



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN



EFFECTOS JURIDICOS DEL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE JIMENEZ ROEDEL

ASESOR: DRA. GUADALUPE LETICIA GARCIA GARCIA



SEPTIEMBRE 2002.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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.

Dedico especialmente este trabajo a mis padres.

Todos los días estoy en deuda, por todos los principios que recibí a diario y recordando vivo nuevamente, me transforman en un estado de felicidad, sólo tengo que solventar esta deuda, con mi presencia.

Gané algún día el uso de la,

Razón que recibí de Ustedes,

Algún día no muy lejano,

Cuento con transmitir su,

Inspiración y,

Amor que recibí,

Solo de Ustedes.

A mi hija,

Jugando,

Jugando,

Juegando,

Vamos a jugar,

Jugando te conocí,

Jugando te enseñé,

Jugando creciste,

Jugando aprendiste,

Jugando me sonríes,

Jugando se me filtra tu cara en mis ojos,

Jugando se nos pasa la vida,

Jugando eres mi niña,

Vamos a jugar, Gina.

A mi esposa.

hay momentos de ternura,

hay momentos de amor,

hay momentos de llanto,

hay momentos de felicidad,

¿qué es esto?

La vida es así, momentánea.

Mónica, Arturo y Carlos.

La vida con ustedes no me preocupa, al ver siempre sus perlas en su tez, me indican que todo está bien, sólo nos resta trascender en el tiempo y afrontar nos ante el espejo y ver cómo deja su huella la vida.

A mis sobrinos.

En un futuro no muy lejano, existió un ser, que al ver que la vida no se le complicaba en nada, se preguntó, por qué; al revisar su árbol genealógico encontró la sabia respuesta y entendió por sí solo su perfección.

• *A todos mis profesores.*

Tres Cuartas partes del año, el niño cantando.

Tres cuartas partes iluminando.

Tres cuartas partes jugando.

Tres cuartas partes multiplicando.

Tres cuartas partes escribiendo.

Tres cuartas partes leyendo.

Tres cuartas partes, el joven recordando y experimentando.

Tres cuartas partes del año, el universitario estudiando.

Tres cuartas partes, el hombre entero repite sus conocimientos.

Un agradecimiento muy especial, por la asesoría en la realización de este trabajo, a mis sinodales.

Dra. Guadalupe Leticia García García.

Lic. Juan José Meléndez Rodríguez.

Lic. Sergio Tenepala Mendizábal.

Lic. Ma. de los Ángeles Nava Naranjo.

Lic. Alfredo Valdés Escótz.

EFFECTOS JURÍDICOS DEL ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN PAGINA.
I

CAPÍTULO I

MARCO HISTÓRICO Y CONCEPTUAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN GENERAL Y EN MÉXICO

- 1.1 Marco Histórico en General página. 1
- 1.2 Marco Histórico en México. página. 3
 - 1.2.1 La Revolución. página. 7
 - 1.2.2 La Constitución de 1917. página. 28
- 1.3 Derecho del Trabajo. página. 29
- 1.4 El Derecho del Trabajo como Derecho Social. página. 31

CAPÍTULO II

LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LOS CONFLICTOS LABORALES

- 2.1 Relación de trabajo. página. 35
 - 2.1.1 Definición. página. 37
 - 2.1.2 Elementos. página. 38
 - 2.1.3 Requisitos de la relación de trabajo. página. 40
- 2.2. Conflictos de trabajo. página. 43
 - 2.2.1 Definición. página. 44

2.2.2 Clasificación. página. 48

2.2.3 Carácter Individual del Conflicto de Trabajo. página. 50

2.2.4 Carácter Colectivo del Conflicto de Trabajo. página. 50

2.2.5 Carácter Jurídico del Conflicto de Trabajo. página. 51

2.2.6 Carácter Económico del Conflicto de Trabajo. página. 52

CAPÍTULO III

EVOLUCIÓN DE LAS LEYES LABORALES EN EL DERECHO MEXICANO Y SURGIMIENTO DEL ARTICULO 878.

3.1. El artículo 123 Constitucional como tronco común del Derecho del Trabajo. página. 53

3.2. Antecedentes de la ley Federal del Trabajo de 1931. página. 61

3.2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931 (vigente hasta el 30 de abril de 1970).página. 66

3.3 La Ley Federal del Trabajo de 1970. página. 70

3.3.1 Ley Federal del Trabajo de 1970 (vigente del 1 mayo de 1970 al 30 de abril de 1980).página. 75

3.4. El artículo 878 en el Derecho Laboral Mexicano. Reforma de 1980.página. 78

CAPÍTULO IV

NATURALEZA JURÍDICA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

4.1. Derecho Procesal del Trabajo. página. 80

4.2. Principios del proceso del trabajo. página. 82

4.3. Sujetos que intervienen en el proceso. página. 97

4.3.1. Actor. página. 99

4.3.2. Demandado. página. 99

4.3.3. Tercero Interesado. página. 100

4.4. Desarrollo del Proceso. página. 101

4.4.1. Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. página. 101

4.4.1.1. Demanda. página. 101

4.4.1.2. La conciliación. página. 102

4.4.1.3. Etapa de demanda y excepciones. página. 103

4.4.1.4. Etapa de ofrecimiento de pruebas. página. 105

4.4.1.5. De la Admisión y Desechamiento de pruebas. página. 107

4.4.2. Alegatos. página.108

4.4.3. Laudo. página. 108

CAPÍTULO V

EFFECTOS JURÍDICOS DEL ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1. Efectos jurídicos de acuerdo con la ley Federal del Trabajo. página. 110

CONCLUSIONES. página.131

PROPUESTA. página. 134

BIBLIOGRAFÍA. página 136

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al Art. 685 de la Ley Federal de Trabajo vigente, el proceso en el Derecho del Trabajo cuenta con principios fundamentales tales como la publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, etc. Se menciona así mismo, en dicho numeral, que las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Lamentablemente, en la práctica, existen situaciones que contrariando el sentido del legislador, plasmado en el artículo en comento, hacen que el proceso laboral sea burocrático y su duración se prolongue en situaciones procesales muchas veces innecesarias. Tal es el caso de la Audiencia de Demanda y Excepciones regulada por el Artículo 878 de la Ley antes mencionada y cuyos efectos jurídicos se pretenden analizar en el presente trabajo. Dicho Artículo, en su aplicación, acarrea serios problemas de interpretación en cualquiera de sus ocho fracciones, y presenta oportunidades de interposición de incidentes que lejos de ayudar a la economía, concentración y sencillez del proceso, lo hacen tardado.

Con el fin de concluir con propuestas tendientes a evitar esta situación, el desarrollo de esta investigación se inicia, con los antecedentes generales respecto del Derecho del Trabajo, para abordar posteriormente el marco conceptual referente a la relación de trabajo y la evolución de las leyes laborales que dan origen al Artículo 878; finalmente, se presenta el análisis de cada una de las fracciones que conforman el Artículo mencionado.

CAPÍTULO I

MARCO HISTÓRICO Y CONCEPTUAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN GENERAL Y EN MÉXICO.

1.1 Marco Histórico en General.

El primer documento importante sobre Derecho del Trabajo, lo podemos hallar en el Código de Hamurabi, rey de Babilonia más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban, aunque en forma tanto anárquica, algunos aspectos del trabajo, como el salario mínimo, el aprendizaje y la forma de ejecutar algunas labores; en él, se determinaban los salarios de los ladrilleros, marineros y pastores. ¹

Aunque resulta tarea difícil la de determinar con precisión cuándo nace en el mundo lo que se denominará Derecho del Trabajo, si podemos afirmar que éste nace o muestra claros puntos de partida en forma bastante concreta, a partir de 1764, cuando Hargreaver, en Inglaterra, con su invención

¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Primera edición, México. PAC, 1989, p.26

de la máquina de hilar, agudiza aún más el ya grave desempleo existente en el país, constituyendo un grave problema social que fuerza a las autoridades a estudiar y reglamentar legalmente el trabajo. Debemos destacar también en el nacimiento del Derecho del Trabajo, que en 1824, los trabajadores en Inglaterra adquieren, a través de la legislación correspondiente el derecho a la libertad de asociación y el registro de uniones (Trade Unions) y con el movimiento cartista People's Charter en el año 1838, que debe su nombre a la Carta del Pueblo, se consolida definitivamente la legislación laboral en Inglaterra. Coadyuva también a esta formación legal, la Revolución Francesa de 1848, que preconizaba desde su origen, el establecimiento de una legislación laboral que reconociera los derechos de los trabajadores hasta entonces desconocidos y negados.²

En Estados Unidos, en 1869, un masón de apellido Stefens funda con carácter de sociedad secreta la Orden de Caballeros de Trabajo, que llega a ser la organización laboral más poderosa del vecino país. Gracias a la capacidad y tenacidad de un simple obrero ascendido a gran maestro, de apellido Powerly, la Orden se convierte en sociedad abierta, sin secretos ni misterios. Empero el impulso sano y positivo dado por Powerly se pierde pocos años después.

² BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. p.23

En Francia, el sindicalismo aparece por los años sesenta del siglo XIX y casi desde sus principios toma un carácter revolucionario y radical, inspirado tanto en los principios de Georges Sorel, como en los de Proudhon.

Es hasta los primeros años del siglo XX en que vivimos cuando el sindicalismo toma auge en España, de manera destacada el de corte anarquista, pues es sabido que es en la madre patria, en Barcelona, donde el anarquismo toma su expresión más definida.

Cronológicamente al final nace el sindicalismo más radical, creado y dirigido por el régimen soviético, instaurado al terminar la Primera Guerra Mundial. Sindicalismo fomentado por la III Internacional Comunista y poco después por la Internacional Sindical Roja, la que contó con la fuerza de los bolcheviques y con la organización sindical más importante de Francia, la CGTU.³

1.2 Marco Histórico en México.

La historia de las agrupaciones de trabajadores en México puede resumirse así: De 1850 a 1860 aparecen las sociedades mutualistas dirigidas a

³ MÜLLER DE LA LAMA, Enrique, Dirección de Relaciones Laborales, Tercera edición. Trillas, México, 1990.p.177

ayudar al trabajador en los casos de enfermedad y desempleo, facilitándole crédito para resolver problemas profesionales o personales. Es la primera de ellas, al parecer, la Sociedad de Artesanos, fundada en 1850, en Guadalajara. Algunos años más tarde aparecen la de los Sastres (1864) y la de los Sombrereros (1866).

La primera organización obrera de carácter nacional se establece en 1872, el Gran Círculo de Obreros de México que pronto llega a tener 28 Sociedades obreras afiliadas, todo ello obra del griego Plotino C. Rhodakanaty. Las reglas de dicha organización establecían que el movimiento obrero mexicano no habría de utilizar más que métodos de lucha conforme a la ley y, por otra parte, que sus miembros quedaban obligados a no participar en política para evitar el corromperse: "La política -afirmaba- ha quebrado la sagrada unidad humana; no dejemos que rompa la sagrada unidad obrera".⁴

México es una mezcla de sangre de varias Naciones, la Colonización, la Guerra de Independencia y la Revolución, traen consigo una serie de ideas que proporcionan riquezas y pobreza que poco a poco se van fragmentando en discusiones, hasta llegar a plasmar por escrito lo que a lo largo

⁴ MÜLLER DE LA LAMA. Enrique, Op. Cit .p.178.

de varios eventos históricos y políticos se formaliza para tener una paz social y llegar a la regularización del Derecho del Trabajo.

En resumen podemos cronológicamente encuadrar la evolución histórica del Derecho del Trabajo Mexicano, en siete etapas que son:

1. Época de la Colonia o Leyes de Indias, que constituye el punto de partida de nuestra legislación laboral.
2. Años 1904, 1906, y posteriormente, 1914 y 1915 en que se dictaron en materia del trabajo, especialmente en los Estados de Veracruz, Nuevo León, Yucatán y Jalisco, importantes leyes en lo tocante a salarios, accidentes de trabajo, jornada de trabajo y Asociaciones obreras.
3. Año 1917, con la promulgación de la Constitución Política y lo establecido en su artículo 123.
4. Año 1931, en que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo; en ese año se federalizaron todas las Leyes Laborales Estatales y Locales que hasta entonces existían en el País, creando a veces criterios dispares en cuanto a las mismas cuestiones laborales.
5. Año 1962, que marca una etapa importante en la legislación laboral, ya que en ese año se realizaron grandes reformas y adiciones al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

6. Año 1970, primero de mayo, entra en vigor la vigente y ya no tan nueva Ley Federal del Trabajo, que abrogó la de 1931. El movimiento obrero organizado pugna desde hace tiempo por una nueva Ley Federal del Trabajo, por considerar a la actual obsoleta y estimar que las condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva, han sobrepasado en mucho las disposiciones de esa Ley.

7. Año 1980, también primero de mayo, en que se promulgan todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al Derecho Procesal del Trabajo; las que se encuentran contenidas en sus títulos Decimocuarto y Decimoquinto.⁵

Así pues, la historia de nuestro Derecho del Trabajo la podemos dividir en los siguientes periodos: De 1917 a 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo de 1931, de 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de la ley actual de 1970, y de 1970 a 1980, cuando se reformó procesalmente dicha ley.

De los puntos mencionados, por su importancia histórica se tratarán en el presente trabajo, los correspondientes a la época de la Revolución de 1910 y su culminación, es decir la Constitución de 1917.

⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. p. 25

1.2.1 La Revolución.

La etapa pre revolucionaria se caracteriza por un sistema laboral de opresión total. El primer ejemplo se da en las haciendas. La descripción que Jesús Silva Herzog hace de ellas es ilustrativa al respecto.

