ofrecer y objetar, ya que la propia ley establece que en primer termino ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraria después, esto ocasiono antes de que se estudiara la misma laguna, un caos, ya que provoco que la parte demandada se quedará sin ofrecer pruebas, por lo que nuestros más altos Tribunales, establecieron una tesis con relación a lo que se menciona, que posteriormente a su aplicación en diversas ocasiones, se convirtió en jurisprudencia y que para pronta referencia, se transcribe en lo sucesivo:

Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VI, Octubre de 1997

⁷⁶ Buen Lozano, Néstor de; “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.554-555.

Tesis: I.2o.T. J/2
 Página: 676

PRUEBAS. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL. La fracción I del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.". Conforme a esta disposición las partes tienen una sola oportunidad para ofrecer pruebas y objetar las de su contraria, pero ni la ley ni la jurisprudencia previenen que el demandado, en su intervención, necesariamente deba primero ofrecer sus pruebas y después objetar las de su contraria, pues lo único que precisan es que el ofrecimiento y la objeción deben hacerse en esa oportunidad procesal, por lo que si primero se objetan las pruebas de la contraria y después se ofrecen las propias, precisamente en tal oportunidad, no puede hablarse de preclusión de derecho alguno.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11112/94. Salvador Ramos Requena. 14 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

Amparo directo 7222/95. Germán Pedro Rodríguez Montoya. 11 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luz María Corona Magaña.

Amparo directo 2892/96. Juan Manuel Maldonado Martínez. 17 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretaria: Martha Camacho Arellano.

Amparo directo 7332/96. Silva Herramientas Especializadas, S.A. y otros. 30 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Diana Rosalía Bernal Ladrón de Guevara. Secretaria: Claudia Amador Ortega.

Amparo directo 9332/96. Canadian International Financial, S.A. de C.V. y otras. 18 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Luz María Corona Magaña. Secretario: Javier Arnaud Viñas.⁷⁷

En ese orden de ideas, es preciso mencionar primeramente que *la objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento en lo que ofreció, así mismo, también se puede invocar dicho ofrecimiento de diversas pruebas, en cuanto a que no reúnan los requisitos que establece la propia ley, como por ejemplo, la prueba testimonial que se haya ofrecido sin los elementos necesarios que el mismo ordenamiento establece, y que se explicara con posterioridad, es decir, en general, lo que en el lenguaje forense establece es de

⁷⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

impugnar el ofrecimiento, conocido como observación negativa a su alcance y valor probatorio.

Concluido el ofrecimiento de pruebas, sólo podrán ofrecerse durante el procedimiento aquéllas otras que puedan relacionarse con las ofrecidas por la contraparte o con hechos supervenientes, en cuyo caso podrá suspenderse el procedimiento hasta integrarlo con dichas nuevas probanzas, a fin de que la Junta resuelva sobre su admisión y proceda a su desahogo.

4.3.1. Pruebas Admisibles. (Confesional, Testimonial, Inspección, Presuncional legal y humana, Instrumental, Documental, Pericial)

Para poder explicar el presente tema, es necesario que se analice o se estudie a fondo, todo lo relacionado al momento de ofrecer las pruebas que se expongan por así decirlo, en un procedimiento ordinario laboral, para lo que se necesita explicar detalladamente cada una de las pruebas que prevé la propia Ley Federal del Trabajo, en relación, de como deben de ofrecerse, para que sean admitidas las mismas, así como se realizará un concepto general de ellas, para su mejor entendimiento.

4.3.1.1. Prueba Confesional.

La Ley Federal del Trabajo es escueta en cuanto al concepto de confesión, toda vez que solo se limita a decir en su artículo 786 lo siguiente:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección segunda. De la confesional.

Artículo 786. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.⁷⁸

⁷⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Con mayor rigor Rivaro Reimundín dirá que “La confesión es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a éste, definición que invoca y toma de Chiavenda”.⁷⁹

La confesión, sin embargo, puede asumir diferentes formas. La que sigue específicamente la Ley Federal del Trabajo y que consiste en la absolución de posiciones, que quiere decir, respuesta a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido. Pero también la confesión puede hacerse mediante artículos de interrogatorio. Para entender la diferencia entre posiciones e interrogatorio, es preciso mencionar lo siguiente.

En las posiciones se asegura la existencia o inexistencia de un hecho, por lo cual, se emplean palabras de afirmación o negación, en cambio, en los interrogatorios, no se asegura ni se niega, sino que se pregunta al declarante si sabe o tiene noticia de determinados hechos. La posición solo la formula los litigantes y el interrogatorio, lo puede formular tanto los litigantes como el propio juzgador. Las posiciones se hacen regularmente en controversias de ámbito civil, en cambio los interrogatorios se hacen en los pleitos civiles y en causas penales.⁸⁰

En realidad nuestra Ley Federal del Trabajo, acepta tanto la confesión por posiciones que reglamenta con amplitud, como con artículos de interrogatorio, que sería las preguntas que mutuamente se pueden hacer las partes, tal y como lo establece el artículo 781 de nuestro ordenamiento laboral y que para pronta referencia se transcribe:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección primera. Reglas generales.**

Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.⁸¹

⁷⁹ Chiavenda, Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III, p.807.

⁸⁰ Buen Lozano, Nestor de; “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.439.

⁸¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Así mismo, nuestra Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de confesión: la de parte, que puede ser de persona física o de representante legal de persona moral y la de hechos propios, reguladas por nuestra propia legislación laboral en la misma sección, sin embargo, sustancialmente diferentes, toda vez que, la confesión de parte obviamente se refiere a la de persona física, sea este actor o demandado y no admite desahogarse por representante, y solo tratándose de personas morales, en la que deberá desahogarse por conducto de persona que acredite tener facultades para absolver posiciones, o por conducto de representante legal tal y como lo establece el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo y que a efecto ya transcribió con anterioridad. En cambio la confesión para hechos propios es una curiosa combinación de la idea de representación con la presunción del conocimiento personal de los hechos por parte de ciertos funcionarios empresariales o sindicales, en el artículo 787 regula una forma de confesión en la que la declaración rendida no afecta en lo personal al declarante, sino a la empresa o al sindicato al que preste sus servicios, por lo que es interesante reproducir dicho artículo ⁸² y que dice:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección segunda. De la confesional.

Artículo 787. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos. ⁸³

Una primera observación atiende a la condición del confesante, esto es, que debe de ser un representante de la empresa o del sindicato y no solo un funcionario. En segundo lugar, es claro que no solo por el hecho de que una persona sea representante puede ofrecerse su confesión. Es necesario que le sean propios los

⁸² Buen Lozano, Néstor de; "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.441.

⁸³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

hechos del conflicto o que, por razones de sus funciones, le deban de ser reconocidos.⁸⁴

Aquí se produce uno de esos efectos no deseados de la ley que sirven para su manejo del interesado. Como se da en la práctica por ejemplo, que tratándose de empresas de cierta importancia, en las demandas de los trabajadores se impute a sus más altos directivos, hechos relacionados con los despidos aunque sea evidente que no hayan intervenido en absoluto, pero la razón es clara, ya que a nadie le hace gracia ser sometido a un interrogatorio judicial o ante las juntas y por otra parte, la pérdida de tiempo para atender cosas de mayor importancia de dichos funcionarios, provocando un efecto indirecto, para evitar la asistencia al juicio, el alto funcionario prefiere ordenar a sus abogados que procuren llegar a un arreglo, por lo que resulta obvio que es un medio atractivo para resolver conflictos.⁸⁵

El problema más serio en este tipo de confesiones para hechos propios, radica, en el hecho de que en el momento del desahogo de la prueba, el antiguo funcionario empresarial, ya no preste sus servicios para esta, por lo que tal hipótesis de confesional cambia en su naturaleza jurídica, (“caso único en el procedimiento laboral”) para transformarse en una testimonial que ha sido denominada “de calidad” aunque esa denominación no traiga en la misma, ninguna consecuencia especial, salvo el valor que le quiera dar la junta al resolver en conciencia sobre su alcance y valor probatorio.

En ese tipo de casos el oferente de la prueba será requerido de que proporcione el domicilio donde deba de ser citado el funcionario y de ignorarlo, claro está que lo ponga del conocimiento a la junta, la junta requerirá a la empresa de que proporcione el último domicilio que tenga registrado. De igual forma, en nuestra legislación también prevé la naturaleza jurídica de la prueba, esto es, de confesional

⁸⁴Buen Lozano, Néstor de; “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.442.

⁸⁵ Buen Lozano, Néstor de; “Derecho Procesal del Trabajo”, Ibidem.

a testimonial, ya que se ve en las medidas de apremio en caso de que no concurra el absolvente.

En cuanto a lo antes señalado, lo consigna claramente el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo y que para pronta referencia se transcribe en lo sucesivo:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección segunda. De la confesional.**

Artículo 793. Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.⁸⁶

4.3.1.2. Prueba Testimonial.

Antes de explicar ampliamente la prueba testimonial en el procedimiento laboral, es preciso señalar primeramente que significa la palabra testigo, palabra de la que se desprende la prueba en cuestión, misma que proviene del latín testimonium atestación de una cosa, prueba o justificación de una cosa. Este concepto abarca el documento notarial en el que consta una escritura y la declaración de un testimonio o prueba testimonial.

Por lo anterior, la prueba testimonial es aquélla que se basa en la declaración de una persona o varias personas, ajenas, a las partes, sobre los hechos relacionados con la lilis que hayan sido conocidos directamente y a través de sus sentidos por ella. A esta persona se le denomina testigo.

⁸⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Se puede encontrar antecedentes de la prueba testimonial a lo largo de la historia, ya que la misma, es una prueba vieja, regulada con detalle en la que, curiosamente muchas razones antiguas hoy siguen vigentes en todos los procedimientos. Pero si parece oportuno señalar sus variantes en las leyes laborales.⁸⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no listaba las pruebas, esto es, que sólo se concretaba a lo que mencionaba el artículo 524 y que a la letra dice:

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (1931, vigente hasta el 30 de abril de 1970)
(Texto con su última reforma publicada el 20 de enero de 1967)**

TÍTULO NOVENO. Del procedimiento ante las Juntas.

CAPÍTULO IV. De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 524. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentará a los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas.

La Junta o el grupo especial, en su caso, a mayoría de votos, podrá desechar las preguntas que no tengan relación con el negocio a debate.⁸⁸

Como puede apreciarse del artículo que se transcribió, no se establecía en sí, un requisito previo de ofrecimiento, ni de desahogo de la testimonial, pero gracias a que se tiene conocimiento, de que nunca se llegó a reflejarse tal cuestión en las juntas.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas del año 1980, dedicó a la prueba testimonial especialmente el artículo 767, cuyas notas mas importantes radicaban en la carga de presentación de los testigos por las partes, con la posibilidad de solicitar su citación por la junta “señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente”; al igual que en la limitación del numero a cinco testigos “por cada hecho que se pretenda probar”.

⁸⁷ Buen Lozano, Néstor De; “Derecho Procesal Del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.460-461.

⁸⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Pero es hasta las reformas de 1980 en donde se introdujo modificaciones importantes a la prueba testimonial. Desde luego ha sido mucho más precisa que las anteriores, reflejando un claro propósito de cumplir exigencias técnicas que la práctica de muchos años y de alguna manera la jurisprudencia, han aconsejado.⁸⁹

En cierto modo se intenta aligerar la prueba, por ejemplo, al limitar a tres de testigos por cada hecho controvertido y se mantiene la carga de la presentación por las partes, si bien se autoriza que se solicite de la junta que los cite “señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente”. Se acepta la prueba testimonial de persona que radique fuera del lugar de residencia de la junta, pero en ese caso el oferente deberá presentar interrogatorio por escrito y de lo contrario, la prueba se declarara desierta. El oferente quedará también obligado a acompañar copias del interrogatorio y que las pondrán a disposición de las partes, para que dentro del termino de tres días presente su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

Una excepción a la carga de la presentación se produce cuando el testigo sea alto funcionario público y en ese caso, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, lo que quiere decir, que contestara por escrito las preguntas y repreguntas que se le formulen.⁹⁰

Para su mejor entendimiento, es preciso mencionar las siguientes tesis jurisprudenciales y que para pronta referencia se transcriben en lo sucesivo:

Novena Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: IV, Agosto de 1996
Tesis: I.7o.T.46 L
Página: 662

⁸⁹ Buen Lozano, Néstor de; “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.462.

⁹⁰ Buen Lozano, Néstor de; “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.462.

DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL CUANDO EL ABSOLVENTE SEA ALTO FUNCIONARIO A JUICIO DE LA JUNTA. Si de las constancias del expediente laboral se advierte que la Junta ordenó el desahogo de la prueba confesional mediante oficio, porque a su juicio el absolvente de la misma, es alto funcionario, dicha determinación es legal; toda vez que aun cuando en el capítulo XII, sección segunda, de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la prueba confesional no existe precepto alguno que indique la forma en que debe desahogarse tal elemento de convicción, cuando el absolvente es alto funcionario, el artículo 813, fracción IV, referente a la prueba testimonial, y en atención al principio general de derecho relativo a que, donde existe idéntica razón debe aplicarse igual disposición, es de concluirse que no se vulneran las normas del procedimiento al desahogarse la prueba confesional mediante oficio, si a juicio de la Junta, el absolvente es alto funcionario público.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3947/96. Samuel Ramos Palacios. 30 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Edna Lorena Hernández Granados.

Nota: Por ejecutoria de fecha 5 de octubre de 2001, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 75/2001 en que había participado el presente criterio.

Novena Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: XI, Abril de 2000
 Tesis: III.2o.T.15 L
 Página: 938

CONFESIONAL A CARGO DE ALTOS FUNCIONARIOS. EL OFERENTE NO TIENE OBLIGACION DE EXHIBIR AL OFRECERLA, EL PLIEGO DE POSICIONES RELATIVO, CUANDO EL ABSOLVENTE RADICA EN EL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA O TRIBUNAL (APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO DE LA LEY DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA EL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS). La Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Servidores Públicos para el Estado de Jalisco y sus Municipios, no prevén la hipótesis relativa a cuando el absolvente en una prueba confesional sea un alto funcionario público, en cuanto a si debe acudir para tal efecto ante la Junta o tribunal, o bien, podrá hacerlo por medio de oficio. En cambio, respecto de la prueba testimonial, el artículo 813, fracción IV, del primero de los ordenamientos legales invocados, supletorio del otro, sí determina que cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, a condición de que éste radique en el lugar de residencia de la autoridad laboral. Lo anterior significa que la Junta o el tribunal respectivo podrán aplicar, por analogía, tratándose de la confesional a cargo de un alto funcionario público, la mencionada disposición legal. Como esa circunstancia es discrecional para la autoridad laboral, el oferente no tiene la obligación de exhibir, cuando proponga la probanza, el pliego de posiciones por escrito, ello porque además de que el absolvente radica en el mismo lugar de residencia de la Junta o del tribunal, es obvio que no puede saber de antemano si la autoridad dispondrá que se desahogue dicho elemento demostrativo por medio de oficio, supuesto este en que procede prevenir a quien la anuncia para que acompañe el pliego relativo y no desechar la prueba por tal omisión.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 413/99. Manuel Venegas Mora. 4 de febrero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretaria: María del Refugio Cardona Vázquez.⁹¹

Para reafirmar lo anteriormente expresado, es preciso transcribir el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, que es el vigente en la practica actual, para la admisión de la prueba testimonial, y que establece lo siguiente:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección cuarta. De la testimonial.**

Artículo 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.⁹²

Cabe señalar, que aunque el párrafo II del artículo que antecede, establece que solo se citara el domicilio de los testigos, cuando exista el impedimento para presentarlos, en la practica se ha establecido que es un requisito para su admisión el señalar su domicilio, aun si el oferente quede a su cargo la presentación de los mismos, pero nuestros más altos Tribunales han establecido lo contrario, por lo que a continuación se transcriben las siguientes tesis jurisprudenciales y que a la letra dicen:

⁹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

⁹² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ibidem.

Octava Época
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: XV-II, Febrero de 1995
 Tesis: IV.3o.124 K
 Página: 485

PRUEBA TESTIMONIAL. ES INNECESARIO SEÑALAR EL DOMICILIO DEL TESTIGO, CUANDO EL OFERENTE SE COMPROMETE A PRESENTARLO. Si el oferente de la prueba testimonial se compromete a presentar al testigo el día y hora que señale la Junta para el desahogo de dicha probanza y la Junta desestima la prueba basándose en que no se señaló el domicilio del testigo, es inconcuso que con dicha determinación viola la ley del procedimiento y las garantías del oferente, ya que si bien es cierto que la fracción II, del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el oferente de la prueba indicará el domicilio de las personas que van a declarar, también lo es que tal precepto ni ningún otro establece alguna sanción para el caso de que no se señale domicilio, cuando se ofrece presentar al testigo, de ahí que se estima ilegal el proceder de la Junta al desechar la prueba testimonial.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 76/94. Rubén Niño de Ramírez. 23 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretaria: Angélica María Torres García.

Octava Época
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989
 Página: 613

PRUEBA TESTIMONIAL. NO SE REQUIERE PROPORCIONAR EL NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS DEPONENTES SI SE OFRECE CONFORME A LA FRACCION I DEL ARTÍCULO 815 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La circunstancia de que el oferente de la prueba, no proporcione al tribunal responsable los nombres y domicilios de las personas a interrogar, no es motivo legal para desechar la prueba testimonial ofrecida por el quejoso, toda vez que una recta interpretación del artículo 813 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, lleva a estimar que el oferente de la prueba testimonial solamente está obligado a expresar los nombres y domicilios de los testigos, cuando pida que la Junta los cite a declarar, o cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la aludida prueba, ya que el artículo 815, fracción I, de la citada ley, obliga a las partes a presentar sus testigos, salvo lo dispuesto por el artículo 813; o sea, que si la regla general es que las partes están obligadas a presentar sus testigos, resulta innecesario que se expresen sus nombres y domicilios al ofrecer la prueba, salvo que se trate de los casos de excepción a que se refieren las fracciones II y III del citado artículo 813 de la propia ley especial.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 118/89. Narciso Gutiérrez González. 13 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Vladimiro Ambriz López.⁹³

Por último, es de señalarse que en los casos en que la parte no pueda presentar al testigo directamente, la junta deberá ordenar se le cite para que rinda su declaración el día y hora que al efecto se señalen. Para presionar su presencia, la ley autoriza que se aperciba al testigo que de no presentarse, será presentado por conducto de la policía, tal y como lo establecen los artículos 813 y 818 de la Ley Federal del Trabajo y que para tal efecto se transcriben a continuación:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección cuarta. De la testimonial.**

Artículo 814. La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía.

Artículo 819. Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.⁹⁴

4.3.1.3. Prueba De Inspección.

Es el examen o comprobación directa que realiza una autoridad del trabajo a quien corresponda verificar hechos o circunstancias de un juicio, cuya descripción se consigna en los autos respectivos, para dar fe de su existencia, así como de las personas, cosas o lugares que deban ser examinados a proposición de las partes en contienda. Para Becerra Bautista es "el examen sensorial directo realizado por el juez, en personas u objetos relacionados con la controversia". En sentido estricto, toda inspección es la observación de algo, así como la descripción que se hace de lo observado, con el objeto de constatarlo y describirlo en un acta que servirá para establecer en un proceso la verdad que corresponda a situaciones jurídicas planteadas. La inspección, por otra parte, no siempre representa el ofrecimiento de

⁹³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

⁹⁴ Suprema Corte De Justicia De La Nación, *Ibidem*.

una prueba admitida por las diversas leyes, sino una simple comprobación de aquéllo respecto de lo cual se pretende adquirir certeza y precisión y que contribuya a esclarecer la verdad de una acción o una excepción; aunque no siempre las inspecciones lleven tal propósito, pues en materia penal o del trabajo, pueden tener un interés jurídico distinto, ya se trate, en el primer caso, de aclarar el hecho acriminado; o de verificar, en el segundo, hechos o cuestiones que se hayan afirmado en juicio.

En materia laboral la ley de 1931 no consignó, entre los elementos de prueba la inspección judicial. En la parte relativa al procedimiento sólo se dijo que las partes ofrecerían, en una audiencia especial, las pruebas que pretendieran desahogarse agregándose en el precepto legal respectivo, que las que requiriesen de la práctica de una diligencia, debían ser asimismo propuestas en dicho acto procesal, para proceder más tarde a su desahogo (artículos 522 y 523, Ley Federal del Trabajo de 1931). Con base en las disposiciones legales, las juntas de conciliación y arbitraje admitieron, aun cuando no estuviere expresamente consignada, una prueba de inspección no propiamente judicial, porque a ella no concurrían las partes ni sus representantes, ni tampoco el personal de la junta sino que los representantes del capital, el trabajo y el gobierno, designaban a un actuario o a un inspector administrativo de la Secretaría del Trabajo, para que la practicara y diera constancia de lo visto y apreciado, sin atenderse a ningún rigor procesal. La prueba desahogada en esta forma perdía con ello, como puede apreciarse, todo valor jurídico, ya que este funcionario menor ni siquiera indicaba en qué fecha, hora y lugar procedería a llevar a cabo la diligencia, por lo cual las partes jamás concurrían a ella y sólo se enteraban del resultado por la constancia levantada, la que el propio actuario o inspector agregaba al expediente o hacía referencia a ella en la última foja útil, concretándose la junta a dar vista del documento o constancia a los interesados, para que manifestaran lo que a sus intereses conviniera, siendo rara la ocasión en que se aceptaba alguna rectificación de lo asentado, en virtud del amplio criterio de que gozan las juntas para juzgar y decidir respecto del valor legal de tales actos. Se comprenderá que la eficacia de esta prueba así tratada, apenas si podía constituir un

indicio al cual los representantes del tribunal, según su conveniencia, le otorgaban o negaban validez, de acuerdo a la índole de su representación.

Quizás fuese esta la causa por la cual el legislador de 1970 suprimió toda posibilidad de que se aceptasen inspecciones de tal naturaleza por lo que la inspección judicial perdió, para el derecho del trabajo, toda calidad y fuerza jurídica, adquiriéndola en cambio en otro orden de situaciones al modificarse el procedimiento de trabajo en 1980, que reapareció como medio de prueba la inspección (artículos 827 al 829 de la Ley Federal del Trabajo de 1970), indicándose lo que sigue en su ofrecimiento y desahogo: la parte que la ofrezca debe precisar el objeto de cualquier inspección, el lugar donde debe practicarse la diligencia, los períodos que abarcaré y los objetos y documentos que deban ser examinados. En otras palabras, se legalizó, por así decirlo, el sistema implantado al amparo de la legislación de 1931, puesto que el único objetivo de esta prueba se contrae a la revisión de objetos y documentos a que hagan referencia las partes y que acrediten no tenerlos en su poder, por cuyo motivo, quien los posea, queda obligado a exhibirlos, sea ante el tribunal o ante un actuario, únicamente para cotejarlos como proceda.

El ofrecimiento de la prueba de inspección debe de cumplir con determinado requisitos que atienden, más que a una pretensión de solemnidad, a una exigencia de corrección, por lo que el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección sexta. De la inspección.**

Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.⁹⁵

⁹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Esto implica que al ofrecerse la prueba de inspección, debe de precisarse el objeto o razón para lo que se ofrece, asimismo el lugar o domicilio donde debe practicarse, el período que abarcara, es decir el tiempo, los objetos o documentos que se van a inspeccionar. Esto es en pocas palabras, se debe precisar aspectos de modo, tiempo y lugar para la realización de la diligencia a desahogar, así como, del cuestionario en relación con los hechos, se deberán de formular en sentido afirmativo, esto es, que los puntos a diligencia, deberán de formularse en afirmativo, como si se trataran de posiciones, como a las que se refieren al desahogo de una confesional.

Finalmente, es necesario hacer algún comentario aunque sea breve, respecto de la inspección del trabajo, por haberle sido otorgada, por disposición legal, una jurisdicción específica, cuando debió considerársele como simple función administrativa. Dice la ley que la inspección del trabajo tiene las funciones siguientes: a) vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; b) facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; c) poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones de las normas de trabajo que se observen en las empresas y establecimientos, d) realizar los estudios y acopiar los datos que se soliciten por cualquier autoridad para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones, y e) las demás que le confieran las leyes (artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo). Los inspectores han adquirido el carácter de autoridad, ya que hacen certificaciones; se les encarga de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, deben cuidar asimismo el cumplimiento de los reglamentos interiores de trabajo y de corregir las violaciones que encuentren en materia de condiciones de trabajo. Deben denunciar ante el Ministerio Público al patrón de cualquier negociación que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo a un trabajador que se encuentre a su servicio. Los hechos que consignen en las actas que levanten se reputarán ciertos mientras no se demuestre lo contrario

Se está por lo mismo frente a otro tipo de inspección que pretende tener los atributos de una inspección judicial, los cuales han sido otorgados tradicionalmente para tener efectos probatorios; en cuya práctica se encuentran aspectos que pueden trascender en un juicio y modificar una situación controvertida, pero que carecen de eficiencia procesal.

4.3.1.4. Prueba presuncional, Legal y Humana.

Del latín, "*praesumptio*" acción y efecto de presumir, sospechar, conjeturar, juzgar por inducción. El artículo 379 del Código de Procedimientos Civiles, define este concepto como "la consecuencia que la ley o el juzgador deducen de un hecho conocido para indagar la existencia o necesidad de otro desconocido". Así mismo la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección séptima. De la presuncional.

Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo 831. Hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.⁹⁶

En el primer caso estamos frente a la presunción legal que puede ser explícita cuando está formulada expresamente por la ley, o implícita cuando se infiere directa o indirectamente del propio texto normativo (artículo 380 del Código de Procedimientos Civiles); en el segundo caso estamos frente a la presunción humana.

Las presunciones legales se dividen en: presunciones absolutas o *juris et de jure* y presunciones relativas o *juris tantum*, las primeras no admiten prueba en contrario, y las segundas si, al igual que las presunciones humanas.

⁹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Doctrinalmente se discute si las presunciones son verdaderos medios de prueba, pudiéndose agrupar bajo cinco rubros las diferentes tesis que se han expresado al respecto:

a) Aquéllas tesis que sostienen que la presunción es únicamente un sustituto de una prueba que tiene lugar solamente en los casos previstos por la ley o que ésta permite que el juez decida recurriendo a ella.

b) Aquéllas posturas que sostienen que es un instrumento judicial que permite ubicar el hecho controvertido a través de inducciones y deducciones de otros hechos probados y se diferencia de las pruebas que permiten aclarar y establecer el hecho controvertido precisamente con medios de convencimiento aplicables a ese hecho.

c) Aquéllas tesis que afirman que la presunción sí es un medio probatorio que se diferencia de otros en que es una consecuencia que se extrae de un hecho determinado y que produce únicamente una probabilidad, en cambio la prueba produce la certeza.

d) Aquéllas que afirman que la diferencia entre la prueba y la presunción está en que aquella se sustenta en la declaración escrita y oral de un hombre, mientras que la segunda se sustenta en un hecho distinto a dicha declaración.

e) Aquéllas que sostienen que no son verdaderos medios de prueba sino un instrumento que el legislador emplea para señalar a quien debe corresponder la carga de la prueba.

Becerra Bautista considera que las presunciones *jures et de jure*, no son sino formas legislativas cuyo objeto es crear un tipo específico de nulidad o de privar del derecho de acción a aquellos que se encuentran en los supuestos normativos. Las presunciones *juris tantum*, son limitaciones a la carga de la prueba en virtud de que

sólo deberán demostrar el hecho en que se fundan y no las posibles consecuencias o inducciones que de él se deriven, por lo tanto tampoco son medios probatorios, como tampoco lo son las presunciones humanas, ya que no producen el convencimiento: son el convencimiento mismo.

El maestro Carnelutti por su parte, sostiene que las presunciones no son medios probatorios, ya que en ocasiones se producen aun en contra de la voluntad del agente; no tienen una verdadera función representativa, toda su eficacia se sustenta en la inferencia que se obtiene del derecho que constituye la propia presunción; son simples consecuencias que el juzgador deduce de un hecho conocido para llegar a un hecho desconocido. Sin embargo, afirma: "nada impide llamar medio de prueba a la actividad del juez, porque ella es precisamente un medio sin el cual el conocimiento no podría lograrse; y nada impide igualmente llamar medio de prueba al hecho, sin el cual la actividad del juez resultaría estéril; pero la exigencia del sistema prohíbe poner en el concepto y en el vocablo dos órdenes de medios, que son profundamente distintos, como el medio personal o subjetivo y el medio real u objetivo".

Para aclarar las ideas expuestas con anterioridad, un ejemplo sería: De la existencia de una prestación personal de servicios, desprende la Ley (presunción legal) la existencia de la relación de trabajo (*iuris tantum*). Si el demandado niega la prestación del servicio bastara que el trabajador la acredite para que se tenga por cierta tanto la relación laboral como las condiciones que invoque (artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo), también en virtud de una presunción legal. Pero esa prestación personal que establece una presunción *iuris tantum* de la existencia de una relación laboral, puede quedar también desvirtuada si el demandado acepta y acredita que tuvo un origen diferente como una contratación civil, mercantil, etc.⁹⁷

Ahora bien, en cuanto a la modalidad de ofrecer la presente prueba, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 834 lo siguiente:

⁹⁷ Buen Lozano, Néstor de; "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.493.

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección séptima. De la presuncional.**

Artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.⁹⁸

Es evidente que podrá anticiparse el juicio sobre un indicio derivado de una prueba material al momento de ofrecerla, pero difícilmente si se trata de una prueba histórica como la confesional, declaración de parte, testimonial o técnica, ya que no se puede conocer de antemano su resultado y las consecuencias que podrán derivarse de ella.⁹⁹

Ahora bien, es claro que si se llega a la conclusión, a la que hemos llegado, de que la presunción no es un medio de prueba sino una regla de prueba, resultara evidente que su ofrecimiento no es necesario. En todo caso será motivo de alegatos el invocar la relación entre los indicios y presunciones.¹⁰⁰

4.3.1.5. Prueba Instrumental.

La definición de la prueba instrumental que se menciona en el artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, es justa y que a continuación se transcribe:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección octava. De la instrumental.**

Artículo 835. La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.¹⁰¹

De igual forma el artículo 836 del mismo ordenamiento establece:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección octava. De la instrumental.**

⁹⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

⁹⁹ Buen Lozano, Néstor de; "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición, p.494.

¹⁰⁰ Buen Lozano, Néstor de; Ibidem.

¹⁰¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Artículo 836. La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.¹⁰²

También aquí, como respecto de la prueba presuncional, aunque por motivos diferentes, hay que aclarar que la instrumental no tiene el carácter de prueba.

Lo actuado en la etapa de cognición implica, por regla general, una cierta admisión de hechos en lo que coinciden ambas partes. Pero el reconocimiento que una de ellas haga de lo invocado por la otra no es una prueba, sino un simple proceso de delimitación de la controversia, cuyo resultado es abrir un campo probatorio que no necesariamente coincide con todos los hechos alegados por las partes, sino sólo con algunos de ellos.

Lo actuado en el período probatorio, que se concreta en declaraciones, documentos, pericias o inspecciones es una acumulación de pruebas, sin olvidar el fenómeno específico de la adquisición probatoria, que no requieren ser ofrecidas en su conjunto como prueba en sí, en la medida en que lo han sido individualmente, tal y como lo establece el artículo 792 de la Ley Federal del trabajo y que dice:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección segunda. De la confesional.**

Artículo 792.- Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.¹⁰³

En ese sentido, es evidente que la idea de una prueba instrumental no corresponde. En rigor, a un concepto de prueba diferente, sino precisamente a la idea de que el juzgador. Al resolver, tendrá que tomar en cuenta a favor de cada parte, no sólo lo alegado y probado por ésta sino los fenómenos de adhesión procesal y aquéllas otras circunstancias que se pongan de manifiesto colateralmente al desahogarse una prueba específica.

¹⁰² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹⁰³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ibidem.

Por lo que, al concluir, de que no es una prueba en si la instrumental, ya que son las actuaciones que se llevan en un expediente, lo anterior lo confirma el artículo 836 del mismo ordenamiento laboral, y que se ha transcrito con anterioridad, ya que ni siquiera es necesario ofrecerla, ya que la junta tiene la obligación de tomar en cuenta, al momento de resolver las actuaciones del expediente en juicio.

4.3.1.6. Prueba documental.

Documento o instrumento. Etimológicamente, la palabra instrumento (documento) proviene del latín "*instrumentum*", que significa escritura, papel o documento con que se justifica o prueba una cosa. En sentido general, puede decirse que el instrumento es el escrito con que se justifica o se prueba un hecho o un derecho. Es la pieza jurídica que ilustra o instruye acerca de derechos y obligaciones contraídas por las partes en un acto jurídico.

Es preciso distinguir el instrumento del título jurídico con el que a menudo se confunde. Así, el título realmente es la causa jurídica de la que proviene el derecho de que se trate, y el instrumento es el escrito en el que consta esa causa.

Instrumentos públicos. Gran cantidad de tratadistas, sobre todo españoles, explican el instrumento público a la luz del derecho notarial. Después de una larga evolución histórica, el instrumento público es actualmente un imprescindible elemento de la seguridad jurídica. Se llama público no porque esté llamado a ser del conocimiento de todos, como los registros públicos sino porque el poder público garantiza su autenticidad porque su autorización proviene, indirectamente, del propio poder público.

Así, aún cuando el instrumento público, por lo menos por lo que hace al notarial, pertenece al derecho privado de los ciudadanos, los protocolos en los que constan pertenecen al Estado, como una garantía de carácter público que éste les otorga.

Jiménez Arnau afirma que el instrumento público es el mejor medio para asegurar la autenticidad, la técnica y legalidad del acto; el medio de fijación exacta y permanente para cumplir los efectos del acto.

En México, son instrumentos públicos tanto el original o matriz de la escritura o acta asentada en el protocolo del notario como los testimonios o reproducciones fieles que se expiden a partir de aquéllas. En este sentido forman parte de los instrumentos públicos los documentos públicos o privados, protocolizados, es decir, transcritos o agregados al apéndice del protocolo.

En cuanto a sus efectos probatorios, cabe decir, en términos generales, que el instrumento público hace prueba plena, salvo prueba en contrario, de lo contenido en él. Sin embargo, con Carral y de Teresa hay que distinguir: a) aseveraciones del notario asentadas en el instrumento, que le constan por sus sentidos, que sólo demostrando plenamente su falsedad pueden desconocerse, y b) declaraciones de las partes, que constan en el instrumento. Su veracidad intrínseca que puede asegurarse; el instrumento sólo prueba que las partes manifestaron su voluntad en cierto sentido, en determinada fecha.

La legislación procesal confiere al instrumento público efectos ejecutivos y la legislación civil establece que para inscribir un acto en el registro público, éste debe constar, preferentemente, en instrumento público.

Instrumentos privados. El concepto de instrumento privado resulta sencillo de precisar si se presenta junto con el instrumento público: así, puede decirse que el instrumento privado es el otorgado sin más autoridad y forma que la que los propios interesados le han dado. Machado dice que son aquéllos escritos hechos por las partes, en fojas volantes, destinados a hacer constar sus convenciones, Salvat por su parte, afirma que los instrumentos privados son aquellos que las partes otorgan por sí solas, sin intervención de ningún oficial público.

No existe una regulación sistemática y precisa, en México, del valor y efectos del instrumento privado. Más aún, es importante resaltar que si bien para la validez del acto contenido en el instrumento privado puede la ley no exigir ninguna otra formalidad, para ciertos otros efectos, sobre todo de oponibilidad a terceros, con frecuencia no basta la sola existencia de un instrumento privado, para la inscripción en el registro público de cualquier acto, éste debe constar en instrumento público notarial o en escrito privado, ante testigos generalmente, y ratificadas las firmas ante notario, juez o registrador. Debemos recordar aquí lo dicho respecto de la formalidad de los actos jurídicos y de la consensualidad de los contratos.

Ahora bien, con lo antes citado, se puede apreciar la diferencia de documentales o instrumentos existentes en un proceso. En cuanto al proceso del Derecho del Trabajo, teniendo en cuenta lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en el Título Catorce, Capítulo XII, Sección Tercera consistente en las pruebas documentales, consignados en los artículos del 795 al 812, también especifica tanto su ofrecimiento, valoración y clasificación de los documentos, atendiendo desde luego a su origen y a las funciones de quien lo expida, es decir, los clasifica de igual forma en documentos públicos y privado.

En cuanto a los documentos públicos, se encuentran consignados en el siguiente artículo:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección tercera. De las documentales.**

Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Asimismo, se transcribe el siguiente artículo, en el cual, tiene íntima relación con el que antecede y que a la letra dice:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección tercera. De las documentales.**

Artículo 812. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.¹⁰⁵

En cuanto a los documentos privados, se encuentran consignados en el siguiente artículo:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección tercera. De las documentales.**

Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.¹⁰⁶

Ahora bien, en cuanto al ofrecimiento de las pruebas documentales, la Ley Federal del Trabajo establece diferentes alternativas y muy en particular a los documentos privados. Esto es, el artículo 797 establece:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección tercera. De las documentales.**

Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.¹⁰⁷

En este artículo agrega una modalidad interesante, esto es que si no son objetados en cuanto a su contenido y firma, se dejara en autos hasta su perfeccionamiento, esto es, que hasta que no se desahoguen las pruebas ofrecidas

¹⁰⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002..

¹⁰⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ibidem.

¹⁰⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ibidem.

en cuanto a su contenido y firma, estarán en autos, perfeccionamientos que ya fueron explicados con anterioridad de la presente tesis.