“El casco de la finca se componía de la gran casona del propietario, la casa del administrador, la casa o casas de los empleados, las oficinas o el escritorio como generalmente se llamaba, la tienda de raya, la iglesia y la cárcel. Además, las trojes, los establos y la huerta. En la casona del propietario se podía disfrutar de todas o casi todas las comodidades de la vida moderna: luz eléctrica, baños de agua tibia, salón de billar, salas espaciosas, el enorme comedor y numerosas recámaras; todo amueblado con lujo, a veces con demasiado lujo y mal gusto. En algunas fincas no faltaba frente al edificio principal el jardín cultivado con esmero por manos expertas, con sus árboles frondosos y variadas plantas ornamentales.

La casa del administrador no carecía de todo lo necesario para una familia de la clase media acomodada. Las demás casas del personal de confianza estaban en relación con la categoría administrativa y social de los ocupantes.

La tienda de raya desempeñaba un papel importantísimo en aquella

organización, allí se vendía al peón y a su familia la manta, el percal, el jabón, el maíz, el frijol, el aguardiente, y por supuesto otras mercancías a precios generalmente más altos que los del mercado y no siempre de buena calidad. El jornal se pagaba con mercancías y sólo cuando sobraba un poco solía completarse con moneda de curso legal. En la tienda de raya se llevaba al peón cuenta minuciosa de sus deudas, las cuales pasaban de padres a hijos y jamás podían extinguirse, entre otras causas y razones, porque las necesidades elementales del peón y su familia no podían llenarse con el exiguo jornal. Al hacendado le convenía tener peones adeudados porque así le era más fácil tenerlos arraigados a la tierra y explotarlos mejor.

Y si la coerción económica de la tienda de raya y la coerción moral de la cual no resultaban suficientes para mantener en la obediencia al jornalero, entonces allí estaba la cárcel, la cárcel del hacendado y los castigos corporales para someterlo; allí estaba el inmenso poder del propietario para enviar al rebelde a formar en las filas del ejército de forzados del porfirismo.

A unos quinientos o mil metros del casco de la hacienda, se levantaban las habitaciones de los peones: casuchas de uno o dos cuartos, comúnmente de uno solo, construidas de adobe, pedazos de tabla o ramas de árbol, según las regiones del país; casuchas sin ventanas y piso de tierra;

cocina, comedor y recámara, todo en una misma habitación de 20 a 30 metros cuadrados. Muebles: el pequeño bracero para cocinar; el metate y el comal para las tortillas; cazuelas, platos y jarros burdos de barro, y los petates para dormir el peón, la mujer y la numerosa prole.

A dos o cinco o diez kilómetros, estaban los potreros para los cultivos o el ganado. Las faenas debían comenzar a las seis de la mañana y concluir a la hora en que se pone el sol.

El administrador de una gran hacienda recibía un sueldo de ochenta a cien pesos mensuales, además de casa, tierras para cultivar a medias y otras ventajas menores. Los sueldos del tenedor de libros mayordomos y otros empleados y dependientes, fluctuaban entre ocho y quince pesos a la semana, y los de caporales y monteros, entre tres y cinco pesos.

El jornal de los peones era de dieciocho a veinticinco centavos, Humboldt nos informa, en su célebre libro sobre México, que el salario del jornalero en el primer lustro del siglo XIX era de veinticinco centavos diarios en las tierras frías y de treinta centavos en la tierra caliente. En aquellos años había una oferta de brazos más abundante en las tierras frías que en la tierra caliente.

El alimento del peón mexicano se compone desde hace siglos principalmente de maíz, frijol, y chile, en algunas regiones agrega a su dieta el

café y el pulque; y de tarde en tarde, muy de tarde en tarde, come pan y arroz. La carne y la leche han sido y son artículos de lujo para él. Con esa precaria alimentación ha vivido ha trabajado y producido riqueza para sus amos.

A continuación conviene dar unos cuantos datos sobre precios del maíz, del frijol, del trigo y del arroz, artículos que por su importancia en el consumo nacional influyen, sobre todo el maíz, en los precios de los demás productos alimenticios. Los datos que enseguida se incluyen han sido tomados de la obra de Toribio Esquivel Obregón que lleva por título la influencia de España y de los Estados Unidos sobre México.

Artículos:	Años:		
	1792	1892	1908
Arroz, 100 Kilos	\$7.60	\$12.87	\$13.32
Maíz, hectolitro	\$1.75	\$ 2.50	\$ 4.89
Trigo, 100 Kilos	\$1.80	\$ 5.09	\$10.17
Frijol, 100 Kilos	\$1.63	\$ 6.51	\$10.84

Estos precios son de mayoreo y seguramente corresponden a la Ciudad de México. De todos modos son útiles porque reflejan la tendencia al alza en todo o casi todo el país y dan una idea de la elevación del costo de la vida.

Cuál sería su situación en 1910, cuando los precios del maíz se habían casi triplicado y los del frijol más que sextuplicado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Francisco Bulnes escribió en su obra *El verdadero Díaz y la Revolución*; "El progreso de un pueblo se mide por la situación de sus clases populares, y al llegar la dictadura a su apogeo, la mayoría del pueblo mexicano se aproximaba al nadir sepulcral, por la miseria, más que nunca cruel y desvergonzada". Y el autor citado no puede catalogarse entre los partidarios de la Revolución, sino más bien entre sus más decididos y apasionados adversarios.

Pero se ocurre preguntar por qué en México permanecieron estacionarios los jornales, no obstante la elevación de los precios, y estodurante un largo periodo. Además, se sabe bien que en varios países europeos, durante la segunda mitad del siglo XIX, bajaron los precios de buen número de artículos de primera necesidad y los salarios se elevaron. Entonces, por qué en México se observa un fenómeno contrario. La explicación debe darse, puesto que se trata de un hecho económico que, fue uno de los factores determinantes de la Revolución.

El ya citado Bulnes escribió con razón, que el hombre, antes que animal religioso, moral, político, es un animal económico como todos, y que como todos con raras excepciones todo lo sacrifica por sus alimentos, comenzando por la religión, cuando conoce que ésta se los arrebatara. En otra parte dice: Toda clase social famélica sujeta su moral, su libertad y toda su

acción a salvarse del hambre. Y el campesino mexicano -cabe agregar- necesitaba salvarse del hambre y se arrojó al torbellino de la Revolución.

La clase media se componía de ingenieros, abogados y médicos, empleados de escasa clientela, profesores normalistas, empleados de oficinas, dependientes de comercio, pequeños comerciantes, trabajadores calificados de los ferrocarriles, artesanos con éxito, etc. Cabe estimar que aquellos que a principios del siglo recibían ingresos entre cincuenta y cien pesos mensuales, tenían un nivel de vida que los colocaba en esa clase o categoría social. Los de ingresos un poco mayores vivían con cierta holgura; los de menos ingresos, treinta o cuarenta pesos al mes, vivían en la pobreza. En una pobreza un tanto vergonzante.

Entre los componentes de la clase media se hallaban los hombres más cultos de la sociedad mexicana, los más inteligentes y de más relevantes prendas morales. De la clase media salieron algunos caudillos de la Revolución de 1910.

Pero la inmensa mayoría: artesanos, obreros, trabajadores no calificados de toda especie, vivían peor que el escribiente de juzgado o el dependiente de la tienda de abarrotes. Un peón ganaba en la Ciudad treinta y siete centavos diarios y un maestro albañil sesenta y cinco centavos. La jornada

de trabajo era por regla general de diez a doce horas. Esta clase llamada la clase baja en el lenguaje provinciano de la época, no vivía en la pobreza, sino en la miseria.

Durante el régimen porfirista no hubo libertad política ni libertad de pensamiento. No olvidemos el lema del gobierno: Poca política y mucha administración. Nada más que la administración no tuvo en cuenta a la masa trabajadora.

Es bien sabido que no existía ninguna legislación que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades y de los campos. Las huelgas estaban prohibidas y se castigaba con severidad a quienes en forma alguna pedían la elevación del salario, o la reducción de la jornada de trabajo. El Código Penal del Distrito Federal castigaba con 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza de los salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral. Algo semejante se ordenaba con mayor o menor severidad en los códigos penales de buena parte de los Estados de la República. El gobierno de Díaz sólo permitía la organización de sociedades mutualistas entre obreros y artesanos. Sin embargo, a fines del siglo XIX y principios de XX, comenzaron a organizarse algunos grupos de trabajadores en uniones que

solían reclamar mejor trato de parte de los patronos o capataces, más altos salarios y menor número de horas de labor. Un autor registra 250 huelgas durante el porfirismo, principalmente en los ferrocarriles, la industria tabaquera y la de hilados y tejidos de lana y algodón. En muy pocas tuvieron éxito las demandas de los trabajadores, pues el gobierno del General Díaz siempre apoyaba con decisión y energía a las empresas.

En Cananea había descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre: The Cananea Consolidated Copper Company, tanto por los bajos salarios como por los malos tratos que recibían del personal norteamericano y en particular de algunos capataces. La situación era cada vez más difícil y la tirantez de relaciones aumentaba cada día entre obreros y a patronos. Al fin, la huelga comenzó el 10 de junio de 1906. Los dos principales dirigentes del movimiento fueron los trabajadores Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón.

Al día siguiente de iniciada la huelga, los obreros presentaron a la empresa un pliego de peticiones que el abogado de la misma calificó de absurdas. Y bien vale la pena reproducir aquí tan importante documento histórico:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19)

II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co. Se ocuparán 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, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Aquí es preciso señalar el hecho de que fueron los mineros de Cananea los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de ocho horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer, dentro de marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia; fueron los primeros mártires de noble cruzada, héroes anónimos, precursores de la revolución social que había de transformar la fisonomía de la nación.

Perdieron los obreros. Las amenazas del jefe de las armas, general Luis E. Torres, de enviar a los huelguistas a pelear en contra de la tribu yaqui, por una parte, y por la otra el hambre, los obligaron a regresar al trabajo.

Manuel M, Diéguez, Esteban B. Calderón y José María Ibarra fueron aprehendidos y sentenciados a sufrir quince años de prisión en el castillo de San Juan de Ulúa, la espantosa y sub humana cárcel a donde el porfirismo arrojaba a sus víctimas.

A mediados de 1906 se organizó en Río Blanco el Gran Círculo de Obreros Libres. Bien pronto se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro director.

Hubo paros y huelgas en varias partes. Se ponía en peligro la tranquilidad del país, la paz que había perdurado durante tantos años. Intervino el gobierno del centro y obreros y patronos ofrecieron someterse al laudo que habría de pronunciar el presidente de la República.

El laudo se dio a conocer el 5 de enero de 1907 en un teatro de la ciudad de Orizaba a los trabajadores de las fábricas vecinas. El laudo era contrario a los intereses de los trabajadores. Don Porfirio lógicamente, afirmaba una vez más su posición al lado del capital.

El día 7 de enero, en Río Blanco, los obreros no entraron a la fábrica. Se presentaron frente a las puertas para impedir que alguno entrara. Los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con un grupo de

obreros. Menudearon las injurias y sonó un tiro. Un obrero cayó muerto. Alguno de los dependientes había disparado su pistola. La muchedumbre, se arrojó sobre la tienda y, después de saquearla, la incendió.

La muchedumbre indignada formada por hombres y niños, resolvió marchar rumbo a Orizaba. Muchos de ellos jamás volverían a sus jacales. Una fracción del 12o. Regimiento se había apostado en la Curva de Nogales y al aparecer la multitud, los soldados dispararon sus armas una y muchas veces. Cumplían órdenes de su jefe, el General Rosalino Martínez. No hubo aviso previo de intimidación. El saldo: doscientas víctimas entre los muertos y heridos. No fue eso todo. Durante el resto de ese día y parte de la noche, los soldados se ocuparon de cazar a los pequeños grupos de obreros dispersos que huían para tratar de salvarse. La persecución fue encarnizada, innecesaria y brutal.

A la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda de raya de Río Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario del " Gran Circulo de Obreros Libres". A otros dirigentes menores se les deportó al lejano e insalubre territorio de Quintana Roo,

condenados a trabajos forzados".⁶

Por otro lado, una segunda forma de explotación era la registrada en los campos henequeneros y tabaqueros de Oaxaca, Yucatán y Quintana Roo. John, Kenneth Turner, describe en su obra México Bárbaro, lo siguiente:

"Valle Nacional se halla a tres horas de viaje de Córdoba y a dos de El Hule. Los viajeros perdidos llegan a veces hasta Tuxtepec, la ciudad principal del distrito político; pero nadie va a Valle Nacional si no tiene allí algún negocio.

Es región tabaquera, la más conocida de México, y la producción se obtiene en unas treinta grandes haciendas, casi toda propiedad de españoles. Entre El Hule y la entrada al Valle Nacional hay cuatro pueblos: Tuxtepec, Chilatepec, Jacatepec y Valle Nacional, todos situados a orillas del río, y todos ellos provistos de policías para cazar a los esclavos que se escapan; pero ninguno de éstos puede salir del Valle sin pasar por los pueblos. Tuxtepec, el más grande, cuenta con diez policías y once rurales. además, todo esclavo que se escapa supone un premio de diez pesos al ciudadano o policía que lo detenga y lo devuelva a su propietario.

La esclavitud en Valle Nacional, lo mismo que en Yucatán, no

⁶ SILVA HERZOG, Jesús. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA, Segunda reimpresión. Fondo de Cultura Económica. 1980. pp. 31 a 57.

es otra cosa sino peonaje o trabajo por deudas llevado al extremo, aunque en apariencia toma un aspecto ligeramente distinto: el de trabajo por contrato.

El contrato de trabajo es, sin duda, el origen de las condiciones imperantes en Valle Nacional. Los hacendados tienen necesidad de trabajadores y acuden a contratarlos, en la inteligencia de que tales trabajadores deben permanecer en sus puestos durante un plazo determinado. Algunos han intentado escapar a sus contratos y los hacendados han usado la fuerza para obligarlos a quedarse. El dinero adelantado y los costos del transporte se consideran como una deuda que el trabajador debe pagar mediante trabajo. De aquí sólo se necesita un paso para organizar las condiciones de trabajo de tal modo que el trabajador no pueda verse libre en ninguna circunstancia. Con el tiempo, Valle Nacional ha llegado a ser sinónimo de horror entre toda la población trabajadora de México; nadie desea ir allá.

Los hacendados no llaman esclavos a sus esclavos. Los llaman trabajadores contratados. Sin embargo, desde el momento en que entran a Valle Nacional se convierten en propiedad privada del hacendado y no existe ley ni gobierno que los proteja.

En primer lugar, el hacendado compra al esclavo por una suma determinada. Lo hace trabajar a su voluntad, lo alimenta o le hace pasar hambre

a su antojo; lo tiene vigilado por guardias armados día y noche, lo azota, no le da dinero, lo mata y el trabajador no tiene ningún recurso al cual acudir.

Ningún trabajador enviado a Valle Nacional para convertirlo en esclavo hace el viaje por su propia voluntad. Hay dos maneras de llevarlo hasta allí: bien por conducto de un jefe político o de un "agente de empleos", que trabaja en unión de aquél o de otros funcionarios del gobierno.

Los métodos empleados por el jefe político cuando trabaja solo son muy simples. En lugar de enviar a pequeños delincuentes a cumplir sentencias en la cárcel, los vende como esclavos en Valle Nacional. Y como se guarda el dinero para sí, arresta a todas las personas que puede. Este método es el que siguen, con pequeñas variantes, los jefes políticos de todas las principales ciudades del sur de México.

Pero solamente un diez por ciento de los esclavos son enviados directamente a Valle Nacional por los jefes políticos; como no hay base legal para el procedimiento tales jefes prefieren trabajar en convivencia con los enganchadores. Tampoco hay base legal para emplear los métodos que siguen estos enganchadores; pero esa asociación es provechosa. Los funcionarios pueden escudarse tras de los enganchadores y éstos bajo la protección de los funcionarios, absolutamente y sin temor de ser penalmente perseguidos.

En esta asociación, la función del enganchador consiste en atraer con engaños al trabajador y la función del Gobierno en apoyar a aquél, ayudarlo, protegerlo, concederle bajas tarifas de transporte y servicio de guardias gratuito y, finalmente, participar de las utilidades.

Los métodos del enganchador para engañar al obrero son muchos y variados. Uno de ellos consiste en abrir una oficina de empleos y publicar anuncios demandando trabajadores a los que se ofrecen altos jornales, casa cómoda y gran libertad en algún lugar al sur de México. también les ofrece transporte libre, por lo que tales ofertas siempre hacen caer a algunos en el garlito, especialmente a hombres con familia le da un anticipo de cinco dólares y a toda ella la encierra en un cuarto tan bien asegurado como una cárcel.

Después de uno o dos días, a medida que van llegando otros, empiezan a tener algunas dudas. Quizá se les ocurra pedir que los dejen salir, y entonces se dan cuenta de que están realmente prisioneros. Se les dice que tienen una deuda pendiente y que los retendrán hasta que la paguen con trabajo. Pocos días después, la puerta se abre y salen en fila; ven que están rodeados por rurales. Los hacen marchar por una calle de poco tránsito hasta una estación de ferrocarril, donde son puestos en el tren; tratan de escapar, pero es inútil; son prisioneros. Pocos días después están en Valle Nacional.

Generalmente el obrero secuestrado en esta forma pasa por el formalismo de firmar un contrato. Se le dice que tendrá buen hogar, buena alimentación y jornales de uno, dos o tres dólares diarios durante un periodo de seis meses o un año. La pasan por los ojos un papel impreso y el enganchador lee con rapidez algunas frases engañosas allí escritas. Luego le ponen una pluma en la mano y le hacen firmar a toda prisa. La entrega del anticipo de cinco dólares es para afianzar el contrato y para que la víctima quede en deuda con el agente. Le suelen dar oportunidad para que los gaste en todo o en parte, por lo común en ropa u otras cosas necesarias, con el objeto de que no pueda devolverlos cuando descubra que ha caído en una trampa. Los espacios blancos del contrato impreso para fijar el jornal y otros detalles son cubiertos después por mano del enganchador o del consignatario.

En la Ciudad de México y en otros grandes centros de población se mantienen de modo permanente lugares llamados casas de enganchadores, conocidas ordinariamente por la policía y por los grandes compradores de esclavos para la tierra caliente. Sin embargo, no son más ni menos que cárceles privadas en las que se encierra con engaños al trabajador, a quien se mantienen allí contra su voluntad hasta que se la traslada en cuadrilla vigilado por la fuerza policiaca del Gobierno.

El tercer método que emplea el enganchador es el secuestro descarado. En 1908, el precio corriente por cada hombre era de cuarenta y cinco pesos; las mujeres y los niños costaban la mitad; en 1907, antes de la crisis, el precio era de sesenta pesos por hombre. Todos los esclavos que se llevan al Valle tienen que hacer parada en Tuxtepec, donde Rodolfo Pardo, el jefe político del distrito, los cuenta y exige para él un tributo del diez por ciento sobre el precio de compra.

Cuando la víctima llega a la zona del tabaco, se da cuenta de que las promesas del enganchador fueron tan sólo para hacerle caer en la trampa; además, se entera también de que el contrato -si tuvo la suerte de echarle una ojeada a ese papel- se hizo evidentemente con el mismo fin. Así como las promesas del enganchador desmienten las estipulaciones del contrato, éste es desmentido por los hechos reales. El contrato suele establecer que el trabajador se vende por un periodo de seis meses; pero ningún trabajador que conserve un resto de energía queda libre a los seis meses. El contrato suele decir que el patrón está obligado a proporcionar servicios médicos para todos los esclavos del Valle Nacional. Finalmente, tal documento suele obligar al patrón a pagar un salario de cincuenta centavos por día a los varones y tres dólares por mes a las mujeres; pero yo nunca encontré algún esclavo que hubiera recibido un solo

centavo en efectivo, aparte del anticipo entregado por el enganchador.

Varios patrones se jactaron ante mí de que nunca daban dinero a sus esclavos; sin embargo, no llamaban a ese sistema esclavitud. Afirmaron que llevaba en los libros las cuentas de sus esclavos y de modo que cuentas de sus esclavos y que las arreglaban de modo que éstos siempre estuvieran en deuda. Si, los jomales son de cincuenta centavos diarios -dijeron-; pero nos tienen que rembolsar lo que pagamos para traerlos; también tienen que cubrir los intereses, la ropa que les damos, el tabaco y otras cosas.

Esta es exactamente la actitud de todos los tabaqueros de Valle Nacional. Por la ropa, el tabaco y otras cosas cargan el décuplo del precio, sin exageración. El señor Rodríguez, propietario de la finca Santa Fe, por ejemplo, me mostró un par de algo parecido a una pijama de tela de algodón sin blanquear que los esclavos usan como pantalones. Me dijo que su precio era de tres dólares el par y pocos días después encontré el mismo artículo en Veracruz a treinta centavos.

Pantalones a tres dólares; camisas al mismo precio; ambas prendas de tela tan mala que se desgasta y se cae en pedazos a las tres semanas de uso; sí, ocho trajes en seis meses a seis dólares, son cuarenta y ocho; agréguese cuarenta y cinco dólares, que es el precio del esclavo, más cinco de

anticipo, más dos de descuentos y así se liquidan los noventa dólares del salario de seis meses.

Esa es la forma de llevar las cuentas para mantener a los esclavos sujetos como esclavos. Por otra parte, las cuentas son diferentes para calcular el costo que ellos representan para el amo. El precio de compra, los alimentos, la ropa, los jornales, todo -me dijo el señor Rodríguez- cuesta de sesenta a sesenta dólares por hombre en los primeros seis meses de servicio.

Agréguese el precio de compra, el anticipo y los trajes al costo de sesenta centavos cada uno, y resulta un remanente de cinco a quince dólares para alimentos y jornales durante seis meses, que se gastan en frijoles y tortillas.

Claro, también hay otro gasto constante que tienen que pagar los amos: el entierro en el cementerio del Valle Nacional. Cuesta un dólar cincuenta centavos. Digo que se trata de un gasto constante porque en la práctica todos los esclavos mueren y se supone que hay que enterrarlos. La única excepción se presenta cuando, para ahorrarse un dólar cincuenta centavos, los amos entierran al esclavo o lo arrojan a los caimanes de las ciénegas cercanas.

En Valle Nacional parecían trabajar todo el tiempo. Los vi trabajar al amanecer y al anochecer; los vi trabajando hasta muy tarde por la noche: “Si pudiéramos usar la potencia hidráulica del Papaloapan para alumbrar nuestras

fincas, podríamos trabajar toda la noche” me dijo Manuel Lagunas y sí creo que lo hubieran hechos. La hora de levantarse en las fincas es generalmente a las 4 de la mañana; a veces más temprano. Excepto en 3 o 4 de ellas, en las otras 30, los esclavos trabajan todos los días del año, hasta que mueren. En San Juan del Río, una de las más grandes, disfrutan de medio día de descanso los domingos. Casualmente estuve en San Juan del Río un domingo por la tarde. ¡El medio día de descanso! ¡Qué broma tan triste! Los esclavos lo pasaron en la prisión, bien encerrados para impedirles huir.

Todos mueren muy pronto. Los azotan y eso ayuda. Les hacen pasar hambre y eso ayuda también. Mueren en el lapso de un mes a un año, y la mayor mortalidad ocurre entre el sexto y el octavo mes.

El esclavista de Valle Nacional ha descubierto que es más barato comprar un esclavo de \$45 dólares, hacerlo morir de fatiga y de hambre en siete meses y gastar otros \$45 dólares en uno nuevo, que dar al primer esclavo mejor alimentación, no hacerle trabajar tanto y prolongar así su vida y sus horas de trabajo por un periodo más largo⁷.

Las situaciones expuestas dieron como origen una lucha armada.

⁷ KENNETH TURNER, John, MEXICO BARBARO, 5a edición, editores mexicanos unidos, 1985, pp. 53 a 65.

Se dice que las revoluciones se dan cuando el individuo ya no tiene nada que perder, solo su vida. La Revolución Mexicana iniciada en 1910 por Francisco I. Madero, culminó en 1917 con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Revolución Mexicana establece en la Constitución de 1917, por primera vez en la historia, como decisiones políticas fundamentales del pueblo mexicano, la conservación de los Derechos como un Derecho absoluto, la intervención del Estado como rector político de la economía y un sistema progresivo de los derechos sociales correspondientes a las clases y grupos desprotegidos. Son los principios y los instrumentos con que pretendemos atenuar en lo inmediato y destruir en el futuro la subsistencia de una sociedad y de un trabajo alineados. Respetamos la propiedad como función social sujeta a las modalidades dictadas por el interés público, con el fin de mantener el ejercicio de las libertades esenciales del hombre en un régimen jurídico-político de transición pacífica hacia la democracia social. Los errores y las dilaciones pueden ocurrir; pero el proceso está en marcha.⁸

* ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, EL DERECHO SOCIAL Y LOS DERECHOS SOCIALES MEXICANOS, Primera edición, Miguel Ángel Porrúa, México, 1982. p. 95

1.2.2 La Constitución de 1917.

Instalado ya en la ciudad de Querétaro el Congreso Constituyente, al revisar los diputados el contenido de los artículos 4o. y 5o. de la Constitución de 1857, las comisiones redactoras sólo plantearon algunas adiciones en torno al contrato de trabajo; sin embargo, las objeciones que presentaron los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y José Góngora, obligaron al Congreso a que una comisión integrada por los diputados Francisco J. Múgica, Alberto Román, Luis G. Manzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, formularan una nueva redacción de tales artículos para incluir otras materias relacionadas, como la jornada, los descansos, el salario y algunas condiciones específicas de la prestación del servicio de los obreros en particular.

El nuevo proyecto rompía marcos constitucionales muy estrictos y fue motivo de un amplio debate durante el cual los diputados Jara y Victoria insistieron en el hecho de que, aun cuando la nueva Constitución no se ajustara a los moldes exigidos por los jurisconsultos, fuese en su texto donde se consignasen los aspectos esenciales de la legislación laboral.

En nuestro derecho patrio, la Constitución vigente es la emanada del Congreso Constituyente Revolucionario convocado por Venustiano Carranza en

1916, reunido en Querétaro a partir del 1o. de diciembre de dicho año, y el cual, a través de jornadas llenas de patriotismo y sensibilidad, dio a México la Constitución que se promulgó el 5 de febrero de 1917, y puso un ejemplo en el ámbito internacional, al elevar al rango de Constitucional, las garantías sociales consignadas en los artículos 27 y 123.⁹

1.3 Derecho del Trabajo.

“Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados -o equiparados- y los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el Estado, por ocasión del trabajo o eventualmente fuera de él.”¹⁰

El maestro Krotoschin define el Derecho del Trabajo como: “El conjunto de los principios y de las normas jurídicas (heterónomas y autónomas), destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de

⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, Primera reimpresión, México, UNAM, 1983, p.12

¹⁰ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, y otros, Curso de Derecho del Trabajo, Tomos I, Primera edición en español, México, Cárdenas, editor y distribuidor, 1979.p.13.

empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación”.

El maestro español Manuel Alonso García lo define de la siguiente manera: “El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas en la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”.

Mientras que para Francisco de Ferrari, el Derecho del trabajo “es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”.

De lo anterior el Dr. Bermudez Cisneros sintetiza lo siguiente “El Derecho del Trabajo se sintetiza en una relación jurídica creada o establecida entre un prestador de servicios y una persona que los aprovecha en su beneficio y a cambio paga una remuneración. Y con la característica de que el trabajo prestado bajo las anteriores condiciones, debe ser un trabajo libre, es decir de absoluta voluntad de quien lo presta”.¹¹

¹¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Primera edición, México, Cárdenas, editor y distribuidor, 1978. p.21.