También nuestra legislación laboral, nos señala la forma de presentación de documentos en copias simples o denominadas también como fotocopias, pero la objeción de la copia, por la parte contraria, impone la carga de compulsión o cotejo con el original, para ese efecto, el artículo 798 establece lo siguiente:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección tercera. De las documentales.**

Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.¹⁰⁸

Debe de tenerse en cuenta que el artículo 801 indica:

Artículo 801. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulsa la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.¹⁰⁹

Ahora bien, y en cuanto a que el original se encuentre en poder de un tercero o de diversas terceras personas, ya sean estos documentos privados o públicos se establece lo siguiente en los subsiguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo, que para tal efecto se transcriben en lo sucesivo:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección tercera. De las documentales.**

Artículo 799. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

¹⁰⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. Versión, 2002.

¹⁰⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ibidem.

Artículo 803. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.¹¹⁰

Esta última disposición, releva a las partes de acreditar la previa solicitud a la autoridad, por lo que bastara, al ofrecer la prueba, pedirle a la Junta, que gire oficio a la autoridad de que se trate solicitándole el documento u objeto, base del desahogo.

Por último, de lo que se ha mencionado en cuanto a los documentos exhibidos en copias simples o fotocopias, el artículo 810 del ordenamiento laboral vigente, y en especial al valor probatorio de las mismas, manifiesta lo siguiente:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección tercera. De las documentales.

Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.¹¹¹

Ahora bien, y en cuanto a la objeción de los documentos, estos, pueden ser apreciables desde dos puntos de vista. El primero atenderá a su autenticidad; el segundo a su alcance y valor probatorio.

La autenticidad de un documento resulta, de que haya sido suscrito, concepto de que no debe entenderse limitado por la idea de la firma propia sino también por la de firma de ruego. Pero puede ocurrir, sin embargo, que un documento contenga una firma autentica o, en términos generales, haya sido efectivamente suscrito, pero que su texto haya sido alterado, o es también factible, que la firma o suscripción haya precedido al texto escrito.¹¹²

¹¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ibidem.

¹¹² Buen Lozano Nestor de. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p. 453.

Toda esta serie de situaciones pueden tener una importante excepcionalidad en el proceso, por lo que tanto la ley como la jurisprudencia le han dedicado espacios importantes a su atención, tanto al tema de autenticidad como lo de la valoración de las mismas.¹¹³

4.3.1.7. Prueba Pericial

Para entender bien esta prueba, es preciso que mencione el concepto de la prueba pericial, el cual es el informe que rinde un perito o experto en cualquier arte, profesión o actividad, en el que da a conocer sus puntos de vista o resultados respecto del examen o análisis que haya hecho de una cuestión sometida a sus conocimientos, sobre una materia específica, toda vez que en el proceso laboral se pueden plantear situaciones que requieren, para su debida apreciación, de la opinión de expertos.

El dictamen pericial en materia jurídica puede ser libre o estar sujeto a determinadas reglas o condiciones impuestas por la autoridad que lo solicita o difiere. En el primer caso, el perito examina las cuestiones respecto de las cuales ha de emitir opinión fundada y que son sometidas a su criterio, experiencia o conocimientos, sin sujetarse a orientaciones u órdenes precisas, realiza por su parte las investigaciones que estima procedentes, acude a las actuaciones de un proceso si ello resulta indispensable, solicita informes, realiza inspecciones, estudia documentos y puede inclusive pedir alguna instrucción o la realización de una diligencia específica; todo ello con la finalidad de obtener los elementos que le sean útiles para llegar a una conclusión, que según su leal saber y entender, considere a la correcta. En el segundo caso, es la autoridad quien le indica sobre cuáles temas en particular o cuestiones profesionales o técnicas de una controversia, es en los que requiere auxilio, para estar en condiciones de pronunciar una resolución justa y correcta.

¹¹³ Buen Lozano Nestor de. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p. 453.

Ejemplos de lo anterior los tenemos en los siguientes dictámenes periciales: en problemas grafoscópicos, en los que precisa identificar plenamente una grafía o una firma: o en cuestiones de índole medica, en las que el examen de una persona a necesario para determinar su estado de salud o un padecimiento cualquiera, por exigencias del conflicto de intereses que se dirima: o en cuestiones de índole de redacción de documentos en idioma extranjero, será necesario que un experto traductor ilustre a la autoridad sobre el texto. En general, el perito actúa en función de sus conocimientos exclusivamente. En materia civil o penal el dictamen pericial procede cuando son necesarios los conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o industria o cuando lo ordena la ley; pero sólo puede ofrecerse cuando se expresen los puntos sobre los hechos que versará, sin cuyo requisito no debe admitirse, tal como lo disponen los artículos 293 del Código de Procedimientos Civiles y 174 del Código de Procedimientos Penales. En materia laboral, tratándose del procedimiento que se sigue en conflictos colectivos de naturaleza económica, el dictamen debe contener:

- a) Los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- b) La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores.
- c) Los salarios medios que se paguen en una empresa o establecimiento.
- d) Las condiciones económicas de la empresa o establecimiento.
- e) La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento.
- f) Las condiciones generales de los mercados.
- g) Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional (artículo 910 de la Ley Federal del Trabajo).

Como puede apreciarse en estos últimos casos el perito no puede salirse de unas instrucciones rígidas sobre cuyas especificaciones debe producir el dictamen. En el procedimiento ordinario se siguen reglas generales aunque se presenta una

situación particular, así como de igual forma la Junta de Conciliación y Arbitraje puede nombrar los peritos que correspondan al trabajador y que para pronta referencia se transcriben los siguientes artículos de la legislación laboral:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección quinta. De la pericial.

Artículo 821.- La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte.

Artículo 822.- Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.

Artículo 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Artículo 824.- La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;**
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y**
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.¹¹⁴**

Ahora bien, por otra parte, cuando el dictamen judicial deba ajustarse a las disposiciones legales para que tenga eficacia probatoria y permita a la autoridad apoyarse en él al adoptar una determinación respecto de las cuestiones técnicas, científicas o jurídicas que hayan sido planteadas por las partes, su contenido se ajustará a los siguientes capítulos:

1. Planteamiento de la cuestión sobre la que ha de pronunciarse un criterio profesional, técnico o científico. Al ofrecerse la prueba pericial se indicara su objeto y la naturaleza del ofrecimiento, esto es la finalidad que se persigue con ella. Si de lo que se trata es de ilustrar al juez respecto de hechos o circunstancias del juicio o la autoridad judicial es la que decide se le asesore en determinados aspectos de una controversia, será ésta la que indique la forma en que tal asesoría le es útil o necesaria.

¹¹⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

2. Alcance de la controversia. En el dictamen pericial se fijaran con precisión los puntos en que se oponen las partes a efecto de distinguir las distintas posiciones en que se hayan ubicado. En todo caso deben reproducirse textualmente los términos de ofrecimiento de la prueba para partir de ellos en el examen de los aspectos controvertidos tal como lo haya dispuesto la autoridad y sólo respecto de aquellos habrá de pronunciarse juicio.

3. Examen de cada punto sobre los cuales se exige estudio. En el dictamen no sólo se formularán las aclaraciones conducentes sino que se incluirán los documentos o instructivos que complementen la opinión que se sustente y que sirvan para mejor ilustrar las cuestiones sometidas a examen pericial. Éstas se estudiaran, además, por separado.

4. Conclusiones. El dictamen debe terminar proponiendo soluciones, las cuales deben estar fundamentadas en el análisis que se haga de los puntos controvertidos, con expresión de las causas o motivos, si los hubiere, que hayan permitido llegar a determinadas propuestas. Las conclusiones serán precisas y sin lugar a dudas.

El dictamen pericial es, en suma, un auxiliar eficaz para el juzgador, que no puede alcanzar todos los campos del conocimiento técnico o científico y quien debe resolver conflictos que presentan aspectos complejos que exigen una preparación especializada, de la cual carece. Puede o no vincularse a la resolución que se pronuncie, pero en cualquiera de los extremos que se adopten, la valoración que se haga constituye un apoyo para una más completa aplicación de la justicia.

Para el doctor Alcalá-Zamora el dictamen pericial presenta varias deficiencias tanto desde el punto de vista de su contenido como en la apreciación del juzgador; lo primero porque a pesar del desarrollo de la ciencia y de la técnica en nuestros días, el perito no deja de ser humano y por lo mismo susceptible de que priven sus

sentimientos sobre sus conocimientos esto es, debe atender no sólo al interés de quien cubre sus honorarios, sino al objetivo que se persigue con la prueba, pues raro es el caso del perito que ajusta su análisis al criterio imparcial que debiera imperar en el examen de hechos positivos. Lo segundo porque el juzgador, a sabiendas de que está impedido de alcanzar todos los ámbitos del saber científico y técnico, se inhibe de otorgar al dictamen pericial el valor probatorio que en muchas situaciones comprende, por lo que no otorga eficacia jurídica a su contenido.

Sin embargo, reconoce por otra parte que algunos conflictos han de resolverse si no con apoyo total en un dictamen pericial, sí al menos con la aportación probatoria que del mismo se desprenda, por resultar imposible que el juzgador tenía capacidad para la comprensión de la totalidad de las materias que se someten a su examen y decisión, a menos que sólo pretenda resolver en conciencia, como hoy se pretende en algunos procedimientos en los que las pruebas son elementos de inducción y escasamente de deducción. Cree que a pesar de todo esto la prueba pericial se va imponiendo y logrará con el tiempo un cambio en su naturaleza jurídica, no obstante su actual carácter subjetivo en cuanto a su valoración, pues tendrá que alcanzar necesariamente, si se desea que el dictamen pericial no carezca de eficacia, un mayor nivel de objetividad.

Para evitar las deficiencias encontradas en el ofrecimiento de la prueba pericial y más aún en los dictámenes producidos, en el proceso moderno se acostumbra que si cada parte propone un perito, cada uno estudiara las cuestiones sobre las que habrá de versar su dictamen; pero ambos concurrirán a una diligencia en la que formularán ante el juzgador y las partes ese dictamen, al cual podrán hacérseles las observaciones que se deseen. De ahí el cambio de disposiciones legales recientes en el sentido de obligar a los peritos a concurrir a una diligencia que fijara la autoridad.

Cuando los dictámenes periciales de las partes no concuerden y resulte indispensable un tercer dictamen, el juzgador nombrará un perito en discordia como

se le llama en el lenguaje procesal, quien deberá concurrir asimismo a la diligencia, a efecto de que después de una deliberación que se abra entre ellos, produzcan un solo dictamen de ser posible, o uno por mayoría al menos, que cubra los objetivos del ofrecimiento de la prueba respectiva. La autoridad judicial podrá otorgar o negar valor probatorio a dicho dictamen pericial, pero no podrá dejar de examinarlo y deberá apreciarlo en relación con las demás pruebas y constancias que obren en los autos.

4.3.2. La Prueba en Contrario.

La prueba en contrario, es aquella que puede ofrecer la parte demandada, es decir, la parte patronal, dentro del procedimiento en la etapa de pruebas, en el caso de que no haya asistido en la etapa de demanda y excepciones, y se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, tal y como lo disponen los siguientes artículos:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 877.- La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

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 estas 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.

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.¹¹⁵

De lo anteriormente expuesto, al no concurrir las partes a la audiencia, ésta tendrá lugar en cualquier forma y se tendrá por reproducido el escrito original de reclamación y por contestado en sentido afirmativo a la parte demandada, salvo prueba en contrario, que si bien es cierto, solo para demostrar que el actor no fue trabajador del demandado, para negar el despido o para acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Lo anterior con la finalidad de que no se interrumpa el juicio y se acelere el trámite de las etapas posteriores.

4.4. Desahogo de las Pruebas (Confesional, Testimonial, Inspección, Presuncional legal y humana, Instrumental, Documental)

Como desahogo de pruebas, una vez ofrecidas estas, si las partes están conformes en que la controversia puede quedar reducida a cuestiones de derecho, tal y como lo establece la propia ley en su artículo 882, ahí se cerrará la instrucción del juicio.

¹¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 882.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.¹¹⁶

Pero de resultar necesario recabar informes, copias o la presencia de personas ajenas al juicio, o bien la recepción y despacho de probanzas en la que se exige diversas actuaciones (vanas audiencias, exhortos, despachos, inspecciones, etc.), esta etapa se prolongará por el tiempo necesario hasta agotar las instancias que el juicio requiera, tal y como lo prevé nuestra propia legislación laboral y que para pronta referencia se reproduce los siguientes artículos:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 883.- La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.¹¹⁷

Cabe señalar, que por las cargas extensas de trabajo de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo regular no se estila señalar las fechas para el desahogo de las pruebas en lo previsto por el artículo que antecede, sin que esto sea cuestión de violación al procedimiento.

¹¹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹¹⁷ Suprema Corte De Justicia De La Nación, Ibidem.

Así mismo, cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.¹¹⁸

Ahora bien, para poder establecer una explicación más clara en cuanto al desahogo de las pruebas, es preciso analizar por separado todas y cada una de las pruebas que suelen plantearse dentro de un procedimiento ordinario laboral, por lo que a continuación se hará el análisis de las probables pruebas admitidas.

4.4.1. Desahogo de la Prueba Confesional.

La prueba confesional de desahoga en base a las posiciones formuladas por las partes, mismas que se explicaron con anterioridad, que quiere decir, a las preguntas que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta debe ser, necesariamente, afirmativa o negativa, sin que sea válidos la respuesta evasiva ,

¹¹⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

tales como por ejemplo, el no me acuerdo, no me consta en lo personal, etc.; ni la negativa a responder.

Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se sigue la formula sacramental del “diga usted si es cierto, como lo es, que...”, misma que no esta prevista en la Ley Federal del Trabajo y ni siquiera en el Código Federal de Procedimientos Civiles, y cuyos antecedentes no es tema de la presente tesis, pero en resumen, en realidad a esta prueba se le atribuye a una solemnidad insoportable y le provoca una dosis de ineficacia. Toda vez, que los abogados siempre preparan a sus clientes, de que no expresen nada que comprometa el juicio, y que solo se precisen en negar los hechos simple y sencillamente. Pero cabe señalar de lo anterior, la respuesta, afirmativa o negativa (si o no), puede ir acompañada de una explicación complementaria.

En el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, establece las reglas para su debido desahogo y que para tal efecto se transcribe:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección segunda. De la confesional.**

Artículo 790.- En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.¹¹⁹

Al ver la transcripción que antecede, se puede decir que es claro y conciso, por lo que no creo que exista alguna duda la respecto de su desahogo, nada mas cabe señalar algo, que el propio artículo no prevé, y que en la practica de toda diligencia al respecto, es requisito de que las personas que acuden al desahogo de la confesional, de que firmen las actas de la audiencia respectiva, aun cuando las posiciones se hayan formulado por escrito, esto es, que deberá de firmar el pliego respectivo al margen y las actas de audiencia, así como el propio articulante firmara el pliego al calce al momento de exhibirlo.

Así mismo el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo, prevé, que para el caso de que el absolvente tenga su domicilio fuera de la competencia de la junta, esta librara oficio exhorto para que sea diligenciada por conducto de la junta competente en relación a la territorialidad, en la que deberá de reunir los requisitos del propio artículo señalado y que se señala en lo conducente:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección segunda. De la confesional.

Artículo 791.- Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante¹²⁰

Claro esta, que este, deberá de hacerlo por conducto del oferente, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, si este, sabia con antelación al desahogo de la misma que el domicilio del absolvente era fuera de la residencia de la junta y si lo

¹¹⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹²⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ibidem.

ignoraba, al momento de que se le hace saber deberá de desahogar en tiempo y forma para que le sea admitida.

Ahora bien, cabe señalar la importancia o el efecto en el que recae la rebeldía de esta prueba. El artículo 788 indica lo siguiente:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección segunda. De la confesional.**

Artículo 788.- La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.¹²¹

Como puede apreciarse del artículo que antecede, los efectos tajantes de no concurrir a dicha diligencia, concluyendo que la confesión ficta del demandado sin duda determina que se tengan por ciertos los hechos sobre los que se le declara, obviamente a condición de que estén relacionados con la controversia y sin perjuicio de que pueda ser desvirtuada la presunción por otras pruebas directas, y de igual forma en cuanto al actor, ya que la parte demandada, probara presuntivamente sus excepciones y defensas, claro, que de igual forma, obviamente a condición de que estén relacionados con la controversia y sin perjuicio de que pueda ser desvirtuada la presunción por otras pruebas directas.

4.4.2. Desahogo de la Prueba Testimonial

Como ya se detalló con anterioridad, en el capítulo respectivo del ofrecimiento de esta prueba, esta, es una prueba popular, pero que parte de un principio de desconfianza ya que se rodea de todas las garantías posibles y que es evidente que no se puede impedir la previa preparación de los testigos. Pero enfocándonos al desahogo de esta prueba, es clara la propia Ley Federal del Trabajo en cuanto a su desahogo, y que a continuación se transcribe:

¹²¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección cuarta. De la testimonial.**

Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción.¹²²

De la anterior transcripción, se puede apreciar que el desahogo de la prueba testimonial inicia desde la presentación de los testigos, mismo que puede ser por conducto del oferente o en su caso por conducto de citación o presentación por la policía, según sea el caso desde el ofrecimiento de la misma.

En segundo término es el de identificar a los testigos, mismo que ha surgido diversos problemas, ya que en México no existe un sistema de identificación nacional. No todo el mundo usa licencia de manejo o pasaporte ni ha obtenido credencial con fotografía para votar, de manera que el valor de otro tipo de

¹²² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

identificación siempre será relativo¹²³. Por lo que nuestros más altos Tribunales han sustentado la siguiente jurisprudencia:

Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988
Tesis: I. 1o. T. J/6
Página: 680

PRUEBA TESTIMONIAL, DESECHAMIENTO ILEGAL DE LA, POR FALTA DE IDENTIFICACION DE LOS TESTIGOS. De la interpretación gramatical de la fracción II del artículo 815 de la Ley Laboral, se desprende que la falta de identificación de los testigos no faculta a la Junta para desechar la prueba, pues esta determinación no la establece el invocado precepto.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1141/88. Clemente Pérez Villanueva. 16 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.

Amparo directo 9821/88. María de la Luz Sotres. 13 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Ricardo Larios Carrillo.

Amparo directo 9451/88. Roberto Alvarez Figueroa. 4 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: María Guadalupe Villegas Gómez.

Amparo directo 9481/88. Jesús Palacios Escalera. 4 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: María Guadalupe Villegas Gómez.

Amparo directo 9831/88. Nina Enriqueta Cerón Fuentes. 24 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: María Guadalupe Villegas Gómez.¹²⁴

Como tercer punto, tenemos el principio de la separación de los testigos, con el animo de evitar que se comuniquen en ellos después de haber sido interrogado alguno, pero no solo entre sí, sino de los también de los representantes y muy en específico de la parte por la que declaran. Asimismo se manifiesta que se desahogara en forma oral, pero nada impide que se formulen por escrito las preguntas, pero es necesario que se dicten de manera verbal, salvo en el caso de

¹²³ Buen Lozano Nestor de. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p. 464.

¹²⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

que sea por medio de exhorto o tratándose de altos funcionarios públicos tal y como lo dispone la propia ley.