1.4 El Derecho del Trabajo como Derecho Social.

A fin de abordar posteriormente la naturaleza jurídica del Procedimiento Ordinario Laboral, es necesario, primero de ubicar el Derecho Laboral dentro de las divisiones jurídicas que se hacen del Derecho, esto es, el Derecho Público, el Derecho Privado, y el Derecho Social.

Cabanellas, para no incurrir en repeticiones ociosas, y superando el círculo vicioso en el que normalmente incurren los que pretenden definir el Derecho Público y el Derecho Privado, opta por enumerar las características de ambas ramas del derecho: En el Derecho Privado, nos dice, se considera el fin particular y propio del individuo, en tanto que en el público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado; en el Derecho Privado se atiende a las relaciones entre particulares, en el Público el objeto es el Estado; en el Derecho Privado el Derecho se da en relación con la propia personalidad sustantiva e independiente de cada individuo, en el Público se toman en cuenta las relaciones de orgánica subordinación y dependencia; en el Derecho Privado las personas están jurídicamente equiparadas, mientras que en el Público existe el sometimiento de la voluntad a un mandato; el Derecho Privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones de los individuos, el

Derecho Público cuida de las necesidades que atañen a la conservación del orden social y jurídico.

Radburch fue el que formuló por primera vez la teoría de un tercer género al expresar que si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un Derecho Social cada vez va socavando más la separación rígida entre el Derecho Público y el Privado, entre Derecho Civil y Derecho Administrativo, entre contrato y ley, ambos tipos de Derecho penetran uno en otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al Derecho Público ni al Privado, sino que representan un Derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber: el Derecho Económico y el obrero.

Derecho Social, menciona el Profesor Geigil Polanco, es el conjunto de leyes, instituciones, actividades, programas de gobierno y principios destinados a establecer un régimen de justicia social, a través de la intervención del estado en la economía nacional, del mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad y de las medidas para garantizar el disfrute de la libertad y el

progreso general del pueblo.¹²

Radbruch apunta sus principales características, en la forma siguiente: 1) El derecho social no conoce simplemente personas, conoce patronos y trabajadores; 2) Dicta medidas de protección contra la impotencia social; 3) El derecho social se inspira en la nivelación de desigualdades; 4) Se infunde así, a los derechos subjetivos un contenido social de deber, y no un contenido puramente ético, sino cada vez más marcadamente jurídico.¹³

La función tutelar de la ley se sobrepone incluso a la voluntad del sujeto tutelado, con los llamados derechos irrenunciables, en favor de los trabajadores.

El maestro Trueba Urbina ubica al Derecho del Trabajo dentro de las ramas del derecho Social, sosteniendo que las normas proteccionistas de la materia laboral se imponen aún al mismo Estado. Tal afirmación parece haberse definido en las reformas a la Ley Federal del Trabajo de mayo de 1980, al integrar a ella figuras de claro sentido proteccionista y tutelar de una determinada clase social, es decir, a la que pertenece el trabajador, como son la

¹² JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Temario de Derecho Procesal del trabajo, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1985, p. 36

¹³ CLIMENT BELTRAN, Juan B, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Segunda Edición, México, editorial esfinge, S. A. 1984, p. 36

suplencia de la demanda cuando de ellos se trata; las especiales reglas instituidas cuando se trata de cargas probatorias, etc.¹⁴

El derecho Social es un episodio más en la historia de la lucha de clases. Los obreros conquistan la libertad sindical y obtienen para ellos un derecho propio, el derecho del trabajo.

En la esencia del nuevo estatuto está en extender sus beneficios al mayor número posible de necesitados, a los hombres que viven de su trabajo y no tan sólo a los vinculados por un contrato. De ahí las características de la nueva seguridad social, y de ahí también, la idea generosa del Derecho Social que tutela y promueve los intereses de las diversas clases sociales que sufren injusticia. El Derecho Social, por filosofía y por historia, es un Derecho de clase. Los Derechos sociales “subjetivos” son derechos de clase y de clases.¹⁵

¹⁴ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. *Obra Citada*. p. 37

¹⁵ ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. *Op. Cit.* p. 77

CAPÍTULO II

LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LOS CONFLICTOS LABORALES

2.1 Relación de trabajo.

El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera; abre paso a todo cuanto con ella se relaciona y cronológicamente precede a los demás, pues es sólo cuando el trabajo se concierta y empieza a prestarse cuando surge la persona del trabajador; y cuando el hombre llega a ser trabajador se verifica el hecho de su incorporación a la empresa, siendo hasta que se subordine en ese momento surge la relación de trabajo.

Se ha definido el contrato como el acuerdo de voluntades. La relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución. La reglamentación del trabajo es la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija sobre la voluntad de los contratantes, porque no siempre la estipulación del contrato coincide con la prestación de un servicio específico, como expresa el doctor De la Cueva, sobre todo si éste ha de realizarse a futuro.

Según el Dr. de la Cueva, debe hablarse de la relación de trabajo y

no de contrato de trabajo, porque existen situaciones en las que no se requiere el acuerdo de voluntades para que se dé la figura del trabajador, sino que ésta surge, bien por efectos jurídicos de una relación laboral previa o por circunstancias diversas; da como ejemplos: La cláusula de ingreso al trabajo impuesta en los contratos colectivos y los casos en que el patrón original es substituido. El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. En ambos casos, conforme su criterio, la prestación de un servicio y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.¹⁶

Nuestra legislación laboral se refiere tanto al contrato de trabajo como a la relación laboral, según lo tenemos ya apuntado en el artículo 20 de nuestra ley de trabajo y sin embargo nuestro legislador los confunde, a pesar de sus diferencias.

El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido.

¹⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Op. Cit. pp.26 y 27.

La relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empiece a prestar el servicio.

En consecuencia podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral, y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal.

La relación laboral es sinalagmática, ya que supone derechos y obligaciones recíprocas; es a título oneroso, pues la retribución convenida, llamada salario, forma parte de su esencia; es conmutativa pues las partes conocen de antemano todas sus obligaciones y derechos y es de tracto sucesivo, en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo de su celebración.¹⁷

2.1.1 Definición.

La relación individual de trabajo, puede establecerse o existir con o sin contrato individual de trabajo y consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Tercera reimpresión, México, Trillas, 1987, p.22.

trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocido y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, cuando el patrón niega la relación laboral, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación.¹⁸

2.1.2 Elementos.

Tres elementos integran la relación de trabajo:

a) Prestación de un servicio. La doctrina y jurisprudencia mexicanas han establecido que, cualquiera que sea la forma en que se presente un acuerdo de voluntades en materia de trabajo, la prestación del servicio es el elemento esencial de la relación que se establezca entre patrón y trabajador. Existen varias condiciones que permiten determinar si en un caso específico se

¹⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. p.117.

está frente a una verdadera relación de trabajo o si se trata de una relación contractual distinta, regida por el Derecho común; pero independientemente del criterio que se adopte, debe admitirse como un principio general, salvo prueba en contrario, que toda prestación de servicios encaja en el ámbito de lo laboral.

b) Pago de una retribución como contraprestación por el trabajo desempeñado. Constituye un principio universal que debemos recordar, el que ninguna persona está obligada a prestar un servicio sin la justa retribución. Por este motivo ha de estimarse el salario como elemento básico.

c) La subordinación. La relación de trabajo surge hasta el momento en que el poder de hecho del empresario se convierte en poder jurídico. Se ha dicho que si contemplamos con exclusividad el poder de hecho del empresario, estaremos frente a una situación de servidumbre o de esclavitud, pero no frente a una relación de trabajo. Para que exista ésta es necesario que el patrón ejerza, con base en una reglamentación jurídica, un poder sobre los trabajadores. Por ello menciona el Dr. De la Cueva, que la subordinación del trabajo al empresario no es un hecho real que se impone al investigador del régimen capitalista, del que constituye su esencia. El poder de disposición del

empresario es sobre la energía de trabajo, de ahí que la esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón tenga en todo momento la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa.¹⁹

2.1.3 Requisitos de la relación de trabajo.

El contrato de trabajo se integra con los siguientes requisitos:

a) Consentimiento. Este requisito está propiamente dentro de los que se atribuyen al contrato en materia civil, porque se parte del hecho de que ninguna persona está obligada a la prestación de un servicio si no es su voluntad manifiesta hacerlo. En materia laboral la prohibición a los menores de catorce años de ser sujetos de un contrato de trabajo es condición limitativa que se atañe a la protección de su persona.

b) Capacidad. Según los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del

¹⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Op. Cit. pp. 27 y 28.

Trabajo los mayores de catorce años pero menores de dieciséis, siempre que han concluido su educación básica, primaria y secundaria, pueden prestar servicio remunerado siempre que lo apruebe la autoridad correspondiente, si a su juicio hay compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Además requieren de la autorización de sus padres o tutores.

c) La forma escrita. El artículo 24 de la ley indica, a manera de regla general, que las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, extendiéndose por lo menos dos ejemplares del acuerdo respectivo, uno para cada una de las partes; pero se agrega en el artículo 26 que la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los Derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la ausencia de esta formalidad.

d) El escrito en el cual consten las condiciones de trabajo debe contener: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de cada parte, la indicación de si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, de faltar esta aclaración se entenderá que es por tiempo indefinido,

el servicio que deba prestarse, el lugar de trabajo, la duración de la jornada, la forma de pago y el monto de salario, el día y lugar de pago, días de descanso y vacaciones, y aquellas cláusulas particulares que convengan el patrón y el trabajador.

e) Contenido de la relación de trabajo. Señala el artículo 31 de la Ley que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, pero esto no depende de la voluntad del patrón y el trabajador, sino de la naturaleza jurídica de la propia relación, de donde deriva su fuerza obligatoria intrínseca. De ahí que sea nula la renuncia que hagan los trabajadores al pago de sus prestaciones o de cualquier indemnización que por Derecho proceda y que el incumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecta al trabajador, sólo dé lugar a su responsabilidad civil. Cualquier convenio que llegare a celebrarse, para que sea válido, se debe formular por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los Derechos comprendidos en él. Ha de ser además ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, para adquirir plena validez.

En los casos en que un trabajador mexicano vaya a prestar servicios a un país extranjero, por ejemplo, deberán cubrirse gastos de

transporte, los que origine su repatriación y los que demanden las Instituciones de Seguridad y Previsión Social, respecto al otorgamiento de este tipo de prestaciones. Se les proporcionarán habitaciones cómodas e higiénicas y recibirán igual trato que sus nacionales en lo que al trabajo concierne (Art. 27)

L. F. T.²⁰

2.2 Conflictos de trabajo.

Para conocer lo que es un conflicto de trabajo, es necesario primeramente conocer el origen y la muy peculiar naturaleza de los conflictos de trabajo.

La palabra conflicto, de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, deriva del latín *conflictus*, de *confligere*, chocar, teniendo los siguientes significados: Antagonismo, conflicto de intereses, combate.

Los conflictos de trabajo antiguamente no eran distinguidos de los conflictos de derecho civil o mercantil y las partes para resolverlos acudían a los tribunales judiciales de orden común, pero el surgimiento de los conflictos de

²⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Op. Cit, pp. 28 y 29

trabajo se debió principalmente al nacimiento y multiplicación de las coaliciones de trabajadores y formación de las asociaciones de profesionales, de las huelgas y los paros; que en infinidad de ocasiones causaban trastorno a la economía de los países, razón ésta, por la que el Estado se decidió a intervenir con mayor interés para solucionar estas diferencias, lo que dio origen al reconocimiento de sustantividad de los conflictos colectivos de trabajo.

2.2.1 Definición.

Podemos señalar que por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador, esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa, los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos.

Las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios se denominan generalmente conflictos de trabajo, sean estas relaciones individuales o colectivas; pues lo que interesa para la calificación es que se produzca una situación de pugna o choque entre las partes

que son sujetos del derecho de trabajo o, por lo menos, con relación a una de ellas.

Los conflictos del trabajo se han producido desde el punto y hora en que ha existido una relación laboral subordinada de la que ha derivado un enfrentamiento, pero esas pugnas de intereses no tienen los caracteres que en la concepción contemporánea derivan de un proceso económico, social y político cuyas bases se asientan en un sistema de producción basado principalmente en la identidad de grupos de trabajadores dada por la comunidad de intereses, al encontrarse situados en igual plano dentro de la producción y de la economía.

Las luchas sociales, los antagonismos clasistas, los enfrentamientos derivados de una nueva ordenación económica, el sometimiento de los más débiles a los más fuertes y poderosos, la concentración industrial son, entre otros, fenómenos que han hecho que los conflictos colectivos de trabajo se modifiquen en su estructura, protagonistas y objetivos perseguidos. Los conflictos se han desarrollado por la opción de intereses, que existe entre quien presta el trabajo y el que está en posesión de los medios que permite esta prestación. Existen muchas veces choques que derivan de objetivos de carácter político, social o económico, que no constituyen verdaderos conflictos de

trabajo, ya que no pretenden superar las condiciones laborales existentes, sino revelar, en espontánea rebeldía una protesta contra el sistema social imperante.

Para que exista un conflicto es necesario un motivo de enfrentamiento o de discordia que perturbe la relación jurídica existente entre las partes. Las dos clases que aquí nos interesan son el conflicto de trabajo y el común: esto es, el conflicto de orden jurídico, que surte sus efectos en una relación que está dentro del Derecho Laboral, y aquellas situaciones de antagonismo que se encuadran en el Derecho Común.

La distinta naturaleza de los conflictos de trabajo, en relación con los de Derecho Común, estriba esencialmente en el carácter que ofrece el hecho social trabajo, del cual derivan aquellos conflictos; su valoración se aparta de la de un simple conflicto de intereses, sea en un aspecto individual o colectivo. Incluso los puros conflictos de intereses entre las partes, en Derecho Laboral, poseen una especial significación, por razón de proceder tales intereses de una prestación que tiene por protagonista la persona humana y en beneficio de un valor social el cual es la producción.

Las coaliciones configuran un posible antecedente del estado de huelga o de paro patronal. Estas preceden al conflicto, constituyen el origen de éste, anuncian casi siempre una medida de acción directa que tiende a perturbar

la paz industrial. La huelga, que es un conflicto de trabajo, indica que la posición controvertida entre las partes se ha inclinado por las vías de hecho; la coalición, por el contrario, sólo hace patente esa oposición entre empresarios y trabajadores mediante una intimidación que puede ir seguida del estado de huelga; pero resulta evidente que ésta es una de las formas de manifestación de los conflictos de trabajo y podrá llegarse, incluso, a afirmar que constituye la forma de exteriorización del el conflicto, en cuyo caso sí podría distinguirse del conflicto mismo.²¹

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 604 establece que el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o hechos inminentemente relacionados con ellos, corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Asimismo el artículo 621 atribuye el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo establecido en el artículo 124 Constitucional, del cual se desprende que la competencia federal es de excepción en tanto que la local es general y se refiere

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit. pp.350 a 353.

a las actividades o industrias que no queden reservadas específicamente a la Federación.²²

2.2.2 Clasificación.

Los conflictos de trabajo pueden ser clasificados por sus sujetos y por la naturaleza del problema.

I.- Los conflictos tomando en cuenta los sujetos que intervienen en ellos se han clasificado, de la siguiente forma:

a) Conflictos obrero-patronales.-Son los que se suscitan entre un patrón y uno o varios trabajadores o sindicato de trabajadores.

b) Conflictos intersindicales.- Son los que se suscitan entre dos asociaciones profesionales.

c) Conflictos entre una asociación profesional y sus agremiados.- Originados por problemas sindicales, como por ejemplo, aplicación de sanciones sindicales y cláusulas de separación.

d) Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella, por ejemplo en el caso de un trabajador que ingresa a una empresa al

²² JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Op. Cit. p.43

margen de una cláusula de admisión.

e) Conflictos entre obreros.- consistentes, por ejemplo, en la reclamación de preferencia de derechos para ocupar una vacante.

f) Conflictos entre patronos.- Estos conflictos son meramente teóricos.

II.- Clasificación que se ha dado a los conflictos de trabajo atendiendo a la naturaleza intrínseca del problema o del tipo de interés que está en juego. Son conflictos de trabajo obrero-patronales, que en la práctica se clasifican en:

- a) Conflictos individuales de naturaleza jurídica.
- b) Conflictos individuales de carácter económico.
- c) Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.
- d) Conflictos colectivos de naturaleza económica.²³

²³ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Idem. pp.45 y 46.

2.2.3 Carácter Individual del Conflicto de Trabajo.

Los conflictos individuales son aquellos en los que está en juego el interés de uno o varios trabajadores, es decir, de personas, y no se afecta el interés colectivo de toda la comunidad de trabajadores respecto de un derecho concreto.

Los conflictos de trabajo individuales son los que surgen entre un trabajador y su patrón, en atención a la relación de trabajo, y el interés individual de cada trabajador se encuentra protegido en el derecho particular de un trabajador, a través de la aplicación de la norma jurídica respectiva, esto es, de la norma contenida en el derecho individual del trabajo, para darle solución.

2.2.4 Carácter Colectivo del Conflicto de Trabajo.

En los conflictos de trabajo, los conflictos obrero-patronales constituyen el grupo principal, porque todo el derecho del trabajo se construye fundamentalmente sobre la relación de trabajo.

Podemos decir, entonces, que los conflictos colectivos son aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se pretende afectar o se afecta la existencia misma de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general, o la existencia y

efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, contrato-ley o en la Ley Federal del Trabajo.

2.2.5 Carácter Jurídico del Conflicto de Trabajo.

Definiendo al conflicto jurídico como aquél que se refiere a la interpretación o aplicación de un Derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o por disposición de un Contrato Colectivo o Individual. En los conflictos jurídicos, la cuestión que se debate es un problema de Derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica en favor de quien le corresponde el Derecho. Por esto los conflictos jurídicos siempre se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

Los conflictos de naturaleza jurídica pueden versar sobre la interpretación o el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, o en el caso de que exista una norma aplicable, la discusión consistirá en la discrepancia en cuanto a su sentido para saber si ha sido o no aplicada.

2.2.6 Carácter Económico del Conflicto de Trabajo.

El conflicto de intereses o conflicto económico como se conoce en la doctrina del Derecho de Trabajo Mexicano, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o en el Contrato, es un planteamiento que tiende a modificar un Derecho existente o a crear un Derecho nuevo; y se dice que el conocimiento de estos conflictos compete al conciliador o al árbitro.

Concretando, los conflictos económicos tienen como fin la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios de trabajadores y planteado el problema a la autoridad competente, previo el procedimiento que se establece en La Ley Federal del Trabajo en vigor, artículos del 900 al 919, la Junta al resolver puede aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, pero en ningún caso podrá reducir los Derechos consagrados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.²⁴

²⁴ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, *Idem*, pp. 46,47 y 48.

CAPÍTULO III

EVOLUCIÓN DE LAS LEYES LABORALES EN EL DERECHO MEXICANO Y SURGIMIENTO DEL ARTICULO 878.

3.1. El artículo 123 Constitucional como tronco común del Derecho del Trabajo.

Actualmente el artículo 123 de la Constitución de 1917 ha sufrido cambios, variaciones de contenido, adiciones en sus principios fundamentales y el agregado de todo un apartado completo, el B, relacionado con el trabajo burocrático; pero en su redacción original, comprendió estas materias elementales:

a) La jornada de trabajo y los descansos, motivo de las especulaciones iniciales en torno a los citados artículos cuarto y quinto.

b) El trabajo de las mujeres y de los menores, para quienes se otorgaban condiciones especiales en la prestación de sus servicios, dada su condición biológica.

c) El salario y los medios de protección al salario, en particular el

salario mínimo que desde entonces se definió como la cantidad que baste a un trabajador para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, incluyendo la educación de los hijos y los placeres honestos.

d) Los riesgos del trabajo: Accidentes o enfermedades. Como consecuencia la responsabilidad patronal de otorgar atención médica a los trabajadores que los sufrieran durante el ejercicio de la actividad industrial, así como a pagar las indemnizaciones provenientes de alguna incapacidad física o de otra naturaleza, que impida el desempeño normal del trabajo.

e) La asociación profesional, otorgada tanto a patronos como a obreros, quienes pueden formar asociaciones, sindicatos u otro tipo de agrupaciones para la defensa de sus respectivos intereses comunes.

f) Las huelgas y los paros; las primeras para permitir a los trabajadores el equilibrio entre los factores de la producción. Los segundos para facultar a los patronos la suspensión de su actividad industrial en caso de urgente necesidad.

g) La relativa a las autoridades del trabajo: las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, en sus orígenes los únicos tribunales encargados de dirimir y solucionar los conflictos que llegaren a presentarse entre los trabajadores y los patrones, individualmente considerados, o constituidos en organizaciones de resistencia.

h) El trabajo de mexicanos en el extranjero.

i) La protección al patrimonio familiar de los trabajadores, y

j) La seguridad social, considerada entonces como una proyección a futuro.²⁵

Este extenso artículo 123 Constitucional, establece una institución sobre los Derechos y obligaciones laborales para el capital y el trabajo, así como establece Derechos en favor de la sociedad para tener una amplia gama de servicios como son, centros vacacionales, tiendas de consumo, créditos baratos, salud, inclusive para familiares de los trabajadores, conquistas laborales como son, indemnizaciones, prestaciones y el Derecho de huelga que hace un siglo costaron la vida alrededor del mundo a varios hombres.

De este precepto constitucional se originan varias leyes y reglamentos como son:

²⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Op. Cit. pp.12 y 13.

- 1.- Reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo. (Se deroga a partir del 21 de abr 97). Publicación 29/11/34.
- 2.- Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes sujetos a Presión. (Se deroga a partir del 21 Julio 97, por art.2o-transitorio de RSHMAT publicado el 21 enero 97). Publicación 27/08/36.
- 3.- Ley en favor de los Veteranos de la Revolución como Servidores Públicos. Publicación 07/01/50.
- 4.- Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la Inscripción de Patronos y Trabajadores, funcionamiento de la Dirección General del Instituto y Sesiones del Consejo Técnico. Publicación 02/09/50.
- 5.- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Publicación 30/12/53.
- 6.- Ley que incorpora al Régimen del Seguro Social Obligatorio a los Productores de Caña de Azúcar y a sus Trabajadores. Publicación 07/12/63.
- 7.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional. Publicación 28/12/63.
- 8.- Reglamento de Seguridad en los Trabajos de Minas. (Se deroga a partir del 21 de julio del 97). Publicación 13/03/67.
- 9.- Ley Federal del Trabajo. Publicación 01/04/70.

10.- Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Publicación 24/04/72.

11.- Reglamento de la Asamblea General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Publicación 08/01/73.

12.- Reglamento de la Comisión de Vigilancia del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Publicación 16/02/73.

13.- Reglamento de la Comisión de Inconformidades y de Valuación de INFONAVIT. Publicación 05/07/73.

14.- Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo. Publicación 02/05/75.

15.- Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas. Publicación 19/06/76.

16.- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo. Publicación 05/06/78.

17.- Instructivo para la Prestación de los Servicios de Guarderías para Hijos de Aseguradas. Publicación 13/07/81.

18.- Reglamento de los Servicios de Guarderías para Hijos de Aseguradas. Publicación 13/07/81.

19.- Reglamento para Efectuar y Enterar Descuentos al INFONAVIT.

Publicación 09/03/82.

20.- Reglamento de la Inscripción Federal del Trabajo. Publicación 10/11/82.

21.- Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo. (Abrogado por art.2o transitorio del RGIASVLL²⁶ 6 jul 98) Publicación 17/06/83.

22.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Publicación 27/12/83.

23.- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis. Del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicación 30/12/83.

24.- Ley Federal de Vivienda. Publicación 07/02/84.

25.- Reglamento de las Delegaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Publicación 30/09/88.

26.- Reglamento de Selección e Incorporación del Personal de los Tribunales Agrarios. Publicación 11/01/94.

27.- Reglamento de las Comisiones Consultivas Regionales y de las

²⁶ Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

Delegaciones Regionales del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Publicación 06/05/94.

28.- Reglamento de Comités Técnicos, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Publicación 14/06/94.

29.- Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Publicación 14/06/94.

30.- Reglamento del Servicio de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Publicación 14/06/94.

31.- Reglamento para la Promoción, Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Sector Público Afiliado al Régimen de Seguridad Social del ISSSTE. Publicación 26/09/94.

32.- Reglamento Interno de los Comités Consultivo Nacional y Gubernamental del Acuerdo de Cooperación laboral de América del Norte. Publicación 12/09/96.

33.- Reglamento de Afiliación. Publicación 30/06/97.

34.- Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Publicación 09/12/97.

35.- Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las disposiciones de la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y sus Reglamentos. Publicación 24/03/98.

36.- Reglamento Interior del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en Materia de Facultades como Organismo Fiscal. Publicación 24/03/98.

37.- Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Publicación 06/07/98.

38.- Estatuto Orgánico del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Publicación 22/12/98.

39.- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Publicación 13/08/99.

40.- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Publicación 14/12/99.²⁷

²⁷ CD ROM Visión Jurídica 2000

3.2. Antecedentes de la ley Federal del Trabajo de 1931.

El constituyente de 1917 dejó en libertad a los Estados para legislar en materia de trabajo, considerando que la situación de cada uno de ellos permitiría, dentro del marco de su soberanía política, ofrecer las mejores soluciones para regular las relaciones obrero-patronales, tal y como había ocurrido en sus leyes pre-constitucionales. Se inició desde 1918 un intenso movimiento legislativo local, promulgándose leyes del trabajo que introdujeron, algunas de ellas, aspectos más avanzados que los contemplados en el Artículo 123. Mencionemos sólo a título de ejemplos las leyes de los estados de Veracruz, Coahuila y Tamaulipas, que a nuestro juicio marcaron pautas en reglamentaciones ulteriores y fueron la base, en varios capítulos, de la primera legislación federal sobre la materia laboral.

La ley de Veracruz reguló materias que hasta años recientes han sido motivo de reconocimiento jurídico, como los contratos especiales y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En la de Yucatán podemos encontrar los antecedentes del servicio público de empleo en la organización de su bolsa de trabajo y los principios de la capacitación técnica en la sección creada para tal objeto. La legislación de Tamaulipas incluyó un

capítulo relativo a la participación de utilidades y otro más sobre seguros en instituciones privadas y la protección de trabajadores mexicanos en el extranjero, anuncio, desde aquellos años, del problema de los indocumentados. Coahuila introdujo un capítulo sobre reglamentación de talleres, que fue a su vez el antecedente directo del reglamento interior de trabajo en la Ley de 1931.