Como cuarto punto, se advierte al testigo al iniciar su comparecencia, de las penas en que incurrir los testigos falsos y por si fuera inclinado a mentir, se toman sus datos personales tales como nombre, edad, domicilio, estado civil, ocupación, lugar donde trabaja, en lo que podrá facilitar su localización y, en su caso su captura.

Así mismo, como punto quinto, establece que las partes podrán formular preguntas a los testigos en forma verbal y directamente, agregándose que la Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con la litis, esto es, que al formular las preguntas o en su caso las repreguntas, estas podrán ser objetadas por las partes, y al mismo tiempo deberá de calificar la junta de ser necesarias las mismas y que estén formuladas conforme a derecho.

De lo anterior y como punto seis, es preciso mencionar que es lógico que los testigos deben ser examinados en primer lugar por el oferente de la prueba y en segundo término por la parte contraria, esto es, que se formularan en primer termino las preguntas directas del oferente y en segundo lugar, las preguntas o repreguntas de la parte contraria, una vez calificadas las mismas, de igual forma en cualquier momento, se faculta a la Junta para examinar al testigo directamente, cuando lo estime conveniente.

El punto siete, establece la claramente, que todo lo relacionado a la diligencia de la prueba testimonial, se hará constar en el acta respectiva, esto es, tanto las preguntas, repreguntas, respuestas de las mismas, así como las objeciones y calificación por parte de la Junta de las preguntas formuladas, misma que se agregara en autos del expediente en cuestión, para constancia legal.

La respuesta de un testigo no valen por si mismas si no van acompañadas de una explicación suficiente del porque sabe lo que a dicho, por lo que esta obligado a

expresar la razón por lo que sabe lo que ha declarado, y que quiere decir, en pocas palabras que deberá de expresar la razón de su dicho, tal y como lo establece el párrafo octavo del artículo en estudio.

Como último punto, de igual forma es claro y evidente que se trata de la formalidad del desahogo de la prueba testimonial, esto es, que el testigo se ve obligado a firmar su declaración, una vez leída la misma, en el que ratificara su dicho con su firma o en su caso con su huella digital y una vez ratificada y firmada, no se podrá variar su contenido, sustancia ni en la redacción.

Por último y es preciso mencionarlo, en el desahogo de la prueba de análisis, se puede apreciar si existe o no la idoneidad de los testigos, ya que es evidente que la declaración de los mismos no puede ser solo apreciada por el contenido de sus declaraciones, sino que tiene que ponderarse, además de ser verosímiles e idóneas, esto quiere decir, que existan razones suficientes para estimar la autoridad que los testigos les consten los hechos sobre los cuales declararon. Ya que en ocasiones existe una enorme ventaja que se tiene en el ataque a una prueba testimonial sospechosa, y es el estado de nervios en que los testigos suelen encontrarse. Son típicas sus reacciones, aunque variables. Como por ejemplo, los hay seguros de si mismos, dotados de una envidiable tranquilidad externa, que declaman su declaración pero que, al ser repreguntados, hacen patente la presión a que se encuentran sometidos, y por regla general, manifiestan una clara parcialidad, que seria mucho más evidente si se registraran los gestos y ademanes y no solo sus palabras. Los hay que, preparados por abogado novato, repiten al pie de la letra lo que les pidieron que dijeran en notable coincidencia con el dicho de los otros, lo que seguramente será la mejor prueba de su falsedad, porque la memoria no es tan perfecta. Algunos solo podrán contestar con monosílabos: si, no, y solo si las preguntas mal formuladas, contienen las respuestas.¹²⁵

¹²⁵ Buen Lozano Néstor De. Derecho Procesal Del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p. 463-464.

De lo anterior, las partes podrán de tachar de falsos a los testigos declarantes, mismo que se realizara al concluir el desahogo de la prueba testimonial, dándosele un trato en forma incidental y que para pronta referencia se transcribe el artículo que estable lo citado en el presente párrafo, y que a la letra dice:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección cuarta. De la testimonial.**

Artículo 818.- Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley.¹²⁶

4.4.3. Desahogo de la Prueba de Inspección.

Quando la inspección la lleva a cabo el actuario de la junta debe ajustarse a estas reglas: a) para la práctica de la diligencia, el actuario ha de ajustarse a lo estrictamente ordenado por la junta; b) deberá requerir a la persona en cuyo poder estén los objetos o documentos, para que los ponga a su vista y proceda a su examen; c) las partes o sus apoderados pueden concurrir a la diligencia y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes, y d) de la diligencia se levantará acta circunstanciada que será firmada por los que hayan intervenido, la cual se agregará a los autos, previa razón o constancia del propio actuario.

Lo anterior se ve consignado en el artículo que a continuación se transcribe y que a letra dice:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección sexta. De la inspección.**

Artículo 829.- En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;

¹²⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.¹²⁷

De lo anterior, es claro y preciso los puntos a seguir para el desahogo de la prueba de inspección, por lo que es innecesario establecer un análisis a fondo, ya que se ha explicado con anterioridad el objeto de dicha prueba.

4.4.4. Desahogo de la Prueba presuncional legal y humana.

Como ya se explico con anterioridad en el capítulo correspondiente al ofrecimiento de esta prueba, es claro que si se llega a la conclusión, a la que hemos llegado, de que la presunción no es un medio de prueba sino una regla de prueba, resultara evidente que su ofrecimiento no es necesario.

En todo caso será motivo de alegatos el invocar la relación entre los indicios y presunciones, por lo que esta prueba en si, se desahogara por su propia y especial naturaleza, en el que se tomara en cuenta en su análisis por conducto del legislador, al dictar el aludo respectivo.¹²⁸

4.4.5. Desahogo de la Prueba Instrumental.

De igual forma, como se menciona en el capítulo correspondiente al del ofrecimiento de la presente prueba y al igual a lo narrado en el subcapítulo que antecede, y al concluir de que no es una prueba en si la instrumental, ya que son las actuaciones que se llevan en un expediente, lo anterior lo confirma el artículo 836 del mismo ordenamiento laboral, y que se ha transcrito con anterioridad, ya que ni siquiera es necesario ofrecerla, ya que la junta tiene la obligación de tomar en

¹²⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹²⁸ Buen Lozano Néstor De. Derecho Procesal Del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p.494.

cuenta, al momento de resolver las actuaciones del expediente en juicio. Por lo consiguiente la misma, se desahoga por su propia y especial naturaleza.

4.4.6. Desahogo de la Prueba Documental.

Como se ha explicado con anterioridad, las documentales al ser ofrecidas en juicio, las mismas quedan agregadas en autos, por lo que el juzgador les dará el valor probatorio que estime al dictar su resolución, Pero cabe destacar lo que se señalo en el subcapítulo de ofrecimiento de pruebas de esta prueba y es, cuando son objetadas en cuanto su alcance y valor probatorio y muy en especial cuando son objetados en cuanto a su a la autenticidad de contenido y firma, esto es, que si se ofrecieron los medios de adecuados para el perfeccionamiento de las mismas, estas se tendrán que desahogar tal y como ya se explico en el subcapítulo y una vez desahogados los perfeccionamientos, la autoridad laboral, les dará el valor probatorio adecuado para su resolución, pero cabe agregar que si el que los objeta no prueba sus objeciones, a las documentales se les dará el valor probatorio pleno tal y como lo establece las siguientes tesis jurisprudenciales y que a la letra dicen:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 61, Enero de 1993

Tesis: VI.2o. J/238

Página: 105

DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECIONES A LOS. CARGA DE LA PRUEBA.

En Materia laboral el que objeta de falso un documento debe probarlo. Por lo que si una de las partes dice haber objetado por falso un documento, la carga de la prueba corresponde a ella, mas no a la contraparte, quien tiene a su favor la presunción de que el documento es auténtico.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 215/88. José Spezzia Mioni. 13 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Jorge Núñez Rivera.

Amparo directo 326/89. Pablo Meneses Vela. 26 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo directo 152/90. Aurelio Martínez Salvador. 22 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

Amparo en revisión 227/90. Francisco Huerta Figueroa. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo directo 459/92. Francisca Montero Socorro. 18 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Waldo Guerrero Lázcares.

**Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XV, Abril de 2002
Tesis: XXI.3o.8 L
Página: 1254**

DOCUMENTOS PRIVADOS. CARGA DE LA PRUEBA PARA ACREDITAR LA OBJECCIÓN RESPECTO DE LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA CONTENIDA EN ELLOS. Cuando una de las partes en la contienda natural objeta la autenticidad de una firma que fue puesta en un documento privado que se ofreció como prueba, en atención a que el que afirma tiene que probar, corresponde a la parte objetante la carga de la prueba para demostrar la falsedad con elementos probatorios idóneos, y así acreditar las circunstancias o hechos en que funde su objeción.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 492/2001. Mayra Serna López. 29 de noviembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Isidro Avelar Gutiérrez. Secretaria: Gloria Avecia Solano.

Amparo directo 442/2001. Simona Daniela Dumitru. 6 de diciembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Isidro Avelar Gutiérrez. Secretaria: Gloria Avecia Solano.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Sexta Parte, página 256, tesis de rubro: "DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECCIÓN DE LOS."¹²⁹

Como se puede observar de la transcripción que antecede, a las pruebas documentales objetadas en cuanto a su autenticidad y estas no se probaran en cuanto a su autenticidad, las mismas recaen en una presunción de que la misma son auténtica, y el juzgador tendrá que darle su valor probatorio pertinente en su resolución. Por lo que la Junta tiene la obligación de tomar en cuenta, al momento de resolver las actuaciones del expediente en juicio y por lo que en conclusión e igual

¹²⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

que las pruebas presuncionales ya sea la legal o humana; y las instrumentales de actuaciones, (las documentales agregadas en autos) probadas o no en cuantos a las objeciones, estas se desahogan por su propia y especial naturaleza.

4.4.7. Desahogo de la Prueba Pericial.

Para poder entender, él ¿cómo? se desahoga la prueba pericial en el proceso laboral, es preciso referirnos al artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo que en lo sucesivo dice:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección quinta. De la pericial.

Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;

II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.¹³⁰

Del precepto antes señalado, Es interesante advertir que en materia laboral el ofrecimiento de la prueba pericial no exige, al mismo tiempo, la designación del perito. Bastara presentarlo el día en que la prueba deba de recibirse.¹³¹

Así mismo y como lo dispone el propio artículo, en una situación parecida a la de los testigos, los peritos deben rendir protesta de exponer su dictamen conforme a las reglas técnicas aplicables y a su "leal saber y entender. Rendida su protesta, los peritos presentaran su dictamen en la audiencia que para tal efecto se haya señalado. Sin embargo, puede ocurrir que tengan que examinar documentos o

¹³⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹³¹ Buen Lozano Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p. 547.

personas y que no hayan tenido oportunidad de hacerlo antes. En ese caso los peritos están autorizados a solicitar un aplazamiento y que se fije una nueva fecha para rendir su dictamen.¹³²

Como ya se mencionó, es muy frecuente que la prueba pericial se asocie al examen de documentos o de cosas que pueden estar o no incorporados a los autos o en poder de las partes o de los terceros. También puede ser necesario el examen de personas. En esos casos deben de aplicarse las reglas contenidas en los artículos 782 y 783 de la Ley Laboral y que a la letra dicen::

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección primera. Reglas generales.**

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.

Artículo 783. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.¹³³

Asimismo la Junta apercibirá a las partes que de no presentar los documentos o presentarse ellas mismas, se tendrá por ciertos los hechos que se quieran probar con el peritaje y a los terceros que de no exhibir lo requerido, se le aplicaran medidas de apremio.

La prueba pericial se desahogara con el perito que concurra a la audiencia, pero es evidente que si el ausente es el perito del actor (trabajador), se aplicará la regla contenida en el artículo 824 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y se nombrara otro perito, lo que necesariamente traerá consigo la suspensión de la diligencia, y que para una pronta a lo ya referido se cita a continuación dicho precepto legal:

¹³² Buen Lozano Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p. 547.

¹³³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección quinta. De la pericial.**

Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;**
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y**
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.¹³⁴**

Tanto las parte como la autoridad, podrán interrogar libremente a los peritos propio y ajenos. En ocasiones las juntas dudan de la posibilidad de interrogar al perito propio, pero es un error que contradice disposiciones expresas, tal y como lo dispone el artículo referente al desahogo de la prueba pericial en su fracción IV y que se encuentra ya plasmado en los párrafos que anteceden así como en el artículo siguiente:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección primera. Reglas generales.**

Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.¹³⁵

Ya realizado lo anteriormente expuesto, de las declaraciones de los peritos se levantara el acta respectiva, agregándose a los autos los dictámenes que fueren rendido y si a juicio de la Junta, existiera discrepancia entre los dictámenes, se deberá nombrar un perito tercero en discordia designándolo la propia Junta, en el que se desahogara de la misma forma antes expuesta.

¹³⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹³⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

4.5. Alegatos.

Del latín "*allegatio*", es la "alegación en justicia". Es la exposición oral o escrita de los argumentos de las partes sobre el fundamento de sus respectivas pretensiones una vez agotada la etapa probatoria y con anterioridad al dictado de la sentencia o laudo, hablando en materia del trabajo, de fondo en las diversas instancias del proceso.

Esta denominación de alegatos predomina en nuestros ordenamientos procesales en las diversas ramas de enjuiciamiento, aun cuando en ocasiones, por influencia de la legislación española se utiliza también en los códigos de procedimientos penales, pero tomando en consideración que las conclusiones del Ministerio Público en el mismo proceso penal no constituyen una simple alegación, ya que son vinculatorias para el juzgador.

En el derecho Laboral, el periodo de alegatos surge al concluir el desahogo de todas las pruebas y en el que se concederá exponer a las partes los mismos ya sea en el término de la última prueba desahogada o se le concederá a las partes término para producir sus alegatos respectivos por escrito, cerrándose con el auto correspondiente la instrucción del juicio laboral pasando el expediente al auxiliar de la junta para que formule un proyecto de resolución que contendrá: un extracto de la demanda y la contestación, de la réplica y contrarréplica que pudiera haberse producido al modificarse la reclamación inicial, y de la reconvenición y contestación de la misma, de haber existido esta actuación por parte del demandado. Fijada la litis y hecha una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, se hará una apreciación en conciencia de las mismas, señalándose los hechos que deban considerarse probados, proponiendo el auxiliar los puntos resolutive del juicio. El proyecto se turnará a los representantes, quienes podrán solicitar pruebas para mejor proveer o insistirán en la práctica de diligencias que por alguna circunstancia no se hubieran podido llevar a cabo. El desahogo de estas pruebas o diligencias

permitirá nuevas alegaciones y obligará a la modificación del proyecto original. Lo anterior se encuentra plasmado en nuestra Ley Laboral y que para tal efecto se transcriben los siguientes artículos:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I.....

II.....

III....

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Artículo 885.- Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.¹³⁶

4.6. Proyecto de Resolución.

También llamado periodo de discusión y resolución. Aceptado el proyecto de resolución por los representantes obreros y patronales, el presidente de la junta citará a una audiencia de discusión y votación del mismo, que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes de haber concluido todas las diligencias a que se ha aludido. En la referida audiencia el secretario de la junta dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos e indicará las observaciones que hubieren formulado las partes. Terminada la discusión se procederá a votarlo, declarándose el resultado, Para un mejor entendimiento y toda vez que es clara la propia Ley Laboral en cuanto

¹³⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

a esta cuestión, se transcriben los siguientes artículos para su mejor entendimiento y que a la letra dicen:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar 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 Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Artículo 887. Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Artículo 889. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.¹³⁷

¹³⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

4.7. Laudo.

Es aquella resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

Por la naturaleza de su composición se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje. Por ello cualquier determinación que se adopte por la autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo inter-partes en un juicio laboral, debe estar contenido en un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue o el compromiso pactado, no carezcan de eficacia jurídica.

Para el autor Ernesto Krotoschin, cuando la conciliación es impuesta en la legislación (como ocurre en países como el nuestro y en varios otros), el laudo constituye un método de resolución de los conflictos obrero-patronales, ajustado a un procedimiento que encamina a trabajadores y empleadores a ser ellos mismos quienes hallen con auxilio de un mediador, la solución a sus divergencias. La resolución dictada por el mediador es el laudo, que para él puede ser aceptada o no por las partes, en cuanto su validez depende del análisis que haga dicho mediador, quien se encuentra facultado para resolver en conciencia y sin estricto apego al orden jurídico. Si se pretende por la administración pública -agrega- que una resolución laboral tenga efectos obligatorios absolutos, deja de ser laudo para convertirse en sentencia y adquirir caracteres jurídicos diferentes. Con base en estas ideas dicho tratadista estima que el laudo laboral sólo es una resolución administrativa en la que las decisiones adoptadas producen efectos semejantes a los de las convenciones colectivas, con apoyo en la ley que sirva de marco a su obligatoriedad.

El autor Cabanellas por su parte nos dice que la expresión laudo laboral ha sido sistemáticamente rechazada en el foro argentino, pues a la voz laudo, en el lenguaje común, se le ha asimilado al concepto "propina" aceptado por el diccionario de la Real Academia, y únicamente se hace referencia a dicha voz cuando va acompañada del adjetivo arbitral, con aplicación limitada dentro del derecho del trabajo.

Para el legislador mexicano de 1931 el laudo representó la opinión expresada por los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje respecto del dictamen formulado en un juicio de trabajo por el auxiliar del presidente de dichas juntas. Un ejemplar de ese dictamen debía entregarse a cada representante para ser discutido en una audiencia pública, en la cual manifestaban su aceptación o rechazo del mismo, y con las opiniones suscritas por ellos y los razonamientos expuestos, se adoptaba el laudo o resolución procedente. De esta manera el dictamen se convertía en laudo y sólo de existir un voto particular en contra, el mismo se incluía como parte de la votación recogida por el propio secretario (artículos 539 a 542 de la Ley Federal del Trabajo de 1931).

El laudo debía ser firmado por todos los representantes aun cuando alguno de ellos hubiese votado en contra de la resolución respectiva. De negarse un representante a firmar, de cualquier manera el laudo surtía efectos, previa certificación que hiciese el secretario respecto de tal negativa, quedando entonces aprobado por mayoría el mencionado laudo (artículo 549 de la Ley Federal del Trabajo de 1931). Los laudos -se agregó- debían ser claros, precisos y congruentes con la demanda y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ellos se encontraban las declaraciones que dichas pretensiones exigiesen, condenando o absolviendo al demandado. En sus capítulos o considerandos era obligatorio formular decisión respecto de todos los puntos litigiosos objeto del debate a fin de que ninguna de las cuestiones controvertidas quedara sin examen (artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931).

La ley vigente modificó el procedimiento para la formulación del dictámen y la adopción de la decisión incluida en los juicios laborales, indicándose lo siguiente:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XIII. De las resoluciones 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.**¹³⁸

La integración de los laudos al derecho del trabajo la hemos considerado en varios trabajos como la conquista más amplia y de mayor penetración en el ámbito de las actuaciones procesales. Apoyamos este criterio en las tesis y jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que ha establecido:

**Quinta Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XLII
Página: 2843**

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, SON SOBERANAS EN LA APRECIACION DE LAS PRUEBAS. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas y autónomas para apreciar en conciencia, las pruebas que ante ellas se rindan, de conformidad con el artículo 550 (ahora artículo 841) de la Ley Federal del Trabajo; regla que no tiene más limitaciones, para los efectos del amparo, que las de que se den por probados hechos que no hayan sido fundamento de la controversia, o se aprecien pruebas que no se hayan rendido.

Amparo en revisión en materia de trabajo 11746/32. Compañía Mexicana de Gas, S. A. 13 de noviembre de 1934. Unanimidad de cinco votos. Relator: Jesús Guzmán Vaca.

**Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 39 Quinta Parte
Página: 31**

¹³⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Esta Sala en su tesis de jurisprudencia número 123, publicada en la página 122 del tomo correspondiente a la misma en el último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, ha establecido que la estimación de las pruebas por parte de las Juntas, sólo es violatoria de garantías individuales si en ellas se alteran los hechos o que se incurre en defectos de lógica en el raciocinio. Esto es obvio porque conforme al artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo vigente cuando se estableció esa jurisprudencia y el nuevo artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo en vigor en la actualidad, los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de que las Juntas se sujeten a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de ellas lo crean debido en conciencia.

Amparo directo 4543/71. Industrias Textiles Decorama, S.A. 10 de marzo de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 4881/71. Mario Rivera Rivas. 10 de marzo de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Abril de 2001

Tesis: I.12o.T.7 L

Página: 1086

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, FACULTAD DE LAS, DE APRECIAR LOS HECHOS EN CONCIENCIA. La potestad con que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje de apreciar en conciencia los hechos de la demanda y las pruebas aportadas por las partes a que alude el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, conlleva a evaluar, con justo criterio lógico, tales hechos conjuntamente con los demás datos del expediente, sin el rigorismo de reglas preestablecidas, lo que obliga a no estimarlos en su literalidad y en forma aislada, menos a suponer situaciones que carezcan de sustento en las constancias de autos.

DÉCIMO SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23952/2000. Felipe Ostos Silverio. 18 de enero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.¹³⁹

Por decir de estas tesis y jurisprudencias las Juntas se encuentra facultadas para dictar sus resoluciones en conciencia.

¹³⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Las pruebas que los representantes de las juntas soliciten para su desahogo en calidad de para mejor proveer deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal.

Si las juntas de conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la junta respectiva diste nuevo laudo, en el que después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que procede.

Los laudos que pronuncian las juntas son a verdad sabida y buena fe guardada y quienes los formulan pueden hacerlo apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, expresándose los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Serán además precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en juicio, tal y como lo describe los artículos 841 y 842 antes plasmados en el cuerpo de esta sub capítulo.

Cabe por ello hacer las siguientes consideraciones: el laudo laboral debe estar ajustado a derecho en cuanto no pueden ignorarse las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo, sean colectivas o individuales, pero no son necesarias formalidades en lo tocante al desarrollo del procedimiento, pues se conceden a las juntas facultades que no se otorgan a los jueces que resuelven controversias en materia civil, penal o mercantil. Citemos algunos ejemplos de promulgación reciente:

a) Las demandas presentadas por el trabajador actor en un juicio o por sus beneficiarios, pueden ser revisadas en su contenido por la junta a la cual hayan sido entregadas, y si ésta notare alguna irregularidad en el escrito

respectivo, o si se ejercitaran acciones contradictorias, señalará a aquellos los defectos y omisiones en que hayan incurrido y los prevendrá para que los subsanen (artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo);

b) Si el actor, cuando sea el trabajador, omite requisitos establecidos en la ley, o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado al formular el planteamiento de la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en la audiencia de demanda y excepciones (artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo);

c) De ofrecerse la confesión de los directores, administradores, gerentes y en general de personas que ejerzan en una empresa funciones de dirección o de administración, deberán concurrir estos personalmente a absolver posiciones, no pudiendo hacerlo por conducto de apoderados legales, aunque estén facultados dichos apoderados para ello (artículos 787 y 788 de la Ley Federal del Trabajo);

d) El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio determinados documentos; de no hacerlo se establece en su contra la presunción de ser ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda, en relación con tales documentos salvo prueba en contrario (artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo);

e) El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante cualquiera junta de conciliación y arbitraje, así como la de las solicitudes que se presenten con tal objeto, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter ambos conflictos a la decisión de la junta (artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo);

f) En los propios conflictos de naturaleza económica la junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, en el laudo que pronuncie respecto de ellos podrá aumentar o disminuir

el persona; de una empresa o establecimiento, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar sus condiciones de trabajo (artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo), y

g) No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos legales, o cuando se presente por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la junta de conciliación y arbitraje competente. El presidente, antes de iniciar cualquier trámite, se cerciorara de lo anterior y notificará por escrito su resolución al promovente (artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo).

En todas estas situaciones se contemplan facultades concedidas a las juntas que están vedadas a otros tribunales y que dan a los laudos laborales características distintas a una sentencia.

Asimismo y como se señalo en el subcapítulo que antecede el proyecto de laudo será formulado por el auxiliar de la junta, entregándose copia a cada uno de sus miembros. El laudo debe contener: 1) lugar, fecha y la junta que lo pronuncie; 2) nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; 3) un extracto de la demanda y su contestación; 4) la enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la junta; 5) extracto de los alegatos; 6) las razones legales o de equidad y la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y 7) los puntos resolutivos. Estos requisitos de forma y de fondo permiten a la junta decidir, mediante un silogismo, la aplicación de la norma concreta, como hemos visto que lo ha estimado nuestro más alto tribunal de la República.

Aunque la ley vigente no lo expresa, no procede recurso alguno contra los laudos. Este criterio lo sustenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien ha dicho: "De acuerdo con el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son

improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos por las autoridades que los dicten".

Por último, el laudo o resolución pronunciada podrá ser ejecutada una vez que haya sido notificado a las partes. Si alguna de ellas lo impugna y solicita amparo de la justicia federal, dicha ejecución será suspendida previo aseguramiento de los intereses patrimoniales del trabajador y el otorgamiento de fianza por parte del demandado, si es éste quien solicita el amparo, de ser el trabajador quien solicite tal protección el juicio quedará sub judice hasta en tanto se dicte resolución definitiva. Corresponde a los presidentes de las juntas de conciliación permanentes, a los de las juntas de conciliación y arbitraje o a los de juntas especiales, la ejecución de los laudos, para cuyo cumplimiento podrán hacer uso de los medios de apremio establecidos por las leyes y que para tal efecto se transcriben los siguientes artículos que lo establecen y que son:

TÍTULO QUINCE. Procedimientos de ejecución.

CAPÍTULO I. Sección primera. Disposiciones generales.

Artículo 939. Las disposiciones de este título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

Artículo 940. La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Artículo 941. Cuando el laudo deba ser ejecutado por el presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Artículo 942. El presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

Artículo 943. Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la

que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al presidente exhortante.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

CAPÍTULO 4

“ESTUDIO ANALITICO DE LA PRUEBA EN CONTRARIO ARTÍCULO 879 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE”

1. Concepto General de la Prueba en Contrario.

La prueba en contrario, como ya se menciona en el capítulo que antecede, es aquel medio de prueba que se ofrece por parte de la demandada, sea esta la parte en cualquier de los casos, en el procedimiento ordinario laboral, dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en el caso de que no haya asistido en la etapa de demanda y excepciones, y se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, tal y como lo dispone el artículo que a continuación se transcribe:

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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.¹⁴¹

De lo anteriormente expuesto, al no concurrir las partes a la audiencia, ésta tendrá lugar en cualquier forma y se tendrá por reproducido el escrito original de reclamación y por contestado en sentido afirmativo a la parte demandada, salvo prueba en contrario, que si bien es cierto, solo para demostrar que el actor no fue trabajador del demandado, para negar el despido o para acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Lo anterior con la finalidad de que no se interrumpa el juicio y se acelere el trámite de las etapas posteriores.

¹⁴¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

2. Análisis de la Prueba en Contrario.

Para poder hacer un análisis a fondo de la prueba en contrario es preciso mencionar las consecuencias en que originan, el ofrecimiento de tales, por lo que a continuación se menciona lo siguiente:

Cabe hacer mención que no puede existir un proceso sin dos partes, pero no significa, que las partes estén necesariamente presente en tal proceso. Esto es, que, una vez presentada la demanda por el actor y estando notificada la parte demandada a tiempo, tal y como ya se ha mencionado con anterioridad en la presente tesis, cuando las partes acuden al proceso se habla de comparecencia, mismo que es un hecho que se puede producir en cualquier etapa procesal, claro esta, que si la comparecencia se hace tardía, trae normalmente consigo la perdida de derecho que no se ejercieron en su oportunidad, esta pueden ser como la de ampliar, modifica o aclara la demanda por parte del actor; contestar la demanda por el demandado y proponer reconvencción; el ofrecimiento y rendición de pruebas, producir alegatos, etc., A esta perdida de derecho procesales se le denomina comúnmente como “preclusión”.

El autor Pallares nos define claramente lo que significa preclusión, mismo que es la situación procesal que se produce cuando alguna de las partes no haya ejercitado oportunamente y en forma legal, alguna facultad o algún derecho procesal o cumplido alguna obligación de la misma naturaleza, haciéndose referencia a la rebeldía en que ocurren alguna o ambas partes dentro del proceso, sin necesidad de acusarla, esto en lo que concierne a la materia laboral.¹⁴²

El proceso laboral mexicano es claramente preclusivo y precisamente en el sentido de las situaciones que clasifica la propia Ley Federal del Trabajo en su disposición establecida en el artículo 738 y que para pronta referencia se transcribe:

¹⁴² Buen Lozano Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p. 373.

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO VI. De los Términos Procesales.**

Artículo 738.- Transcurridos los términos fijados a la partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.¹⁴³

Con lo ya mencionado en los párrafos que anteceden, la rebeldía también llamada contumacia, produce en el proceso laboral efectos distintos y que a continuación se especifican:

2.1. Ausencia de la parte actora en la Etapa de Demanda y Excepciones.

Como se explicara más adelante en el subcapítulo correspondiente al principio de equidad en el proceso laboral, en el Derecho del Trabajo domina el principio de tutela a favor del actor, toda vez que al manejo de la contumacia o rebeldía que se manifiesta en la falta de comparecencia a juicio, no puede ser igual para quien con la demanda ha expresado claramente una intención procesal que respecto a quien, debidamente emplazado, se abstiene de contestar.

Lo anterior esta establecido en el multicitado artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y que a manera de análisis del mismo se manifiesta lo siguiente:

En su primer párrafo establece que “la audiencia se llevara a cabo, aun cuando no concurren las partes”. Es decir, estando debidamente preparada la audiencia, el proceso laboral no se detendrá por ningún motivo, aun no estando las partes o alguna de las partes, por lo que se procederá a continuar la etapa correspondiente.

Ahora bien, en el segundo párrafo del artículo en análisis, establece que “si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida

¹⁴³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial”, una clara presencia del principio de tutela a favor del actor, es decir, sin que comparezca el actor en la etapa correspondiente, a este se le tendrá por ratificada y reproducida su demanda inicial, aquí en su esencia no afecta al actor, sino ha concluido la etapa.

Desde luego si ha concluido la etapa correspondiente de demanda y excepciones si le afecta al actor varias desventajas su contumacia, esto es: La primera consistirá en la imposibilidad de haber replicado respecto de lo afirmado en la demanda, con ello conlleva la pérdida del derecho a oponer, por ejemplo, la excepción de prescripción de la acción de despido, entre otras muchas cosas. Así mismo, el actor perderá su derecho que establece el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, esto es, que el actor no podrá modificar, ampliar o aclarar su escrito inicial de demanda, al haber sido ya ratificada la misma de oficio.

Pero lo más alarmante y grave de la falta de comparecencia del actor en la etapa de demanda y excepciones, la de no poder contestar la reconvencción claro esta, si el demandado la plantea. Cabe hacer hincapié, que es discutible la constitucionalidad de la regla contenida en el artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, en el que obliga al actor a contestar de inmediato la reconvencción, pero no puede olvidarse que la Ley es rotunda, toda vez que, solo de haber comparecido el actor tendrá derecho a pedir la suspensión de la audiencia para dar su contestación a la reconvencción, pero contrario al no haber comparecido, la carga de contestar la reconvencción, es de inmediato, claro es por no haber sido solicitado por dicha incomparecencia, por lo que la rebeldía obligará a la junta a tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, tal y como lo ordena el párrafo tercero del multicitado artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que planteada la reconvencción por la parte demandada, el actor se convierte en demandado, con todas las consecuencias que en posición procesal trae consigo.

2.2. Ausencia de la parte demandada en la Etapa de Demanda y Excepciones.

Como ya se explico con anterioridad, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 879, establece una regla general de que “La audiencia en la etapa de conciliación, demanda y excepciones en el procedimiento ordinario, se llevará a cabo, aun cuando no concurran las partes”. Esto se refiere en tal expresión, en el principio de impulso procesal por parte de la autoridad congruente con las características de concentración y celeridad que se procuran para el procedimiento laboral.

Como ya vimos antes, los efectos de la ausencia del actor que lo coloca en una situación no cómoda o en su caso, en una posición relativamente incomoda, pero a diferencia de la contumacia del demandado este, tienen efectos mucho más contundentes. El tercer párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo es, en ese sentido, rotundo ya que establece: “Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”. El interés del problema, a la vista de la solución para el demandado rebelde a lo que establece el tercer párrafo del artículo 879 de la Ley Laboral, radica en demostrar lo anteriormente expresado, es decir, de que el trabajador no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados. Aquí estamos en presencia del factor fundamental de diferencia entre el concepto de excepción y el concepto de defensa, conceptos que ya han sido manifestados en la presente tesis y que se analizaran en el siguiente subcapítulo, dentro de la fijación de la litis en el proceso ordinario laboral.

3. Fijación de la Litis en el Proceso Ordinario Laboral.

Primeramente es preciso señalar el significado de Litis o lis, sustantivo que proviene de las voces latinas y más concretamente equivale a "*ligitum*" y a "*lite*" en italiano que significa disputa o alteración en juicio. En el lenguaje clásico forense "*orare litem*" era exponer un asunto en controversia.

De la noción radical del litigio o lite derivan en el uso legislativo y profesional las locuciones litis contestatio, litispendencia, litisconsorcio, litisexpensas, cuota litis, procurador ad litem in limine litis, litis denunciatio, litis abierta, litis cerrada, litis finita, litigiosidad, litigante, etc. "Litiscontestación, dice Escriche es la respuesta que da el reo demandado a la demanda judicial del actor Litiscontestación es el principio del juicio".

Han sido diversas en el pasado las acepciones que los juristas han asignado a la palabra litigio, la han identificado con juicio, con proceso civil, con procedimiento judicial y aún en el presente quedan algunos, especialmente entre los prácticos, que no precisan suficientemente la necesaria distinción de significado que debe hacerse entre tales conceptos.

Se debe sobre todo a la obra genial de Francesco Carnelutti, a la profundidad y nitidez de sus desarrollos acerca del concepto de litigio, que él toma como noción fundamental, según lo expreso en el título I de su Sistema de derecho procesal civil, que la doctrina moderna reconozca hoy día su extraordinaria relevancia y que a ese concepto se hayan posteriormente agregado ideas complementarias, adiciones e interpretaciones diversas que han concurrido a profundizar su arraigo y a proliferar sus consecuencias en la doctrina y en la jurisprudencia.

Yace en el fondo de la doctrina de Carnelutti el dato sociológico constituido por la existencia de conflictos ínter individuales en la convivencia social por efecto de la concurrencia de necesidades y de intereses, que impulsan a los individuos a procurar

su satisfacción removiendo los obstáculos que pueden oponerse y que desembocan frecuentemente en estados de incompatibilidad que precisa resolver. El interés consiste en suma, en una dirección del espíritu que mueve a la voluntad hacia la obtención de un bien de la vida, ya sea este material o inmaterial. El orden normativo exterior hace posibles diversas formas de solución pacífica a tales conflictos, los que de otra suerte podrían desembocar en ejercicio de la violencia con resultados injustos.

La definición de litigio dada por Carnelutti y que puede llamarse clásica en la ciencia del proceso, dice: "Llamo litigio al conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro". De esta suerte, el maestro deslinda definitivamente el concepto de litigio de sus vecinos proceso y procedimiento. Proceso es el continente y litigio es el contenido, procedimiento la forma y orden que han de observarse en el desarrollo del proceso.

El estado de conflicto que caracteriza al litigio, existe antes, fuera independientemente del proceso, y por tanto, no puede entenderse condicionado a la existencia de éste, que es sólo una de las vertientes de solución que para él existen. Niceto Alcalá-Zamora y Castillo afirma que la existencia del litigio es el presupuesto procesal por antonomasia.

Ha dicho Carnelutti que la solución de los conflictos puede alcanzarse, bien sea mediante el establecimiento de una relación jurídica en la que se coordinen las voluntades de los sujetos y entonces se manifiesta una situación estática, o bien, por el contrario, en una situación estática, o bien, por el contrario, en una situación dinámica. En el campo de la dinámica uno de los sujetos del conflicto puede plantear lo que el autor describe como "la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio", que es lo que constituye la pretensión (en italiano *pretesa*), concepto del cual los tratadistas de la materia también han derivado importantes consecuencias para la ciencia del proceso. Señala el autor que puede haber pretensión tanto cuando el conflicto ha sido ya compuesto en una relación jurídica,

como cuando no lo ha sido. Cuando no lo ha sido, la pretensión tenderá al esclarecimiento y la obligatoria composición del litigio en términos de derecho. Cuando el conflicto ha alcanzado ya esta composición, la pretensión se encaminará a obtener, por parte del obligado, "la obediencia a un mandato jurídico".

El autor Calamandrei, de acuerdo con la separación entre litigio y proceso y con el dato cronológico de preexistencia del litigio al proceso, al que llegado el momento le dará contenido y razón de ser, agrega que causa es el momento en que el litigio es llevado ante el juez en forma de acción. Quedan así claramente separados los fundamentales conceptos litigio como estado de conflicto ínter subjetivo de intereses en el que hay un sujeto pretensor y otro que resiste a la pretensión o no otorga obediencia al mandato obligatorio proceso como instrumento jurídico para la composición del litigio y procedimiento como forma y orden de desarrollo del proceso.

Habida cuenta de la sinonimia antes anotada, entre las voces litis y litigio, resulta oportuno mencionar que el Capítulo I del Título VI del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal Vigente contiene dos subdivisiones no numeradas, la segunda de las cuales lleva el epígrafe "De la fijación de la litis", lo que desde luego conduce a pensar en la operación procesal necesaria para concretar en cada caso sometido a la decisión jurisdiccional las pretensiones del actor y los elementos de resistencia oportunamente opuestos por el demandado. Esa operación, conforme al texto original de 1932, se llevaba a cabo mediante los escritos de réplica y duplica producidos respectivamente por el actor y por el demandado, los cuales integran el sistema llamado de litis cerrada. En tal sentido el artículo 267 disponía que en los mencionados escritos, tanto el actor como el demandado deberían de fijar definitivamente los puntos de hecho y de derecho objeto del debate, advirtiendo que podrían modificar en esa oportunidad los puntos correlativos expresados respectivamente en la demanda y en la contestación. Incumbía al secretario del juzgado hacer lo que se llamaba el extracto de la litis bajo la vigilancia del juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de

la duplica. Podía también hacerse oralmente la fijación de la litis en una junta convocada por el juez, una vez producidos los escritos de demanda y contestación, en la que "en debate oral" las partes concretaran las cuestiones en litigio.