Las leyes del trabajo de las diferentes entidades federativas fueron promulgadas en las fechas siguientes:

Campeche	1o. de enero de 1925
Coahuila	1o. de octubre de 1920
Colima	21 de noviembre de 1925
Chiapas	5 de marzo de 1927
Chihuahua	25 de septiembre de 1926
Durango	10 de julio de 1924
Guanajuato	10 de junio de 1922
Guerrero	6 de diciembre de 1921
Hidalgo	20 de diciembre de 1917
México	21 de enero de 1918
Michoacán	1o. de septiembre de 1921
Nayarit	25 de octubre de 1918

Nuevo León	24 de enero de 1924
Oaxaca	14 de noviembre de 1921
Puebla	14 de noviembre de 1921
Querétaro	21 de febrero de 1922
Sinaloa	10. de julio de 1920
Sonora	2 de octubre de 1918
Tabasco	18 de octubre de 1926
Tamaulipas	12 de junio de 1925
Veracruz	15 de mayo de 1918
Yucatán	14 de febrero de 1919
Zacatecas	10. de junio de 1927

Sin embargo, poco tiempo transcurrió para observar que la libertad concedida a los estados de la República para legislar en materia de trabajo, acarreaba graves problemas nacionales en lugar de soluciones satisfactorias. Las razones para promover una legislación federal fueron abundantes y de fácil explicación, pero nos concretaremos, enumerando las de mayor interés social:

a) En relación con las condiciones impuestas en los contratos de trabajo se apreciaron profundas variantes. Algunas entidades permitieron

extensiones en la jornada de trabajo o limitaron los descansos; (Sinaloa, Michoacán, Durango, Chihuahua y Campeche), otras restringieron la acción sindical y la huelga; (Oaxaca, Nayarit, y Guanajuato), y algunas organizaron sus Tribunales del trabajo sobre bases peculiares (Tabasco, Sonora, Puebla, Nuevo León, Guerrero y Colima); casi todas impusieron normas respecto al salario, las que no se ajustaban al principio impuesto en el artículo 123 constitucional.

b) A propósito de los Tribunales obreros, llegó a estimar la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que eran Tribunales especiales prohibidos por la Constitución. Una polémica nacional en la que intervinieron destacados juristas llevó a la conclusión de estimarlos solamente Tribunales especializados.

c) Al presentarse los primeros conflictos nacionales, como fueron las huelgas de los trabajadores ferrocarrileros, mineros y textiles, en los años de 1925 a 1927 se observó que, al dejar libertad a cada estado para el tratamiento jurídico de estos conflictos, se pronunciaban resoluciones contradictorias. Pero lo más grave era que la aplicación de la legislación local daba trato desigual a problemas que en esencia eran similares.

d) Algunas legislaciones, como ya hemos dicho, habían avanzado en lo que ve a la forma y condiciones incluidas en los contratos, en lo que atañe a la substitución patronal o al trabajo de mujeres y menores, en lo concerniente al trato que se dio al movimiento de huelga o a la participación en utilidades; pero muchas otras ni siquiera reglamentaron aspectos importantes de la norma constitucional.

De todo ello surgió la necesidad por lo menos en algunos ramos, de una legislación nacional. De ahí que desde 1925 fuesen elaborados varios proyectos que dieron pauta para las primeras reformas, como ocurrió al crearse en el año de 1927 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con objeto de dirimir conflictos colectivos en los que estuvieran involucrados centros de trabajo ubicados en distintos lugares de la República. En el año de 1919 se presentó un primer proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales, pero no se aprobó por la Cámara de Senadores. Otro proyecto fue presentado el año de 1925 con iguales resultados. Fue hasta 1929 que se sintió en todo el país la necesidad de uniformar la legislación del trabajo y se convocó a una convención obrero-patronal, la cual tomando como base el proyecto Portes Gil redactó el de la Ley de 1931. El mismo año se reformó el párrafo introductivo del artículo 123 y la fracción X del artículo 73 constitucional, para permitir al Congreso Federal

legislar en materia del trabajo y para expedir una ley Federal.

3.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1931. (vigente hasta el 30 de abril de 1970).

Con la finalidad de acercarnos en el tema de este trabajo los artículos antecesores de 1931 del 878 se manifestaron de la siguiente manera:

Artículo 511. Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer unas u otra, el presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al grupo especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado, por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada 50 kilómetros o fracción.

Artículo 512. El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

II. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieren;

IV. Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará averirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y

V. Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

Artículo 513. Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada.

Artículo 514. Si no comparece el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.

Artículo 515. Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escritos iniciales.

Artículo 516. El acta en que consta el arreglo convenido, deberá ser entregada en copia a las partes, y el convenio, con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto por los trámites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del presidente de la Junta.

Artículo 517. Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Artículo 518. Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que hayan tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvencción, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto.

Previamente a la contestación de la reconvencción se intentará la avenencia de las partes, en un breve periodo de conciliación que se abrirá al efecto.

Artículo 519. Si las partes están conformes con los hechos y por no haberse alegado otros en contrario, la cuestión queda reducida a un punto de derecho, la Junta dictará desde luego resolución, oyendo a las partes, a sus procuradores o defensores si lo estima necesario en la misma audiencia.

Artículo 520. Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

Artículo 521. Si las partes no están conformes con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes.

Artículo 522. En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Pasado el periodo del ofrecimiento, la Junta o el grupo especial, en su caso, a mayoría de votos, declarará cuáles son las pruebas que se admiten y desechará las que estime improcedentes o inútiles.

Concluido el periodo del ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Debe hacerse notar el contenido del artículo 512 que resalta, el procedimiento de las partes en esta etapa conciliatoria, lo cual es positivo ya que el juzgador puede constatar que existe voluntad de las partes para llegar a un arreglo conciliatorio. En estos numerales existía más dedicación para el desarrollo de la audiencia de ley como se desprende del artículo 521 al conceder más tiempo para el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento de pruebas y no como sucede actualmente.

3.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Cuatro características -nos dice el doctor Mario de la Cueva, eminente tratadista y autor del anteproyecto de Ley Federal del Trabajo- distinguen al derecho laboral.

Primero: Ser derecho en constante evolución. Toda legislación laboral que se precie de progresista debe contener las garantías mínimas de la relación obrero-patronal. en la proporción que lo determinen los cambios económicos y sociales, habrá de cambiar esta legislación, a fin de coordinar en forma cabal las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.

Segundo. La inversión de la jerarquía de las fuentes jurídicas. En el derecho común la fuente principal es la ley; en el derecho del trabajo, el uso y la costumbre que en mayor grado beneficien al trabajador.

Tercera. Ser derecho concreto y actual. Su aplicación se encuentra en función de las actividades y profesión de las personas; no en principios inmutables; es decir, las normas que lo integran sólo implican reglas a seguir que

pueden ser variables según las condiciones y necesidades implícitas del trabajo que han de realizarse.

Cuarta: Es derecho imperativo. Expresa el doctor de la Cueva a este respecto que el derecho común tiene como límite el orden público, en tanto que el derecho del trabajo forma parte del orden público, esto es, en el primero se deja a las partes la solución de sus conflictos, pero de llevarlos ante el juez, éste resuelve conforme a disposiciones cuya aplicación no puede variar ni en su interpretación ni en su contenido. En el segundo, al ser el interés social de mayor importancia, en cualquier conflicto ha de privar la solución que beneficie al mayor número de personas, por sobre cualquier interés individual. En tales casos es justificable que intervenga el Estado para que permita se resuelvan los conflictos de modo que no dañen al orden público.²⁸

De acuerdo a estas características el Derecho del Trabajo es dinámico en su contenido, por lo que ha debido desenvolverse a la par con el progreso económico internacional. En el caso particular de México no sólo este factor influye en su permanente actualización, sino también los cambios políticos

²⁸ De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, 1949, pp.245 y siguientes

y sociales habidos en nuestra nación en los últimos sesenta años, han impreso características especiales a las relaciones obrero- patronales, derivadas más que de una verdadera lucha de clases, de una lucha de intereses sectoriales y de una gran dosis de demagogia política.

No podríamos enunciar al detalle, por no ser propósito de este esquema o panorama jurídico, todas las reformas que sufrió la ley de 1931 en sus casi cuarenta años de vida institucional, pero sí debemos señalar, por lo menos, las tres situaciones de mayor trascendencia, que dieron origen a la modificación de la ley, a saber:

Primera, el desahogo fabril en la etapa del gobierno presidencial del General Lázaro Cárdenas que dio origen a multitud de conflictos obreros, muchos reales, otros ficticios, obra de líderes oportunistas de la época, y que obligó a reformar en sus puntos básicos, el Derecho de huelga, el cual fue reglamentado, dentro de un cauce jurídico aceptable.

Segunda, la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social a fines del año 1943 que tuvo como resultado inmediato la reforma de varios capítulos de la Ley, en particular los relacionados con los riesgos del trabajo y el pago de indemnizaciones que sufrieran los trabajadores a consecuencia de tales riesgos.

Tercera, la introducción, durante el régimen del Lic. López Mateos, de una gran variedad de disposiciones, entre otras, las correspondientes al reparto de utilidades, que dio motivo inclusive a reformas constitucionales trascendentes, y que favoreció desde entonces la idea de que resultaba de mayor eficacia una reforma substancial a dicha ley, idea que fue recogida por el presidente Díaz Ordaz, en cuya administración se redactó el proyecto de la Ley vigente a partir de 1970. El proyecto tuvo amplia difusión y la Cámara de Diputados citó a audiencias a representantes obreros y patronales, quienes inclusive formularon censos contra-proyectos y manifestaron de viva voz sus puntos de vista. Conviene recordar que fueron escuchados, entre otros, los voceros de la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, la Confederación de Cámaras Industriales, la Confederación de Trabajadores de México, la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, la Coalición de Trabajadores Marítimos y Portuarios, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores y otros grupos característicos de ambas corrientes del pensamiento y la acción laboral.

La Ley de 1970 perfiló los principios rectores del Derecho del Trabajo y de interpretación de sus normas, basados en la protección y

dignificación de los Derechos humanos de los trabajadores como elemento esencial y distintivo de esta rama jurídica, resaltando su finalidad de equilibrio y justicia social en las relaciones entre los factores de la producción.

Esta tendencia se manifestó singularmente en la figura de la relación de trabajo como núcleo originario y dinámico del Derecho Laboral que revela su carácter expansivo, lo que motivó que se extendiera el ámbito tutelar de la Ley a trabajadores que se denominaban formalmente independientes, aunque subsiste el Contrato de Trabajo en cuanto documento y acredite la auténtica realidad de la relación laboral.

En congruencia con esas ideas se incorporaron a su régimen jurídico nuevos trabajos especiales como los de autotransportes y maniobras de servicio público, agentes de comercio y de seguros, deportistas profesionales, actores y músicos, comprendiéndose en ulteriores adiciones a los médicos residentes y trabajadores universitarios; así como la reglamentación del Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT), la capacitación y adiestramiento y las comisiones de seguridad e higiene. A su vez, se incrementaron las prestaciones en materia de descansos y vacaciones, y se crearon otras como el aguinaldo y la prima de antigüedad, la que acrece el patrimonio laboral de los trabajadores, así

mismo, se determinó la preferencia de los créditos laborales.²⁹

3.3.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1970 (vigente del 1 Mayo de 1970 al 30 Abril de 1980).

Las características del Derecho Laboral, expuestas por el maestro Mario de la Cueva y citadas en páginas anteriores, son cristalizadas en la L. F. T. de 1970, y ello se advierte en la evolución jurídica de los artículos relativos al tema de la presente tesis. Dichos artículos se presentan como sigue:

Artículo 748. En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, en los casos del artículo 600, fracciones I y II, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes al en que hubiese quedado integrada la Junta Accidental.

La notificación al demandado se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 688;

II. Si el actor no concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción;

III. La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las disposiciones del artículo 753, fracción I;

²⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Segunda edición, México, Esfinge, 1989, pp. 7 y 8.

IV. Si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer las pruebas que juzguen conveniente;

V. Concluida la recepción de las pruebas, el Presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; y

VI. El convenio a que lleguen las partes será ejecutado por el presidente de la Junta si ésta es Permanente, y en caso contrario se remitirá al presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más próximo.

Artículo 753. La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;

II. Si las partes llegan a un convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

III. Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones;

IV. El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora, para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones;

V. En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirsele prueba en contrario. La negación pura y simple

Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ya que tratándose de un largo proceso, es contradictorio que cuatro etapas se lleven a cabo en una sola audiencia, no sólo para ambas partes, sino también para la propia Junta que en resumen es la que administra el tiempo para todos los juicios que debe presidir.

3.4. El artículo 878 en el Derecho Laboral Mexicano. Reforma de 1980.

Finalmente el artículo que es materia de la presente tesis, surgió al ámbito jurídico laboral con la reforma de 1980 a la L. F. T. existente, para quedar de la siguiente forma:

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 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.

Los comentarios a este artículo serán abordados en el capítulo V del presente trabajo.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

CAPÍTULO IV

NATURALEZA JURÍDICA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

4.1. Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Subjetivo encuentra su tutela a través del Derecho Procesal, entendiendo éste como el conjunto de normas que tienden a resolver los conflictos entre partes a través de un órgano jurisdiccional.³⁰

El maestro Ross Gámez por otra parte, define el Derecho Procesal Laboral como, la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales.³¹

No obstante, se juzgó que se rompería la unidad del Derecho del Trabajo y que, al separar el Derecho Procesal del Sustantivo, se le apartaría de la finalidad fundamental del Derecho del Trabajo, que es la realización de la justicia social. Expresado con otras palabras, el Derecho Procesal del Trabajo se integra con las normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo,

³⁰ RAMIREZ FONSECA, Francisco, *Obligaciones y Derecho de Patronos y Trabajadores. Comentarios y Jurisprudencia*, Primera edición, México, PAC, 1985, p. 35

³¹ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, *Op. Cit.* p. 36

cuando éste es violado por algunos de los factores de la producción. Se estudió también la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los procesos de trabajo, transformándolos, de un procedimiento parcialmente oral y escrito, a un procedimiento puramente oral. Las encuestas que se hicieron entre el personal de las Juntas y entre los trabajadores y los patrones, llevaron a la conclusión de que si bien un sistema oral puede ser teóricamente preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos. Se consideró, especialmente, que la procedencia del juicio de amparo en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje exige que éstos queden escritos en el proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, pues de otra manera no podrían ser juzgados por nuestro más alto Tribunal. Por otra parte, un proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que no parece ni conveniente ni posible en el estado actual de nuestras instituciones jurídicas.³²

³² JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, *Idem.* p. 38

4.2. Principios del proceso del trabajo.

Se entiende el proceso laboral como el conjunto de actos que tienden a resolver los conflictos entre partes a través de un órgano jurisdiccional, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales.

Los principios del proceso laboral, establecidos en las reformas de 1980 a la L. F. T., se encuentran principalmente en el artículo 685, como sigue:

a) Publicidad. Se refleja en un doble aspecto: en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es público, y sólo, en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada; y también, en el sentido apuntado por Carnelluti, al referirse a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

Además, en otro aspecto, el procedimiento es de orden público por su imperatividad, según tesis de jurisprudencia; El procedimiento judicial es de orden público, por lo que es inconducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo. Apéndice al tomo XCVII, p. 1515.

b) Gratuidad. Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. El artículo 824 señala que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. La inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles embargados por los trabajadores, en los términos indicados por el artículo 962, también será gratuita.

c) Inmediación. Atañe, en primer lugar, a la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo 876, y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante un representante acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa; y en las demás etapas, pueden hacerlo por conducto de sus apoderados, de acuerdo con el artículo 692.

El principio de inmediatez debe operar también para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad con el auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo, para que exista una compenetración con lo actuado y el

laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, como dispone el artículo 841 de la Ley Federal del trabajo.

d) Oralidad. El proceso laboral es predominantemente oral, lo que según Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados según previene el artículo 713, la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento:

e) Principio inquisitorio y de participación activa. Si bien el artículo 685, en su primer párrafo, indica que el proceso laboral se iniciará a instancia de parte, esto corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa.

Sin embargo, esta facultad que corresponde al principio dispositivo del proceso, opera en la actualidad únicamente para instaurar la demanda, y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses; pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo o inquisitorio, que se manifiesta en el impulso de oficio y en la participación activa de las Juntas en el desarrollo del proceso, y la amplia facultad para recabar pruebas, de manera que se ha llegado a hablar de trilateralidad en el proceso, según se desprende de los artículos 771 (cuidar que los juicios no queden inactivos); 772 (requerimiento que deberá hacerse al trabajador para continuar el trámite cuando sea necesaria su promoción, a fin de evitar la caducidad); 782 (practicar las diligencias que juzguen convenientes); 784 (requerimiento al patrón para que exhiba los documentos probatorios); 790, fracción VI (intervención en la confesional); 803, 883 y 884, Fracción III (solicitud de informes por la Junta); 804 (obligación del patrón de exhibir los documentos concernientes a la relación laboral); 886 (diligencias para mejor proveer); y 940 (ejecución de los laudos).

f) Economía. Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos Art. 763 y 765; en la simplificación del número de audiencias -donde opera también el

principio de concentración-, ya que en el procedimiento ordinario se establece, según el artículo, 873, una primera audiencia de tres etapas: conciliación; demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas; continuándose la audiencia aunque no concurra una de las partes, a diferencia de la Ley de 1970 en que se mandaba archivar el expediente. En la segunda fase, el desahogo de las pruebas, y en la tercera se pasa a la audiencia de discusión y votación del proyecto de laudo formulado por el Auxiliar.

Este principio se refleja también en la facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento, sin que implique revocar sus resoluciones, que no existía anteriormente (Art.686). La preclusión que se refleja en la pérdida del derecho, una vez transcurridos los términos, sin necesidad de acusar rebeldía (Art. 735 y 738). y la aclaración de los Laudos, que evita la interposición de amparos innecesarios (Art. 847).

g) Concentración. Se manifiesta en la acumulación de los juicios prevista en el Art. 766 y siguientes. lo que; responde también al principio de economía procesal y contribuye a evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como a mantener la unidad en el desarrollo de la causa.

La concentración implica asimismo, la tramitación de los índices dentro del expediente principal, como regla general, y sólo por excepción en cuerda por separado (Art. 761), y la obligación de los colitigantes de designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos (Art. 697).

h) Sencillez. Se muestra en la ausencia de formulismos en el procedimiento; pudiendo limitarse las partes a precisar a los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten (Art. 687 y 878, Fracciones II y III).

Este principio se equipara al de informalidad, en virtud del cual el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, y bastará con que se precise en su demanda el lugar donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón (Art. 712).

Se refleja también en la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o Sindicatos sin sujetarse a las reglas del artículo 692, tomando en cuenta los documentos exhibidos, según el artículo 693. Asimismo, en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que correspondan,

aunque no se señalen expresamente (Art. 696).

i) Celeridad. Los anteriores principios confluyen en el de celeridad, que constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva.

La manifestación más importante de este principio, reside en la supresión de la recusación, sustituyéndola por la excusa, que puede resolverse de plano, cuando el interesado la presenta, o mediante un incidente, sin suspender en ningún caso el procedimiento (Art. 707 al 711).

La denuncia o acusación penal condiciona a que se haya ejercido la acción penal correspondiente por el Ministerio Público, según la fracción IV del artículo 707, con lo cual se impide la práctica de presentar denuncias penales sin fundamento alguno, como un subterfugio para obstruir el procedimiento.

La supresión del incidente de objeciones o tachas a los testigos, que deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba (Art. 818). La limitación de la suspensión o diferimiento de la audiencia en la etapa conciliatoria, a solicitud de ambas partes, por una sola vez (Art. 876, fracción IV); y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a solicitud del trabajador, en caso de que necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos

desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda (Art. 880, fracción II). La supresión del término de alegatos, como regla general, debiendo las partes formularlos, una vez desahogadas las pruebas, en la misma audiencia (Art. 884 IV).

j) Tutelar o de equilibrio procesal. El párrafo segundo del artículo 685 presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de intervención de las Juntas al recibir la demanda del trabajador:

Subsanar la demanda incompleta, donde la junta actúa de oficio, y aclaración de la demanda obscura o irregular, lo que corresponde al propio trabajador.

Puede objetarse que es dudosa su ubicación como principios procesales, pues no constituyen reglas jurídicas de protección al trabajador. En este sentido, creemos que representan dos significativos aspectos del principio de equilibrio procesal, inspirado en la finalidad del Derecho Laboral como un Derecho nivelador de desigualdades, conforme a la definición de Radbruch, que aquí se manifiesta en procurar no la igualdad formal sino la igualdad real entre las partes; de manera que, al decir de la exposición de motivos de la reforma de 1980, el proceso conduzca al esclarecimiento de la verdad, y que,

independientemente de los recursos de los contendientes, la justicia se otorgue a quienes tengan derecho a ella.

Junto a los enunciados en el artículo 685, aparecen en diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, otros principios enlazados al tutelar el equilibrio procesal, como el de asistencia a los menores en juicio, a que se refiere el nuevo artículo 691, y el trascendental del relevo de la carga de la prueba para el trabajador, contenido en el innovador artículo 784.

Así mismo el de buena fe, por el que el proceso no puede convertirse en torneo de astucias al decir del Dr. Mario de la Cueva, sino que debe basarse en la buena fe para contribuir al esclarecimiento de los hechos. La Junta sancionará a las partes o sus representantes que obren con dolo o mala fe (Art. 891).

Américo Pla y Rodríguez, en su monografía Los Principios del Derecho del Trabajo, analiza los principios de interpretación del Derecho Sustantivo, también aplicables al proceso.

1. El principio protector. Proteger a una de las partes para lograr que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.

2. In dubio pro-operativo. En caso de que una norma sea susceptible de entenderse de varias maneras, debe prevalecer aquella interpretación más favorable al trabajador. (Art. 18 de la L. F. T). Señala que Deveali sugiere dos condiciones de aplicación: a) Cuando exista una duda sobre el alcance de la norma; b) Siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador.

3. Regla de la norma más favorable. Según Russomano opera como el principio solar del Derecho del Trabajo contencioso. Consiste en que cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica, opera la más beneficiosa para el trabajador. De acuerdo con él Dr. Mario de la Cueva, la norma excluida no se deroga sino que se deja inoperante.

Surge, sin embargo, el problema de la unidad de medida para la comparación, ya que la teoría de la acumulación, extrae de cada norma las disposiciones que son más favorables, y la doctrina, comúnmente aceptada, de la inescindibilidad, o congloba mentó, considera globalmente a la norma, esto es, en su conjunto.

4. La regla de la condición más beneficiosa. Supone -dice Pla y Rodríguez- la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida, y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al

trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.

5. Principio de irrenunciabilidad. Para Russomano es el más trascendente del Derecho del Trabajo. Informa su carácter tutelar, y en el Derecho Mexicano se expresa principalmente en los artículos 5o., 33 y 34 de la Ley Laboral.

6. Principio de indisponibilidad. Las normas de trabajo son imperativas y no pueden ser substituidas o modificadas por las partes, por lo que este principio entraña una limitación a la autonomía de la voluntad que va unida a la noción de orden público. Significa -dice- que el Estado ha considerado que debe excluirse la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia regular su conducta de manera distinta a lo que estableció el juzgador.

7. Principio de la continuidad. Concieme a la estabilidad en el empleo. Podemos referirlo a los artículos 35, 39, 41, 48 y 49, L. F. T.

8. Principio de la realidad. Ataño a la teoría de la relación de trabajo, donde las condiciones reales de la prestación de servicios se sobreponen a las formales del Contrato de Trabajo Art. 20, 21, 26 y 31, L. F. T.

9. Principio de razonabilidad (o de racionalidad). Pla y Rodríguez lo destaca como un moderno principio que debe caracterizar al

Derecho del Trabajo, el cual por tratarse de relaciones humanas debe estar imbuido por conductas razonables: La afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales debe proceder conforme a la razón. Lo ejemplifica en una expresión de la Suprema Corte Argentina, al decir que toda pretensión en una persona -sea física o moral- debe encuadrarse en un marco de razonabilidad jurídica. Encuentra su aplicación en el Derecho Laboral en dos grandes zonas: a) las famosas zonas grises para poder determinar si se trata de una auténtica relación laboral o no y, sobre todo, para poder distinguir la autenticidad de la ficción; b) En otros casos, actúa como causa, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse a la arbitrariedad.

Creemos que en este principio resalta el criterio del buen sentido para la interpretación de las normas en función de las realidades humanas, aplicable a todo el Derecho y especialmente al del trabajo porque concierne a los hombres antes que a las cosas. Quizás en otro aspecto, al referirse a la actividad jurisdiccional, este principio se encuentra en la original doctrina de Recanes Siches, al oponer a la lógica pura tradicional, racional, la lógica de lo razonable y señala que en la sentencia del juez no rige el mecanismo de subsumir el caso concreto en la regla general, porque no siempre es factible distinguir los hechos jurídicos que configuran el caso, ni determinar entre varias

nomnar cuál es la aplicable, o cubrir una laguna jurídica, por lo que la ley, norma general abstracta, es una norma incompleta y la norma jurídica real se integra en la sentencia del juez. Una norma general -dice- no es una norma completa, porque no puede ser aplicada correctamente y sin más. Para que una norma general pueda ser aplicada a unas relaciones sociales es necesario tejer un puente entre la generalidad de la norma y la particularidad del caso concreto. Ahora bien, ese puente no consiste en modo alguno en lo que con tanta simplicidad, como con tanto error, llamaron muchos autores una subsunción de lo particular dentro o debajo de lo general. Las normas generales contenidas en las leyes y reglamentos son individualizadas en los fallos y resoluciones jurisdiccionales.

En este sentido el juzgador, en la norma individualizada, sigue las valoraciones de la norma general, pero utiliza también estimaciones jurídicas y experiencias, que corresponden no a la lógica tradicional, la lógica racional, sino a la lógica de lo razonable: La Lógica de lo humano o de lo razonable es una razón impregnada de puntos de vista estimativos, de criterios de valoración, de pautas axiológicas, que además, lleva a sus espaldas las enseñanzas recibidas de la experiencia, propia y de la experiencia del prójimo a través de la historia, agregaremos estos principios:

a) El de contradicción, que se expresa en la garantía de audiencia contenida en el artículo 14 constitucional, que es inherente al procedimiento contencioso, a fin de que las partes puedan ser oídas en el juicio.

b) Objetividad de la norma, de suerte que su aplicación no esté expuesta a la apreciación discrecional del patrón, el cual se ejemplifica en los casos de despido de los trabajadores de confianza, donde si bien la confianza es de carácter subjetivo, la pérdida de la misma para justificar el despido debe basarse en hechos objetivos, según la tesis contenida en la ejecutoria de la Suprema Corte A. D. 3295/58, del 29 de junio de 1959 (Art. 185 L. F. T).

c) Finalidad de la norma. El Derecho del Trabajo es finalista, su interpretación no puede ser ajena al humanismo jurídico que lo informa, sino que debe hacerse de acuerdo con su tendencia a conseguir el equilibrio y justicia social. (Art. 2o y 3o L. F. T).

d) Aplicación inmediata de la norma. Las normas de trabajo responden a exigencias inaplazables de interés social, por lo que su aplicación debe ser inmediata. Este principio va unido al carácter tutelar del Derecho Laboral, por lo que sólo opera en cuanto las normas favorezcan a los trabajadores y no cuando los perjudiquen. Está contenido en el artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que las leyes y tratados serán

aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

e) Equidad. Constituye un principio general de interpretación y de integración de la norma, matizada por la sensibilidad jurídica del juzgador. (Art. 17. L. F. T).

f) Apreciación de las pruebas en conciencia. Corresponde a la raíz histórica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en ese principio confluyen las ideas de Recanses Siches a que hemos referido, en el sentido de que las normas generales contenidas en las leyes son normas incompletas, y constituyen sólo uno de los ingredientes, aunque muy importante, que utiliza el juzgador junto con otros criterios valorativos y su propia experiencia, para integrar la norma individualizada que es la norma jurídica real, en la sentencia. Se expresa en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo precepto propicia una amplitud de criterio a las Juntas para pronunciar los laudos, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.³³

³³ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Segunda edición. México, Esfinge, 1984. pp.385a 392

4.3. Sujetos que intervienen en el proceso.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 689, las partes en el proceso laboral son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, aunque como bien señala el maestro Trueba Urbina, existe técnicamente diferencia entre la defensa y la excepción.