Tal sistema no fue debidamente utilizado en la práctica, ni por los litigantes, que generalmente se limitaban en sus escritos de réplica y de duplica a dar por reproducidos los precedentes de demanda y contestación, ni por los secretarios de los juzgados, que no se preocupaban por extraer efectivamente los puntos en que cada caso ponía a la vista los aspectos litigiosos sometidos a la decisión jurisdiccional. Por otra parte, autorizados comentaristas lanzaron críticas demolidoras contra lo que llamaron un sistema anticuado, engorroso e ineficaz, que unido a los resultados ostensibles en la práctica del foro, dieron por consecuencia la reforma legislativa de 1967 que derogó los artículos 267 al 270 del Código de Procedimientos Civiles y limitó la fase de controversia a los escritos de demanda y contestación: con más la posibilidad de que el actor o, en su caso, el demandado en reconvencción, produzca un escrito más equivalente a la réplica, cuando el demandado en lo principal o el actor reconvenido haya opuesto excepciones, según lo prevenido en el artículo 272-A incorporado al mismo ordenamiento, en virtud de la reforma de 22 de diciembre de 1985, publicada en el Diario Oficial de fecha 10 de enero de 1986. De ese modo se ha tratado de abreviar y agilizar la fase inicial del proceso a la que por disposición del mismo artículo 272-A párrafo. primero, se añade la audiencia previa y de conciliación.

A diferencia del Derecho Procesal del Trabajo, este se desarrolla como se desarrollaba el proceso civil antes de las reformas, tal y como se manifestó en los párrafos que anteceden, esto es, como ya se explico en la presente tesis, esto es, que se lleva a cabo en un inicio, con la presentación de la demanda, en el cual con posterioridad una vez ya notificado la parte demandada se citan a las partes a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, como ya se explico a una audiencia Trifásica, es decir, tal y como se

explico en la presente tesis en el capítulo que antecede, una sola audiencia en tres fases..

Pero entrando al punto de partida, en relación con el presente subcapítulo, esto es, a la fijación de la litis en el derecho procesal del trabajo, en general la Ley Federal del Trabajo establece la fijación de la controversia desde la contestación de la demanda, esto refiriéndonos a que en general la fijación de la litis es lo que desde luego conduce a pensar en la operación procesal necesaria para concretar en cada caso sometido a la decisión jurisdiccional las pretensiones del actor y los elementos de resistencia oportunamente opuestos por el demandado, por lo que es convenientes fijar las reglas del procedimiento ordinario dentro de la etapa correspondiente de demanda y excepciones y en específico en la contestación a la demanda, que es la base para determinar la litis en el proceso, por lo que a continuación se manifiesta lo siguiente:

Primeramente a diferencia del proceso civil y en general al principio de oralidad. en el procedimiento laboral, la contestación a la demanda puede hacerse oralmente o por escrito, que claro esta, que en ambos casos esto se producirá en la etapa de demanda y excepciones, en la practica, si la demanda se contesta por escrito, el demandado deberá hacer una manifestación verbal de contestarla por escrito,, por ejemplo, “Se da contestación a la demanda instaurada en contra de mi representado en términos de un escrito de fecha tal, constantes en diversas fojas útiles, solicitando que el mismo se agregue a los autos”. Como se menciona, sobresaliendo el principio de oralidad existente en el derecho procesal laboral.

Ahora bien en la hipótesis de que el demandado diera contestación a la demanda por escrito, el mismo deberá de entregar o proporcionar a la parte contraria, es decir, a la parte actora, copia simple de su contestación, de no hacerlo así, la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce del asunto, le expedirá copia a costa del demandado, esto es con el fin de que la parte actora pueda realizar su replica en relación con la contestación realizada por su oponente, así mismo para el

caso de pérdida del expediente que en muchas ocasiones sucede, para poder realizar la reposición de actuaciones, o para no dejar en estado de indefensión a la parte actora, etc.

Así mismo la propia ley determina lo que debe de contener la propia contestación a la demanda, esto es, la parte demandada opondrá en su contestación, sus excepciones y defensas, debiéndose referir 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 conveniente. A continuación se transcribe el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, para pronta referencia de lo que anteriormente expresado lo establece dicho numeral.

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.

CAPÍTULO XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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 estas 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.¹⁴⁴

En el entendido de lo anteriormente expresado en los párrafos que anteceden así como del artículo que se transcribió, es preciso establecer que significado le atribuye la ley a los conceptos de excepciones y defensas. Como lo menciona el propio catedrático Néstor de Buen, la Ley no dice dicho significado de manera expresa, aun cuando establece disposiciones que implican, por si mismas, una idea diferente de ambas instituciones. Al hacer referencia a las ausencias del demandado, el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en su tercer párrafo, indica que: “la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en esta 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.

Esa situación de desventaja procesal ha sido interpretada en el sentido de que la falta de contestación impide la oposición de excepciones, entendida como argumento que aceptado la veracidad de los hechos invocados por el actor, conduce a aducir otros en contrario que desvirtúan el alcance legal que el actor pretende. El mejor ejemplo es la excepción de prescripción.

La defensa, en cambio, es la pura negación de los hechos afirmados por el actor. En la posición procesal de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, se permite al demandado probar “en contrario” los narrados por el actor, con lo que sus pretensiones, fundadas en esos hechos, pueden quedar desvirtuadas.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹⁴⁵ Buen Lozano Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1996, p. 373.

Esta diferencia se marca claramente en la siguiente ejecutoria:

Octava Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XV-I, Febrero de 1995
Tesis: XXII.4 L
Página: 184

EXCEPCIONES Y DEFENSAS. ETAPA CONCILIATORIA. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 876, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa conciliatoria tiene como objetivo que la Junta intervenga para exhortar a las partes a efecto de que lleguen a un arreglo conciliatorio, quienes expondrán sus diferencias en caso de existir; pero en modo alguno obliga a la parte demandada a que deduzca excepciones o defensas, toda vez que éstas están reservadas para la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 705/94. Maurilio Ortiz Ortega. 8 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Augusto Benito Hernández Torres. Secretario: Ramiro Rodríguez Pérez.¹⁴⁶

Dentro del criterio de libertad que define al proceso laboral, la invocación de excepciones y defensas, no compromete la adecuada referencia a las disposiciones legales que las puede sustentar.

En la jurisprudencia 103 del apéndice de jurisprudencia 1987 1985 se ha establecido el siguiente criterio:

EXCEPCIONES, CITA ERRÓNEA DE PRECEPTOS LEGALES EN LA OPOSICIÓN DE, IRRELEVANTE. Si al contestar la demanda se cumple con el requisito esencial de precisar los hechos en que se funda una excepción, la autoridad jurisdiccional debe considerar el precepto legal aplicable en relación con los hechos sin importar que haya habido una cita errónea de las disposiciones legales, pues los actores y demandados solo están obligados a precisar los hechos en que se funden sus acciones o sus excepciones y el juez a decir el derecho.

Quinta Parte, Cuarta Sala, pagina 92.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹⁴⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Sin embargo, esa libertad procesal no puede entenderse de tal manera que autorice la imprecisión. La jurisprudencia 104 del mismo apéndice de 1917 1985 indica lo siguiente:

EXCEPCIONES, PRECISIÓN DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS.
Los demandados en los juicios laborales, al contestar las reclamaciones que les formulen sus trabajadores, están obligados a precisar los hechos en que se funden sus excepciones, a fin de que tales trabajadores puedan preparar su defensa y aportar las pruebas consiguientes para destruir los aludidos hechos; de no procederse en los términos indicados, aun cuando en el curso del procedimiento llegasen a comprobarse hechos que motiven excepciones imprecisas, no cabe fundar un laudo absolutamente basado en dichas pruebas, en virtud de que por no haber quedado debidamente fijada la litis, el laudo sería violatorio de garantías individuales.

Quinta Parte, Cuarta Sala, Pagina 93.¹⁴⁸

Aunque la ley y la jurisprudencia en que en el proceso laboral las partes deben, sustancialmente invocar hechos sin que la referencia al derecho aplicable sea necesario, en rigor no es así, dada la cada vez mayor precisión técnica de las reglas de pruebas que obliga a los demandados a plantear sus excepciones y defensas, en términos tales que adecuen a las posibilidades de prueba sobre todo, a la incorrecta interpretación que la junta deberá de hacer de esos medios probatorios, a la vista de la formación de la litis.

Es frecuente, en la practica ante los tribunales laborales, que se siga una línea de menor esfuerzo, por los demandados, negando en lo general los hechos de la demanda, haciendo la formula tradicional en materia de despidos, que ha resistido heroica todos los embates del legislador, ha sido la de negar el despido y ofrecer el trabajo o reinstalación al trabajador en los mismo términos y condiciones en que el actor laboraba.

En realidad la contestación a la demanda debe procurar, en primer término, narrar los hechos de acuerdo al planteamiento que se pretenda llevar a cabo, obviamente con la armonía con los medio de prueba con que se cuente y a partir de

¹⁴⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

esa narración, considerando las posiciones aplicables a efectos de adecuar los hechos a marco jurídico.

Una vez narrado los hechos en la versión de quien contesta y a la vista del marco legal, constituye una conjunción evidente la referencia de las excepciones y defensas.

Ahora bien, para tener un estudio de análisis para determinar o mas bien dicho para entender con más claridad la fijación de la litis en el derecho procesal laboral, es preciso analizar lo que son las excepciones y defensas, establecidas en el párrafo IV del artículo 878 de la Ley Federal del trabajo y que a continuación se manifiesta en lo conducente:

El autor Eduardo Pallares pone de manifiesto las dificultades que encierra el concepto de “excepciones”, cuyo análisis histórico hace presente la diversidad de significados de la misma expresión. Pero el problema no tiene un solo valor histórico, en el momento actual los juristas no están aún de acuerdo sobre esta institución y poco ayudan en resolver la cuestión el texto impreciso de las leyes y las versiones complicadas de las jurisprudencias.

En ese camino debe de recordarse la diferencia ya establecida entre acción y pretensión, que ha dejado a la acción desnuda de toda característica que no sea la de Derecho Público subjetivo para obtener la intervención jurisdiccional del Estado, otorgando a la pretensión el ser la sustancia fundamental del proceso, no como derecho sino como acto de voluntad.

La tradicionalmente se habla de excepciones dilatorias y excepciones perentorias. Las primeras atienden, en la versión de Pallares, “el modo de su actual ejercicio en el juicio concreto del que se trate” y las segundas “a dilucidar una cuestión previa”. Las perentorias es evidente que afectan a la pretensión. Las

dilatorias, sin duda alguna solo a la acción porque detienen, sin perjuicio de que después puedan reanudarse, la marcha del proceso.

La palabra “excepciones”, parecerá adecuada para referirse a la posibilidad del demandado de detener la marcha del órgano jurisdiccional. En cambio resulta mucho mejor hablar de “oposición a la pretensión”, a la manera de cuando se trate fundamentalmente de negar la procedencia de la declaración de la voluntad del actor.

La acción y la excepción, esta en sentido restringido de “dilatoria”, constituyen un derecho subjetivo público que autoriza, bien para poner en marcha la maquinaria jurisdiccional, o bien para detenerla. De esa manera la acción se satisface con la puesta en marcha del proceso y la excepción con su paralización.

Pero el proceso es un modo de satisfacer pretensiones, mismas que estas son planteadas por el actor, pero enfrentan, salvo en casos de rebeldía, pretensiones encontradas que atienden sin duda al derecho sustantivo y pueden consistir si son negativas, bien en la negación de los hechos que fundan la pretensión del actor, bien en la invocación de situaciones jurídicas que sin dejar de reconocer que los hechos son ciertos, traen a colación nuevos hechos que desvirtúen la pretensión hecha valer.

Esta diferencia: negación de los hechos o aportación de los hechos nuevos que invalidan los expuesto por el actor: “es cierto que te debo, pero tu derecho a prescrito”, produce un tipo diferente de defensas y traen consecuencias colaterales ante situaciones procesales específicas. Quien no conteste una demanda no podrá alegar después en su defensa, hechos que contradigan la pretensión pero si podrá probar, en contrario, los hechos que la funda. A ello se refiere el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

No hay que olvidar que el derecho procesal esta dominado, cualquiera que sea la especialidad que se cultive, por la idea de que la acción es la insigne protagonista. Su contrario natural ha sido, precisamente, la excepción.

Por todo lo dicho con antelación, parece sin embargo, viable, mantener las expresiones “acción” y “excepción”, para identificar respectivamente al derecho subjetivo publico que pone en marcha a instancias de un particular, al órgano jurisdiccional y al derecho subjetivo publico que lo detiene.

A su vez, a la pretensión, como expresión de la voluntad del actor con la que se solicita la actuación del órgano jurisdiccional, frente a personas determinadas aun fin concreto contenciosos o voluntario, de cognición y ejecución, de conciliación o arbitraje, corresponderá a un contrario la oposición a la pretensión mediante la cual el que fue atacado la combate.

El contraataque a la pretensión puede ser de dos maneras: En la primera se forma que no son ciertos los hechos en que se funda la pretensión. En la segunda se acepta que son ciertos los hechos pero se invocan otros que los destruyen. Es importante anotar que en el lenguaje habitual se le denominan “defensas” a los primeros y “excepciones” a los segundos. Ahora habría de denominarlos “oposición por negación” y “oposición por contradicción o por objeción”, de acuerdo al grado de oposición.

En la definición de Guasp, la oposición a la pretensión es “una declaración de voluntad por lo que se reclama del órgano jurisdiccional frente al actor la no actuación de la pretensión de este”.

Elo significa, el lenguaje más sencillo, que el demandado no puede, mediante sus defensas, hacer que el proceso tenga una dimensión mayor, menor o distinta de la que el actor le dio.

La oposición, procesalmente hablado, es un acto, una declaración de voluntad por la que el sujeto pasivo de la pretensión solicita del juez, frente al actor, la desestimación de la actuación pedida por este. Se trata simplemente, de una manifestación de voluntad, de la misma naturaleza procesal que tiene la pretensión.

La ley, la doctrina y la jurisprudencia, suelen hablar de excepciones y defensas. En artículo 878 de l ordenamiento laboral, dice precisamente, que en su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas. Puede recordarse también, a ese propósito, al siguiente antecedente jurisprudencial: “Las defensas o excepciones impropias se apoyan en hechos que por si mismo excluyen la acción, de modo que una vez comprobados por cualquier medio, el juez esta en el deber de estimarlos de oficio, invóquelos o no el demandado”. En ese sentido defensa expresa una negación de los hechos que van más allá de la fijación de la litis y que puede ser aprovechada en la etapa de prueba en contrario.

En las denominadas excepciones propias, en cambio, aceptan la veracidad de los hechos invocados en apoyo a la pretensión “pero dan al demandado, la facultad de destruirlas mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos.

Recogiendo la nueva terminología ambas deben ser calificadas de “oposiciones a la pretensión”, pero aceptaran expresiones complementarias distintas de acuerdo a sus características.

La contestación a la demanda genera el efecto de fijar la litis o delimitar el objeto procesal según expresan Guasp. A partir de la contestación no se podrá modificar ese objeto ni como consecuencia de la opción que establece la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que las partes podrán, por una sola vez, replicar y contrarréplica previamente. Esto tiene un importancia especial, en virtud de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al dictar el laudo correspondiente, quedara constreñida a ese marco litigioso, sin que pueda romperlo so pena de violar el

principio de congruencia mencionado en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, que para pronta referencia se transcribe:

**TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.
CAPÍTULO XIII. De las resoluciones laborales.**

Artículo 842. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.¹⁴⁹

No obstante la Suprema Corte de la Nación se ha establecido en el mismo sentido lo siguiente:

**Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VIII, Octubre de 1998
Tesis: II.T.28 L
Página: 1167**

LITIS, SU INCORRECTA FIJACIÓN INFRINGE EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA. La Junta de Conciliación y Arbitraje infringe el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, cuando fija en forma incorrecta la litis laboral, al omitir tomar en consideración hechos constitutivos de las acciones y de las excepciones o defensas que se hicieron valer en la controversia laboral, así como en no expresar en el laudo las razones o circunstancias que giran en torno a establecer valor probatorio a los medios de convicción allegados al juicio, los cuales se dan alrededor de los hechos en que se apoyan las pretensiones del actor, así como las excepciones y defensas que hace valer el demandado; consecuentemente la omisión o incorrecta fijación de la litis laboral por parte de la Junta del conocimiento, irroga perjuicio al quejoso ante la incongruencia del laudo reclamado con los hechos en que las partes hicieron valer sus acciones y excepciones o defensas.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 375/98. Raúl Antonio Molina Rosas. 10 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretario: René Díaz Nárez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, junio de 1996, página 639, tesis I.6o.T. J/15, de rubro: "LAUDOS. DEBEN SER CONGRUENTES CON LO EXPUESTO EN LA DEMANDA, CONTESTACIÓN, AMPLIACIÓN, MODIFICACIÓN, RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA."¹⁵⁰

¹⁴⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹⁵⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Así mismo son aplicables a caso en concreto a lo ya expresado y muy en particular a lo que establece el artículo 842 del ordenamiento laboral las siguientes jurisprudencias:

Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: III, Junio de 1996
Tesis: I.6o.T. J/15
Página: 639

LAUDOS. DEBEN SER CONGRUENTES CON LO EXPUESTO EN LA DEMANDA, CONTESTACION, AMPLIACION, MODIFICACION, REPLICA Y CONTRARREPLICA. El artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo impone el deber a las Juntas de dictar los laudos congruentes a la demanda, contestación y demás pretensiones aducidas oportunamente en el juicio, 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 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; de lo contrario, infringe el principio de congruencia.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3376/90. Guillermo Prieto Téllez. 29 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo directo 9036/94. Petróleos Mexicanos. 27 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

Amparo directo 9706/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

Amparo directo 12386/95. Domingo Reyes Miranda. 18 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

Amparo directo 4046/96. Francisco Rivera Ramos. 9 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: IX, Marzo de 1999
Tesis: VI.2o. J/165
Página: 1309

LAUDO CONGRUENTE. Según el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos deben ser congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, es decir, sólo se pueden ocupar de la litis planteada en la demanda y su contestación, así como de las prestaciones hechas valer en su momento oportuno o sea, en la aclaración de demanda, réplica, contrarréplica, reconvención y su contestación, sin que deban ocuparse de otras cuestiones.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 19/89. Miguel Ángel Reséndiz Gil. 18 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Amparo directo 486/89. Margarito Miranda Castelán y otro. 25 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 23/91. José Guadalupe Mendoza Pérez y Juana Faustino Leandro. 29 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 328/91. Lauro López Meza y otros. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 869/98. Ignacio Barretero Hernández. 28 de enero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, páginas 184 y 543, tesis 281, 793 y 794, de rubros: "LAUDO INCONGRUENTE.", "LAUDOS, CONGRUENCIA DE LOS. DEBEN ANALIZAR TODAS LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES DEDUCIDAS EN JUICIO." y "LAUDOS, DEBEN ANALIZAR TODAS LAS PRETENSIONES ADUCIDAS EN EL JUICIO A FIN DE SER CONGRUENTES.", respectivamente; y, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, junio de 1996, página 639, tesis I.6o.T. J/15, de rubro: "LAUDOS DEBEN SER CONGRUENTES CON LO EXPUESTO EN LA DEMANDA, CONTESTACIÓN, AMPLIACIÓN, MODIFICACIÓN, RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA."¹⁵¹

Novena Época
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: VIII, Octubre de 1998
 Tesis: II.T.28 L
 Página: 1167

LITIS, SU INCORRECTA FIJACIÓN INFRINGE EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA. La Junta de Conciliación y Arbitraje infringe el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, cuando fija en forma incorrecta la litis laboral, al omitir tomar en consideración hechos constitutivos de las acciones y de las excepciones o defensas que se hicieron valer en la controversia laboral, así como en no expresar en el laudo las razones o

¹⁵¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

circunstancias que giran en torno a establecer valor probatorio a los medios de convicción allegados al juicio, los cuales se dan alrededor de los hechos en que se apoyan las pretensiones del actor, así como las excepciones y defensas que hace valer el demandado; consecuentemente la omisión o incorrecta fijación de la litis laboral por parte de la Junta del conocimiento, irroga perjuicio al quejoso ante la incongruencia del laudo reclamado con los hechos en que las partes hicieron valer sus acciones y excepciones o defensas.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 375/98. Raúl Antonio Molina Rosas. 10 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretario: René Díaz Nárez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, junio de 1996, página 639, tesis I.6o.T. J/15, de rubro: "LAUDOS. DEBEN SER CONGRUENTES CON LO EXPUESTO EN LA DEMANDA, CONTESTACIÓN, AMPLIACIÓN, MODIFICACIÓN, RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA"¹⁵²

Recordando la terminología que antes adoptamos, excepciones (en el sentido del derecho subjetivo publico para proponerse o detener el proceso); defensas (en sentido de negación de los hechos a la demanda) y oposiciones a la pretensión (en el sentido genérico que engloba a las anteriores pero que, sustancialmente es el antídoto de la pretensión del actor). A partir de esa inversión del marco de la litis, la contestación debe de hacer referencia a los hechos invocados por el actor que sustancialmente había quedado contradicho en la relación propia de los hechos y si se quiere hacer bien las cosas, fundamentar la improcedencia de las pretensiones en atención a los dispositivos legales invocados en la demanda, por lo que al obligar la propia ley a determinar o fijar la litis en el procedimiento por parte de la autoridad laboral que conoce de los conflictos, es aplicable la siguiente jurisprudencia que se transcribe en lo conducente:

**Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XIII, Junio de 2001
Tesis: I.6o.T. J/38
Página: 611**

LITIS, SU DELIMITACIÓN PUEDE CAUSAR AGRAVIO CUANDO DA LUGAR A UN LAUDO O RESOLUCIÓN INCONGRUENTE. Cuando una Junta o tribunal, no sólo omitan fijar la controversia planteada, sino que lo hagan incorrectamente al

¹⁵² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

tomar en consideración u omitir hechos constitutivos de las acciones, excepciones y defensas de las partes, y cuando los razonamientos que se expresan en el laudo o resolución respecto de las pruebas ofrecidas por las partes giran en torno de hechos que no son constitutivos de tales acciones, excepciones y defensas, la omisión en el estudio de la controversia planteada o la incorrecta fijación que de la misma haga la autoridad responsable, causa agravio al quejoso al ser incongruente la resolución o laudo reclamados, con los hechos en que las partes basaron sus acciones y excepciones.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 136/99. Enrique González Núñez. 19 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Alma Leal Treviño.

Amparo directo 10546/99. Delia Domínguez Trejo. 15 de noviembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: María Eugenia Gutiérrez Figueroa.

Amparo directo 3336/2000. Ramiro Plascencia González. 5 de abril de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Claudia Gabriela Soto Calleja.

Amparo directo 5876/2000. Juan Cuautle Sánchez. 21 de junio de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda.

Amparo directo 3436/2001. Instituto Mexicano del Seguro Social. 17 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 819, tesis 952, de rubro: "LITIS. INCORRECTA FIJACIÓN DE LA CAUSA AGRAVIOS CUANDO DA LUGAR A UN LAUDO INCONGRUENTE."¹⁵³

En el artículo 878, la fracción IV que alude del contenido de la contestación invita a que: "el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos aducidos en la demanda sobre los que susciten controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario".

Por silencio debe de entenderse que en la contestación no se haga referencia a alguna o a un determinado hecho. Evasiva, es un medio (efugio) para eludir una dificultad, que implica una especie de subterfugio para no contestar de plano,

¹⁵³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

saliéndose por la tangente, dándole vueltas al asunto. En ese caso no se podrá probar en contrario, de acuerdo a la clara exigencia de la Ley.

Precisamente, en la fracción V del mismo artículo, se indica que “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”, situación procesal que impide la presentación de pruebas en contrario de los hechos no contestados.

En la misa fracción IV de artículo en comento, se dice que “la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. De alguna manera estas disposiciones se dirigen al juzgador para el efecto de dictar el laudo, que ligado a observarlas de manera rígida, lo que podrá atentar en contra del juzgamiento en conciencia.

4. Principio de Equidad en el Proceso Laboral.

La Equidad como uno de los principios generales del derecho, que el mismo proviene del latín “*aequitas-atis*”, que significa la igualdad de ánimo. El antecedente histórico directo del concepto de equidad se encuentra en Aristóteles, quien habla de la Epiqueya como la prudente adaptación de la ley general, a fin de aplicarla al caso concreto. La equidad era para Aristóteles, en sí, una forma de la justicia.

Este concepto de Aristóteles ha perdurado a través del tiempo sin haber sido modificado en sustancia. En la Edad Media los escolásticos consideraron la equidad, como un correctivo del derecho, correctivo indispensable para que el derecho no perdiese su fin auténtico.

En época moderna Lumia ha definido la equidad como el juicio atemperado y conveniente que la ley confía al juez. La equidad constituye el máximo de discrecionalidad que la ley concede al juzgador en algunos casos, cuando la

singularidad de ciertas relaciones se presta mal a una disciplina uniforme. Lumia expone que la equidad no debe confundirse con el mero arbitrio, porque esto significaría un mal uso por parte del juez de sus poderes en cambio cuando decide conforme a equidad respeta aquellos principios de justicia que se encuentran recibidos por el ordenamiento jurídico positivo o que son compartidos por la conciencia común.

En el derecho mexicano, el artículo 14 constitucional da lugar a la aplicación del criterio de equidad en los juicios civiles, al permitir que las sentencias de los tribunales se funden en la ley o en la "interpretación jurídica de la ley", la cual puede estar basada en criterios de equidad. A falta de ley aplicable permite que la sentencia se funde en "los principios generales del derecho", abriéndose otra posibilidad para la aplicación del criterio de equidad.

TÍTULO PRIMERO. Principios generales.

Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Diciembre de 1995

Tesis: I.1o.T.28 L

Página: 513

DERECHO SOCIAL Y DERECHO LABORAL. SU CONNOTACION Y DIFERENCIAS CON EL DERECHO CIVIL. La división clásica romana del jus civile en publicum et privatum fue aceptada universalmente por mucho tiempo; pero la realidad social de los hechos empezó, a partir del siglo XIX, por un lado, a crear nuevas subclasificaciones y, por otro, a insertar, en medio de esas dos grandes divisiones, una tercera denominada derecho social, que explica la problemática que la nueva subclasificación del derecho planteó a la teoría tradicional, y que supraordina sus normas a las del derecho privado y las subordina a las del derecho público. En nuestros días, el derecho social ha evolucionado y alcanzado una importancia y notoriedad tales, incluida la actividad legislativa, que, separándose radicalmente del derecho clásico al que primitivamente perteneció, constituye una disciplina jurídica autónoma, según la zona del derecho de que se trate, con principios, conceptos, institutos y terminología propios, que se apartan de las normas del derecho tradicional, y en el que campea la idea de un interés comunitario, superior al individual. Una de las manifestaciones del derecho social es el del trabajo, cuyo objeto es regular la relación laboral, y los problemas que ella implica; esto es: el equilibrio entre las fuerzas económicas de los factores de la producción y la justicia social entre el capital y el trabajo, a fin de solucionar las diferencias que surgen entre el patrón y el trabajador, lo que lógicamente tiene una

orientación diversa de la del derecho civil, conocido por antiquísima tradición como derecho privado. La diferencia entre éste y el derecho del trabajo no sólo es sustantiva, sino también adjetiva, al crearse, en México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con autonomía técnica y jurisdicción propias, para conocer y decidir controversias en sede laboral, mediante procedimientos que difieren en mucho de los aplicables en otras ramas del derecho.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9511/95. Miguel Angel Nateras Moreno. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Carlos Gregorio Ortiz García.¹⁵⁴

**Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VIII, Agosto de 1998
Tesis: 2a./J. 50/98
Página: 300**

RETIRO VOLUNTARIO. LA COMPENSACIÓN PACTADA EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALÚRGICOS Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA (SECCIÓN 5) Y LA COMPAÑÍA "INDUSTRIAL MINERA MÉXICO", S.A. DE C.V., DEBE SER CALCULADA SOBRE LA BASE DEL SALARIO TABULADO. De conformidad con uno de los principios fundamentales de las normas de trabajo que tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción: trabajo y capital y, también, sin desconocer el diverso relativo a que en caso de duda en materia sustantiva y de contratos colectivos de trabajo sus disposiciones deben interpretarse del modo más favorable para la clase obrera, pues su objetivo persigue establecer prestaciones superiores a las legales; mas la labor de interpretación está sujeta a un principio esencial que, al igual, forma parte de la justicia laboral que no autoriza imponer al patrón cargas superiores a las expresamente convenidas, a las establecidas por la ley o a las que deriven naturalmente del vínculo de trabajo. En atención a ello, si bien el artículo 256 del pacto colectivo prevé que el pago de la compensación por retiro voluntario será igual al importe de 35 (treinta y cinco) días de salario por cada año de servicio, "tomando como base el último salario disfrutado", de la interpretación sistemática y relacionada de los numerales 7o., 114 y 115 contractuales, se deduce que la intención de las partes no pudo estar dirigida a estimar para esos efectos el "salario integrado", porque de lo contrario, así lo hubieran precisado en forma expresa, como ocurre en otros supuestos de la convención. Además, la naturaleza de la prestación no reviste carácter indemnizatorio, como acontece, por ejemplo, con los riesgos de trabajo, sino que constituye un reconocimiento al desempeño de la faena diaria que se genera por el mero transcurso del tiempo, al igual que la prima de antigüedad y si ésta para su fijación en cantidad líquida posee como límite el doble del salario mínimo general o profesional, en su caso, según lo previsto por los artículos 485 y 486, de la Ley Federal del Trabajo, desde luego, no existe justificación legal o contractual para determinar aquella cantidad con base en el salario integrado, máxime que la prima de antigüedad considera 12 (doce) días por cada año de servicio prestado y la convención contractual estipula 35 (treinta y cinco), base muy superior a la legal y, por tanto, beneficiosa para los trabajadores.

¹⁵⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Contradicción de tesis 19/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Quinto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de mayo de 1998. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 50/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintidós de mayo de mil novecientos noventa y ocho.

TÍTULO PRIMERO. Principios generales.

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.¹⁵⁵

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 376

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUPLETORIEDAD INOPERANTE DE LA, DE LAS LEYES CIVILES O MERCANTILES, FEDERALES O LOCALES. De conformidad con el contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales, pues este precepto que recoge el texto del artículo 16 de la ley de 1931, suprime al derecho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo, manifestando que sólo lo son: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven el artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 828/86. Comisión Federal de Electricidad. 16 de marzo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretaria: María Cristina Torres Pacheco.

Nota: En el Informe de 1987, la tesis aparece bajo el rubro "LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS LEYES CIVILES O MERCANTILES, FEDERALES O LOCALES, NO SON SUPLETORIAS DE LA."

¹⁵⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 37 Quinta Parte
Página: 15

CONFLICTOS LABORALES. LEYES Y NORMAS JURIDICAS APLICABLES PARA SU RESOLUCION. En los conflictos laborales deben tomarse en cuenta para su resolución, la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos relativos y sólo ante la ausencia de una regla jurídica laboral que resuelva expresamente el caso, deben aplicarse disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos y los principios generales del derecho común, según se desprende del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Amparo directo 4423/71. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de enero de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.¹⁵⁶

TÍTULO PRIMERO. Principios generales.

Artículo 3o. 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 económico 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.¹⁵⁷

5. Principio de Igualdad en el Proceso Laboral.

Para entender el principio de igualdad determinada en la ley laboral, en donde se enmarca con gran claridad la clasificación del derecho del trabajo en ser parte del derecho social, es preciso señalar lo siguiente.

La idea de igualdad ha sido, desde la antigüedad una exigencia ética fundamental que ha preocupado profundamente a la ciencia política, a la filosofía moral, a la filosofía política, así como a la dogmática jurídica y a la filosofía de derecho.

¹⁵⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

¹⁵⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

La idea de la igualdad dentro del mundo del derecho puede ser considerada en dos aspectos fundamentales: 1) como un ideal igualitario, y 2) como un principio de justicia. El ideal igualitario se mantiene prácticamente inalterable desde la formulación de los estoicos: su postura básica era: "vivir con arreglo, a la naturaleza". Entre la naturaleza y la naturaleza humano hay una adecuación moral fundamental. La justicia, se identifica con aquel "derecho" superior de la razón. Este "derecho" único, de carácter racional, sería el antecedente de la teoría del derecho natural moderno la cual habría de influir decisivamente, en el constitucionalismo moderno.

El ideal igualitario se traduce así en un dogma del constitucionalismo moderno: "el derecho de todos los hombres para ser juzgados por las mismas leyes, por un derecho común, aplicable a todos. Un derecho compuesto por reglas generales anteriores y no por tribunales ni leyes creados ad hoc ,

La igualdad, por otro lado, es considerada elemento fundamental de la justicia. En efecto, la justicia únicamente puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en las mismas circunstancias y cuyas relaciones, en tales circunstancias, son gobernadas por reglas fijas. Este tipo de problemas, como veremos, se encuentran más vinculados con el funcionamiento del orden jurídico.

El requerimiento de igualdad no significa: 'lo mismo para todos'. El requerimiento igualitario de la justicia significa que, por un lado, los iguales deben ser tratados igual y por otro, los desiguales deben ser tratados teniendo en cuenta sus diferencias relevantes. La justicia requiere imparcialidad en el sentido de que la discriminación o el favor en el trato de individuos es hecho sólo en virtud de circunstancias, relevantes. La igualdad requiere de reglas fijas porque su modificación, durante el proceso de valoración de las circunstancias, altera, precisamente, las circunstancias en perjuicio o en beneficio de alguien. Esto es lo que convierte a las reglas fijas y a la imparcialidad en elementos indispensables para entender los problemas de la igualdad jurídica. La justicia requiere del Juez que considere a las partes como "jurídicamente iguales" en el sentido de que las únicas

diferencias que el juez puede considerar son aquellas que el derecho le exige tomar en cuenta y ningunas otras.

En términos generales puede decirse que si ahí donde se requiere de imparcialidad, los hombres son tratados de forma desigual, es, en principio, injusto; a menos que la diferencia de trato (el favor o la discriminación) pueda ser justificada (jurídicamente justificada).

Un problema fundamental en el entendimiento de la igualdad consiste en saber ¿qué es 'trato igual'? Una respuesta a este problema es: la aplicación de la "misma regla" a situaciones "esencialmente similares". Ciertamente, el problema de decir cuándo las situaciones son "esencialmente similares" es difícil. Decidir cuándo una situación cae bajo la misma regla y cuándo requiere de otra, puede ser angustioso. Sin embargo, la inmensa mayoría de las situaciones sociales nos permiten construir clases de situaciones iguales de manera simple, prácticamente intuitiva. No todos son "casos difíciles". Como quiera que sea, un dato que debemos tener presente es que "igual consideración" o "trato igual", significan que a situaciones consideradas iguales se les aplica la misma regla.

La igualdad jurídica no es esencialmente diferente de la idea de igualdad como condición de justicia. El principio de la igualdad jurídica no significa sino que en las relaciones jurídicas no deben hacerse diferencias de trato sobre la base de ciertas consideraciones bien determinadas (por ejemplo, la raza, el credo religioso, la clase social, etc.). Kelsen nos dice que este es un aspecto importante en la idea de la igualdad jurídica, si el orden jurídico (la Constitución) contienen una fórmula que proclama la igualdad de los individuos (igualdad jurídica), pero si no se precisa qué tipo de diferencias no deben hacerse, entonces la fórmula de la igualdad jurídica, sería normativamente superflua. Establecer la igualdad jurídica significa que las instituciones que crean y aplican el derecho no pueden tomar en consideración, en el trato de individuos, diferencias excluidas por el orden jurídico; los órganos de

aplicación sólo pueden tomar en consideración las diferencias "aceptadas" o "recibidas" por las normas de un orden jurídico.

El funcionamiento de la igualdad jurídica tal y como ha sido explicada corresponde fundamentalmente a la exigencia del principio de la aplicación regular de las normas jurídicas, conocido como 'principio de legalidad'.

Al crear límites en la creación y aplicación del derecho, el orden jurídico, garantiza que no existen diferencias de trato en virtud de ciertas diferencias relevantes, las cuales no deben ser tomadas en cuenta.

En el Derecho del Trabajo, como ya se definió en la presente tesis. Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Néstor de Buen es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social. Precisa señalar no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto, el interés prioritario de estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando por una parte, la intervención del

Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores: el derecho del trabajo.

Por su pretensión de realizar el bien común y la significación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo considera como una subespecie del llamado derecho social, un *tertium genus* insertado en la dicotomía tradicional derecho público-derecho privado.

Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, un buen sector resalta su carácter tuitivo y nivelador destinado a concordar la acción contrapolada de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases, socialmente calculador y de equilibrio, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

Otra corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuye dos fines esenciales: Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

El derecho del trabajo, como parte de la clasificación del derecho social, que es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

Tradicionalmente, se han clasificado las normas jurídicas en normas de derecho privado y normas de derecho público. En el primer grupo se encuentran las

leyes que partiendo de la noción de igualdad, regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares, esto es, no investidas de poder público respecto a dichas relaciones. En el segundo grupo, las normas que reglamentan la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que interviene con tal carácter.

La desarticulación del derecho del trabajo del derecho civil, y las conquistas obreras que se elevaron a rango legal, produjeron un ordenamiento jurídico incompatible con las nociones de derecho privado y derecho público y que quedaba, en consecuencia, fuera de la clasificación tradicional. Con la autonomía de los derechos del trabajo y agrario, con la regulación de la seguridad y asistencia sociales, y con el surgimiento del derecho económico, se constituyó un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a las del derecho público y a las del privado, pero comunes entre sí, como son:

1. No se refieren a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos-
2. Tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles.
3. Son de índole económica.
4. Procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justa.
5. Tienen a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.

En consecuencia; afirma el maestro Mendieta y Núñez, "aun cuando el contenido de estos ordenamientos sea heterogéneo su objeto establece entre los varios aspectos de ese contenido unidad esencial" y se agrupan dichos ordenamientos, en una categoría que implica esa unidad esencial y se caracteriza por los rasgos comunes a ellos: el derecho social.

De acuerdo a las características del derecho social, enumeradas en el párrafo anterior, se ha modificado la clasificación del orden jurídico positivo, colocando al derecho social a un lado del derecho público y del derecho privado, según el siguiente cuadro:

ORDEN JURÍDICO POSITIVO
Constitucional
Administrativo
Derecho Público
Penal
Procesal
Internacional Público
Civil
Derecho Privado
Mercantil
Internacional Privado
Del Trabajo
Agrario
Derecho Social
Económico
De Seguridad
De Asistencia
Cultural

Las ramas del derecho social que aparecen en el cuadro precedente, no podrían ubicarse dentro del derecho público o privado, y justifican, por lo tanto, el establecimiento del derecho social dentro de las divisiones primarias del derecho.

El derecho del trabajo regula las relaciones obrero-patronales y trata de rodear al trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades. Protege al trabajador, en tanto es miembro de esa clase. El derecho agrario regula la equitativa distribución de la tierra y su explotación en beneficio del mayor número de campesinos y a la sociedad por el volumen y costo de la producción agrícola ganadera. El derecho agrario es también un derecho de clase no subsumible en las categorías tradicionales. El derecho económico tiende a garantizar un equilibrio, en un momento y en una sociedad determinadas, entre los intereses particulares de los agentes económicos públicos y privados y un interés económico general y tiene una finalidad puramente social: poner al alcance de las masas, elementos de trabajo y de vida. El derecho de seguridad social procura poner a cubierto de la miseria a todo

ser humano. Es un derecho de clase porque se dirige a proteger a quienes sólo cuentan con su trabajo personal como fuente de ingresos y los protege en la enfermedad, la invalidez, la desocupación y la vejez. El derecho de asistencia social considera los intereses y las necesidades de quienes no pueden trabajar ni procurarse las atenciones médicas, de alimentación, de indumentaria, de habitación que requieren, constituyéndose instituciones jurídicas con características ajenas al derecho público y al privado. El derecho cultural se integra con las leyes que regulan la instrucción y la educación en todos los grados, clases y aspectos, procurando ofrecer las condiciones necesarias para una buena educación para todos. El carácter de un ordenamiento jurídico se expresa con mayor claridad por la relación que en él tengan, uno frente al otro, el derecho público y el privado y por el modo en que se repartan las relaciones jurídicas entre ambos derechos. La transformación que ahora vivimos del derecho liberal en derecho social se revela, en las nuevas limitaciones del derecho público impuestas al derecho privado, en especial a la propiedad y a la libertad contractual, y constituye un notable avance hacia la justicia social.

6. Conceptos de la Carga Probatoria.

Antes de referirnos a la carga probatoria en el proceso laboral, es preciso mencionar, primeramente el objeto de la prueba. En general, esto es, que diversos ordenamientos establecen con precisión que sólo "serán objeto de prueba los hechos controvertidos". En sentido similar, el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo anuncia que "las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos"; pero agrega, "cuando no hayan sido confesados por las partes". La primera parte de este precepto de la Ley Federal del Trabajo, que coincide en este aspecto con los diversos ordenamientos procesales que establecen con precisión el objeto de la prueba; pero la segunda parte resulta completamente innecesaria, puesto que si algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes ya no es controvertido, y por tanto, ya no es objeto de prueba. Al determinarse el objeto de la prueba por los hechos controvertidos, quedan excluidos de la prueba, por consiguiente, los hechos

confesados o admitidos expresamente y aquellos que no hayan sido controvertidos o negados en forma explícita.

Pero el objeto de la prueba se delimita no sólo por los hechos discutidos, sino también como lo ha puntualizado Alcalá-Zamora- por los hechos discutibles; es decir, sólo son objeto de prueba los hechos que sean a la vez discutidos y discutibles. En términos generales, tampoco son objeto de prueba los hechos imposibles o notoriamente inverosímiles.

Ahora bien y enfocándonos en la carga de la prueba. En general, los ordenamientos procesales civiles y el mercantil recogen las dos reglas tradicionales de la carga de la prueba, según las cuales el actor y el demandado tienen la carga de probar los hechos en que funden su pretensión o su excepción, respectivamente, y sólo la carga de probarlos a la parte que lo expresa, además, que quien afirme que otro contrajo una "liga jurídica, sólo debe probar el hecho o acto que la originó y no que la obligación subsiste". Con mayor precisión, los códigos de procedimientos civiles establecen la regla general de que las partes tienen la carga de probar sus respectivas proposiciones de hecho y los hechos sobre los que el adversario tenga a su favor una presunción legal. Para el caso de duda sobre la atribución de la carga de la prueba, dichos códigos indican que la prueba debe ser rendida "por la parte que se encuentre en circunstancias de mayor facilidad para proporcionarla, o, si esto no puede determinarse, corresponderá a quien sea favorable el efecto jurídico del hecho que deba probarse"

En el proceso laboral, una de las innovaciones más importantes de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo consistió en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba, en favor de la parte trabajadora. El artículo 784 de dicha ley dispone, por una parte, que la junta de conciliación y arbitraje: "Eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes,

tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Por otra parte, dicho artículo enumera, en forma precisa y detallada, algunos de los hechos que, en todo caso, corresponde probar a la parte patronal. Se trata de un precepto de gran importancia en el proceso laboral, que resulta coherente con las reglas de la carga de la prueba pues la impone a quien está en mejores condiciones de suministrarla y que responde a elementales exigencias de justicia social.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Mayo de 2002

Tesis: 2a. LX/2002

Página: 300

CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS. Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.

Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.¹⁵⁸

Así mismo se transcriben en lo conducente para tener en referencia la obligación del patrón de probar los extremos que plante el trabajador en su demanda por estar en el alcance de probar por parte de patrón, los siguientes artículos:

¹⁵⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.**CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección primera. Reglas generales.**

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

TÍTULO CATORCE. Derecho procesal del trabajo.**CAPÍTULO XII. De las pruebas. Sección tercera. De las documentales.**

Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.¹⁵⁹

¹⁵⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, 2da. versión, 2002.

7. Conclusiones.

a).- De la simple transcripción del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que se contemplan casos opuestos, ya que por un lado señala que, cuando las partes no concurran, y muy específico, la parte demandada en etapa de Demanda y Excepciones, como sanción se establece que se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Relacionado con lo anterior, en el artículo 878, fracción IV, dice que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

El artículo 879, como ya se dijo, contiene una contradicción, pues por un lado establece que en los casos que no concurra la parte demandada, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por otro lado, dice que lo anterior es sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era su trabajador o patrón; que no existió el despido alegado, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En base al contenido de la presente tesis y en especial a lo señalado en los párrafos que anteceden mi conclusión es, que al contener una contradicción el artículo 879 del ordenamiento laboral, debe ser modificado y en su lugar, como contenido quede el siguiente:

Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurran las partes.

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

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

La conclusión que antecede es obvia, ya que no debe admitirse por ningún motivo, que después de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, se de una nueva oportunidad para que el patrón demuestre que el demandante no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados.

Por todo lo anterior, como se afirmó, si ya existe la sanción legal sobre la incomparecencia del patrón para dar contestación a la demanda, resulta absurdo que el propio artículo 879 se concluya que esa sanción queda sin efecto, quedando facultado el patrón no solamente para que pruebe que no hay relación de trabajo o que no hubo despido, sino para que desvirtúe los hechos afirmados en la demanda, esto debe de desaparecer, y debe de prevalecer el artículo en los términos mencionados anteriormente.

b).- El artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo establece una obligación patronal para llevar y conservar determinados documentos y se agrega al final que el incumplimiento a no conservar y exhibir dichos documentos se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor expresó en su demanda, en relación a tales documentos, salvo la prueba en contrario.

De lo anterior, mi criterio de la llamada "Prueba en Contrario" que se establece en los artículos 805 y 879, deben de ser modificados y concretos al establecer la sanción original de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo o bien perder el derecho para ofrecer pruebas, ya que la llamada prueba en contrario desvirtúa las determinaciones tajantes que contienen los artículos antes mencionados.

Asimismo, resultaría irrelevante que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, que se tengan por ciertos los hechos de la demanda y que se declare perdido el derecho para ofrecer pruebas para que, dentro del contenido mismo de estos artículos, se deje propiamente sin materia los principios primarios y se de una nueva oportunidad para ofrecer pruebas en contrario, que en el fondo no deben más que dejar sin efecto las sanciones contenidas.

Sencillamente la ley, al establecer las fracciones en los artículos aludidos, debe dejar de contener las segundas oportunidades, no solo porque hay una contradicción en los mismos, sino porque propiamente se da la oportunidad de ofrecer al demandado excepciones que no fueron opuestas en su oportunidad.

Es clara la oportunidad que la ley permite al patrón para oponer excepciones que no fueron planteadas en su momento, ya que al ofrecer pruebas para demostrar que el actor no era su trabajador o patrón, esta oponiendo la excepción falta de acción intentada, o la excepción de negación de la relación laboral, o la excepción de inexistencia de la relación laboral, etc.; o para demostrar que no existió el despido alegado, se esta oponiendo la excepción de inexistencia del despido, o la excepción de renuncia si es que existe, o esta oponiendo la excepción de abandono del empleo; Y para probar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, se esta oponiendo la excepción de pago para acreditar ciertas prestaciones pagadas y reclamadas, la excepción de oscuridad e ilegalidad de la demanda, la excepción de defecto de la demanda, etc.

Por lo anterior, es obvio que la llamada prueba en contrario debe de desaparecer del texto de los artículos 805 y 879, y en su lugar quedar como se señaló, esto es, sin que prevalezca la llamada, salvo prueba en contrario o la de poder desvirtuar hechos ya afirmados por su incomparecencia.

c).- De las conclusiones que anteceden y basándome en la justicia social existente en el Derecho del Trabajo y en las posturas de igualdad y equidad interpretadas en materia laboral, existe un problema evidente y es que, al dar dicha oportunidad al demandado de ofrecer pruebas en contrario aun, que no asistió en la audiencia de ley en la etapa de demanda y excepciones, se le da la oportunidad al demandado de dar una contestación a la demanda de manera subjetiva, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que tratara de acreditar ciertos extremos que no se plantearon en juicio, esto es, que nunca existió controversia por estar contestados en sentido afirmativo, por lo que al dar esa oportunidad a la parte demandada en el juicio, se acaba dentro del proceso las posturas de equidad e igualdad existente en el derecho laboral para equilibrar la justicia social como principio rector de la Ley Federal del Trabajo.

Ya que como se ha explicado en el contenido de la presente investigación, la fijación de la litis en el derecho procesal del trabajo, en general la Ley Federal del Trabajo establece la fijación de la controversia desde la contestación de la demanda, esto es, refiriéndonos a que en general la fijación de la litis es lo que desde luego conduce a pensar en la operación procesal necesaria para concretar en cada caso sometido a la decisión jurisdiccional las pretensiones del actor y los elementos de resistencia oportunamente opuestos por el demandado, y al estar fijadas las reglas del procedimiento ordinario laboral dentro de la etapa correspondiente de demanda y excepciones y en específico en la contestación a la demanda, la cual es la base para determinar la litis o controversia.

Por lo que finalmente y concluyendo la explicación reiterada que antecede y en base a la justicia social que se debe de aplicar en el Derecho del Trabajo, para el equilibrio entre la clase patronal y trabajadora, en la que existen diferencias sociales evidentes, es preciso derogar o modificar el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, por las siguientes razones:

➤ Primeramente la Ley Federal del Trabajo, como ordenamiento protector de la clase trabajadora y que aplicándose con la justicia social en base a la equidad e igualdad, se otorga a la parte demandada o patronal de ofrecer pruebas en contrario sin que exista controversia alguna o litis planteada.

➤ En segundo término y en el entendido de ofrecer esas pruebas en contrario, sustancialmente o subjetivamente, se le da la oportunidad de ofrecer pruebas sin que estén relacionadas con la litis, ya que las pruebas en la etapa respectiva, se ofrecen para su admisión relacionadas con los puntos controvertidos, es decir, relacionados con los hechos y contestación a los mismos y en donde se fijen las controversias versadas en el juicio.

➤ En tercer punto, da la oportunidad a la parte patronal o demandada de oponerse a las pretensiones del actor o bien dicho oponer sus defensas a las pretensiones del actor en una etapa que no corresponde, ya que precluyó el momento de plantearse, porque debió de oponerse en la etapa de demanda y excepciones, y no como lo prevé el artículo 879, que es en la etapa de ofrecimiento y admisión de prueba, por lo tanto, solamente las excepciones y defensas se plantean en la etapa de demanda y excepciones, tal y como lo establece el artículo 878 del mismo ordenamiento, ya que se contradicen dichos artículos y de igual forma se contraponen el artículo 879 con los artículos 2, 3 y 17 de la Ley Federal del Trabajo, al no aplicarse de manera equilibrada con los principios generales del derecho del trabajo tales como equidad, igualdad entre las diferencias de las clases socialmente hablando, por lo no se aplica de manera correcta la justicia social que se destaca en el derecho del trabajo.

BIBLIOGRAFIA:

1. ALONSO GARCÍA, MANUEL, "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", Ediciones Ariel, Barcelona, Segunda Edición,
2. BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL; "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Trillas, México, 2000, Tercera Edición.
3. BORREL NAVARRO, MIGUEL; "ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Editorial Sista, México, 1994, Cuarta Edición.
4. BUEN LOZANO, NESTOR DE; "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, México, 1999, Octava Edición.
5. CASTORENA, J. JESUS; "PROCESOS DEL DERECHO OBRERO", Derechos de Autor Reservados, México, 1989, Primera Edición.
6. CHIAVENDA, ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo III.
7. CLIMENT BELTRAN, JUAN B.; "ELEMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Esfinge, México, 1989, Primera Edición.
8. CORDOVA ROMERO, FRANCISCO; "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Practica Forense Laboral, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, Primera Reimpresión.
9. CUEVA, MARIO DE LA; "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1995, Octava Edición.
10. CUEVA, MARIO DE LA; "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1995, Octava Edición.

11.CUEVA, MARIO DE LA; "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1995, Octava Edición.

12.ECHEVERRÍA RUIZ RODOLFO, "POLÍTICA Y SINDICATOS EN MÉXICO", Tesis, México 1968.

13.INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, "DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO", Tomo 1, Editorial Porrúa-UNAM, México, 1993, Sexta Edición.

14.KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA, "RELACIONES LABORALES EN EL SIGLO XXI", Serie Doctrina Jurídica, Numero 39, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM y la STPS, México, 2000, Primera Edición.

15.LAROUSSE; "EL PEQUEÑO LAROUSSE", Ilustrado, Ediciones Larousse, S.A. de C.V., México, 2002, Octava Edición, 1ª. Reimpresión.

16.MADRID HURTADO, MIGUEL, "EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917", En Derechos del Pueblo Mexicano, Tomo II, México, 1972..

17. MADRID HURTADO, MIGUEL, "EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917", La Revolución interrumpida, Tomo III, México, 1972 .

18.MADRID HURTADO, MIGUEL, "EL CONGRESO, DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917", México, 1960, Tomo I.

19. MADRID HURTADO, MIGUEL, "DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE, 1916-1917", México, 1960, T-1.

20.MARQUEZ HERNANDEZ, MIGUEL; "TRATADO ELEMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO"; Editorial Libra, México, 1986, Primera Edición.

21.MENDIETA Y NÚÑEZ LUCIO, "EL DERECHO PRE-COLONIAL", Editorial Porrúa, México, 1937, CARTA DE RELACIÓN DE LA CONQUISTA DE MÉXICO, Buenos Aires, 1945.

22.PATIÑO CAMARENA, JAVIER E.; "INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL", Editorial Oxford, estado de México, 1999, Tercera Edición.

23.PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO; "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, México, 1975, Tercera Edición.

24.ROSS GAMEZ FRANCISCO, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, Segunda Edición.

25.SANTOYO VELAZCO, RAFAEL; "JUSTICIA DEL TRABAJO", Editorial Trillas, México, 2001, Primera Edición.

26.SILVA HERZOG JESÚS, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Editorial Harla, Tomo II, Argentina, 2002, Segunda Edición..

27.TENA SUCK, RAFAEL e ITALO MORALES, HUGO; "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Trillas, México, 1997, Quinta Edición.

28.TORIBIO ESQUIVEL, OBREGÓN, "APUNTES PARA LA HISTORIA DEL DERECHO EN MÉXICO", Editorial Trillas, .México, 1943, Tomo III.

29.TRUEBA URBINA, ALBERTO; "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, México, 1982, Sexta Edición.

30.TRUEBA URBINA, ALBERTO; "TRATADO TEORICO PRACTICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, México, 1965, Segunda Edición.

31.VÁZQUEZ V., GENARO, "RECOPIACIÓN LEY DE INDIAS", Editorial Porrúa, México, 1940.

HEMEROGRAFIA:

1. EL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO, 50 AÑOS DE REVOLUCIÓN II, LA VIDA SOCIAL, MÉXICO 1961, P-252.
2. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO, TOMO II, MÉXICO 1964, P-16.

LEGISLACIÓN:

1. CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL SISTA, MEXICO, 2004.
2. BORRELL NAVARRO, MIGUEL, REVISADA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL SISTA, MÉXICO, 2001.
3. CLIMENT BELTRAN, JUAN B.; LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, EDITORIA ESFINGE, MEXICO, 2003, VIGESIMA CUARTA EDICIÓN.
4. LEY DE AMPARO Y LEYES COMPLEMENTARIAS, EDICIONES DELMA, MÉXICO, 2002.
5. RAMOS, EUSEBIO; LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, EDITORIAL SISTA, MEXICO, 2002, NOVENA EDICIÓN.
6. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, LEGISLACIÓN LABORAL Y SU INTERPRETACIÓN POR EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SEGUNDA VERSIÓN, 2002.

7. TREJO GUERRERO, GABINO, COMPILACIÓN, CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, EDITORIAL SISTA, MÉXICO, 2002.

8. TREJO GUERRERO, GABINO, COMPILACIÓN, CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, EDITORIAL SISTA, MÉXICO, 2002.

PAGINAS WEB:

1. <http://puebla.infosel.com.mx>
2. www.uom.edu.mx
3. www.uom.edu.mx/trabajadores