En este sentido también los terceros interesados pueden ser considerados como partes en el proceso del trabajo.

Desde un punto de vista meramente jurídico, se considera o se da el nombre de parte a las personas que intervienen en un juicio ya sea que tengan un interés directo en él, o que puedan resultar afectadas por la resolución que en dicho juicio se dicte.

Son sujetos de acción en el proceso los trabajadores, patrones, sindicatos, coaliciones, beneficiarios o cualquier persona que tenga interés en la controversia; los cuales, desde un punto de vista procesal se les denomina según la calidad con que intervengan: Actor, demandado, codeemandado o tercero interesado. Entendiéndose en sentido amplio como accionante tanto a quienes

ejercitan una acción o quienes oponen una excepción.³⁴

La capacidad de las personas para comparecer y ser parte en el juicio laboral la posee todo el que tenga la aptitud legal para ejecutar las acciones que estime le correspondan, entendiendo como aptitud para ser parte en el proceso del trabajo, que esté en pleno goce de sus Derechos Civiles, aunque en materia procesal laboral, pueden ser partes en el procedimiento laboral aun los trabajadores menores de 16 años, a quienes las Juntas harán que la Procuraduría de Defensa del Trabajo les designe un representante o defensor.

Esta disposición ha sido duramente criticada en la doctrina por considerar que la misma restringe la libertad o capacidad procesal de estos menores trabajadores a los que les impone una representación de oficio, aun en contra de su voluntad.³⁵

³⁴ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Op. Cit. p.49

³⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 344

4.3.1. Actor.

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 contra demandante o reconviniente. 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.³⁶

4.3.2. Demandado.

La persona contra la cual se endereza una demanda judicial, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada. Los jurisconsultos italianos sostienen que la demanda no se endereza contra el demandado sino frente al demandado, dando a entender con esto, que la entidad jurídica a la que apunta la demanda, es el tribunal y no el demandado. La cuestión es meramente de

³⁶ Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000, Todos los derechos reservados, DJ2K- 803

palabras, en toda demanda se exige algo al contrario, y la propia ley ordena que se exprese con claridad la cosa o prestación que involucra la demanda.³⁷

4.3.3. Tercero Interesado.

En la defensa de terceros cabe, al igual que en la propia, defender todos los bienes que se encuentren en peligro de ser lesionados o se estén lesionando.³⁸

De acuerdo a la L. F. T, y en específico el art. 690, las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta., el Tercero Interesado puede intervenir en cualquier etapa del proceso, hasta antes que se cierre la instrucción del mismo.

Para el caso específico, la Junta señalará fecha para que el Tercero manifieste y pruebe su interés en el juicio y pueda ser coadyuvante de

³⁷ PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Décimo Sexta edición, México, Editorial Porrúa S. A. 1984,p.234

³⁸ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Primera edición, México, Trillas, 1985.p.58

cualquiera de las partes o como parte, deducir una acción propia de él.³⁹

4.4. Desarrollo del Proceso.

4.4.1. Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

4.4.1.1. Demanda.

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

³⁹ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Op. Cit. p. 50

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 el documento que contiene la demanda, se pueden distinguir cuatro grandes partes, a saber: 1) el proemio, que contiene los datos de identificación del juicio: sujetos del proceso, vía procesal, objeto u objetos reclamados y valor de lo demandado; 2) los hechos, es decir, la enumeración y narración sucinta de los hechos en que pretende fundarse el actor; 3) el Derecho, o sea la indicación de los preceptos legales o principios jurídicos aplicables, a juicio del actor, y 4) los puntos petitorios.

4.4.1.2. La conciliación.

Esta etapa tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio. A esta etapa las partes tienen que concurrir personalmente; si se trata de persona moral, deberá concurrir su representante legal, con el debido poder especial notarial que señalan la Ley y la jurisprudencia.

La conciliación es en primer término un procedimiento con propósitos amigables en virtud del cual cada parte del litigio es solicitada para que acepte una transacción o avenimiento; y, en segundo lugar, su objeto es evitar el juicio con todas sus consecuencias legales.

Por ello, la conciliación se identifica con el espíritu del legislador y con la esencia misma de la justicia del trabajo.⁴⁰

4.4.1.3. Etapa de demanda y excepciones.

En la segunda etapa que es la de Demanda y Excepciones se ratificará o modificará la Demanda, podrá haber Réplica y Duplica, y también puede haber Reconvención, en este caso podrán dársele cinco días al actor para contestar ésta, suspendiéndose hasta entonces para continuarla. También en el caso de la modificación de la Demanda, a petición del Demandado, deberá suspenderse la audiencia, a fin de que tenga tiempo de estudiar y preparar sus defensas en relación con las modificaciones que hizo el actor a su demanda inicial.

La audiencia se lleva a cabo aun con la inasistencia de las partes;

⁴⁰ TENA SUCK, Rafael, y otro, Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, México, Trillas, 1986.p. 151.

quedando perfectamente establecido que si es el demandado el que no concurre, la demanda del actor se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; y si es el actor el que no comparece a esta etapa, la junta tendrá por ratificada su demanda.

Después de ratificada, o en su caso aclarada o modificada la demanda por el actor, el demandado la contestará y entregará copia al actor. En su contestación el demandado tiene la obligación procesal de referirse y contestar por separado todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda. En su contestación tiene la oportunidad procesal de alegar todas las defensas y oponer las excepciones que estime conveniente; debiendo tener presente que aunque oponga la excepción de incompetencia, debe contestar la demanda.

Como se dice antes, se puede replicar y contra replicar de lo que deberá quedar constancia en el acta respectiva.

Una vez concluida esta etapa y consignado así en el acta de la audiencia, se pasará de inmediato a la siguiente etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas.⁴¹

⁴¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. p.400

4.4.1.4. Etapa de ofrecimiento de pruebas.

En esta etapa, primero el actor y seguidamente el demandado ofrecerán los medios de pruebas que estimen convenientes, en relación siempre con los hechos controvertidos; los hechos no controvertidos o negados, no requieren ser probados, como tampoco los admitidos. El Derecho tampoco está sujeto a prueba.

Ambas partes podrán objetar recíprocamente las pruebas ofrecidas por la contraparte. Las impugnaciones u objeciones deberán razonarse, explicando los motivos por los que no deben ser admitidas, cuando al proponerlas no se hizo en la forma y términos legales o cuando resultan ociosas.

Cuando una parte ofrece pruebas, la contraparte puede ofrecer nuevas pruebas, siempre que no se haya cerrado la etapa correspondiente. Los medios de pruebas deberán ser los señalados en la Ley Procesal del Trabajo.

Por último, las Pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos requeridos para su desahogo; es decir, si se trata de una Prueba Testimonial o Confesional, deben señalarse los nombres, domicilios y en su caso, las razones por las que no pueden presentar los oferentes a los órganos de Prueba; o si se trata de una Prueba Pericial, acompañar las bases de la misma y

el interrogatorio sobre el que versará el dictamen; si se trata de la Prueba de Inspección, señalar los períodos, objeto y lugar de localización de los documentos o cosas materia de la misma, etc.

Puede concluirse que la reversión de la carga probatoria la carga de la prueba tiene como uno de sus principios fundamentales el de que quien afirma está obligado a probar),⁴² en materia laboral, tiene características específicas, que se apartan en todo de la ley común”.⁴³

Lo que puede apreciarse en la siguiente jurisprudencia:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.- En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, tesis número 630.

⁴² CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Primera edición, México, Esfinge, 1989.p.35

⁴³ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Op. Cit. p.71

4.4.1.5. De la Admisión y Desechamiento de Pruebas.

Cuando termine el Ofrecimiento de Pruebas por ambas partes, la Junta de inmediato resolverá sobre las Pruebas que Admita y las que Deseche, y en el mismo acuerdo señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Desahogo de Pruebas, la que deberá llevarse a efecto dentro de los 10 días hábiles siguientes.

Una vez cerrada esta etapa de Ofrecimiento de Pruebas, sólo se admitirán las que se refieran a Hechos o Pruebas de los 10 días hábiles siguientes.⁴⁴

El desarrollo de esta etapa sólo podrá suspenderse para continuarla 10 días después, en el caso de ofrecerse pruebas en relación con hechos nuevos y desconocidos que se señalen en la Contestación o en la Reconvención.

⁴⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit, pp.399 y 400

4.4.2. Alegatos.

El último período de la fase del proceso que denominamos de instrucción o de ordenación procesal, lo constituyen los Alegatos.

La ley de 1931 en su artículo 531 prevenía que los alegatos podían ser orales o escritos, mientras que el Art. 770 de la Ley de 1970, indica que los Alegatos tendrán que ser presentados necesariamente en forma escrita.

Los Alegatos son todas aquellas manifestaciones que hacen las partes en relación con sus acciones, defensas y excepciones y pruebas. Tratando de inducir al juzgador al convencimiento de determinada situación jurídica.⁴⁵

4.3.3. Laudo

El Laudo es la resolución del Tribunal que decide sobre el fondo del conflicto de acuerdo con los lineamientos establecidos en el dictamen, debiendo ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio (artículo 842). Se entregará a los integrantes de la Junta copia del proyecto (artículo 886), para que éstos dentro de los cinco días siguientes, en caso de considerarlo necesario, soliciten la

⁴⁵ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Primera edición, México, Cárdenas, editor y distribuidor, 1986. pp.411 y 412

práctica de diligencias para el esclarecimiento de la verdad; hecho lo anterior y conforme a lo dispuesto por el (artículo 888), se discutirá y votará dicho proyecto en los términos que el propio numeral establece, y si éste fuere aprobado sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de Laudo y se firmará por los integrantes de la Junta (artículo 889).

Los requisitos legales del Laudo son los que establece el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombre y domicilios de las partes y sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirvan de fundamento, y
- VII. Los puntos resolutivos.⁴⁶

⁴⁶ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Op. Cit. p.127.

CAPÍTULO V

EFFECTOS JURÍDICOS DEL ARTÍCULO 878 DE LA L.F.T. VIGENTE

Siendo el Art. 878 de la Ley Federal del Trabajo vigente el tema central del presente trabajo, a continuación se procederá a hacer el análisis de cada una de sus fracciones, abordando su texto legal, algunas de las jurisprudencias existentes, así como la situación actual respecto de cada uno de los asuntos regulados y el comentario correspondiente.

Art. 878: La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

Comentario:

El nombre oficial de la audiencia de ley es incorrecto; el nombre correcto debería describir de manera completa esta audiencia trifasial, por lo que un mejor termino sería: (1) Audiencia de Conciliación Voluntaria, (2) Modificación o Ratificación de Demanda, Contestación de Demanda o Reconvencción, Presentación de Defensas y Excepciones, Réplica y Contrarréplica, y (3) Ofrecimiento, Objeción, Perfeccionamiento, Admisión y Desechamiento de Pruebas.

FRACCIÓN I.	
Texto Legal:	<i>El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estos persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.</i>
Jurisprudencia:	Séptima Época Instancia: Pleno Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: 187-192 Primera Parte Página: 93

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES A LA ETAPA CONCILIATORIA. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU ARTÍCULO 876, FRACCIÓN I, NO VIOLA LA GARANTÍA DE AUDIENCIA. La fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo obliga tanto al actor como al demandado a comparecer a la etapa conciliatoria en forma personal, esto es, sin abogados patronos, asesores o apoderados; y la última fracción del mismo precepto impone a las partes también, la obligación de presentarse personalmente a la etapa de demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, pero únicamente para aquél caso en que no hayan concurrido a la primera etapa del procedimiento, es decir, a la de conciliación, ahora bien, de una correcta interpretación del numeral en cuestión se advierte que la obligación de comparecer personalmente a la etapa de demanda y excepciones tiene entre otras finalidades la de que se acuda ante la Junta respectiva para un nuevo intento de avenimiento entre las partes, pues de conformidad con lo dispuesto en el artículo 878, fracción I de la misma ley, la etapa de demanda y excepciones comenzará con la exhortación que haga el presidente de la Junta para que las partes lleguen a un arreglo y, a continuación, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. Luego entonces, la obligación de presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones sólo subsiste cuando las partes no lo hicieron a la de conciliación, pero no en el supuesto contrario, caso en el cual debe entenderse que la comparecencia podrá ser por cualquiera otro de los medios que la ley establece. En este orden de ideas, como la naturaleza real y jurídica de la etapa conciliatoria, que bien puede decirse que se extiende hasta la primera parte de la siguiente, o sea, de la de demanda y excepciones, en cuanto se refiere a la exhortación de avenimiento que debe hacer el presidente de la Junta es, concretamente, el de que las partes diriman el conflicto voluntariamente sin que el desacuerdo a que puedan llegar tenga, en sí mismo, consecuencias perjudiciales para ellos, por lo que no puede concluirse que se viola en su perjuicio la garantía de audiencia, pues, al producirse tal conducta, la autoridad no les priva de ningún derecho que las leyes les otorgan ya que el único efecto en esta hipótesis es el de que se les tenga por inconformes con Todo arreglo, pudiendo, por lo contrario, en la especie, comparecer la parte demandada a la etapa de demanda y excepciones en su segunda parte, al través de los medios que establece la ley, de tal manera que, en tales circunstancias, puede ser oído en juicio en la forma pretendida y, en consecuencia, no se produce la indefensión aducida por la parte quejosa.

Amparo en revisión 3630/82. Dicomsa Construcción, S. A. 5 de junio de 1984. Unanimidad de diecisiete votos, en cuanto a los puntos resolutivos, y mayoría de doce votos por lo que hace a la parte considerativa. Disidentes: Alfonso López Aparicio, J. Ramón Palacios Vargas, María Cristina Salmorán de Tamayo, Gloria León Orantes y Jorge Olivera Toro. Ponente: Fernando Castellanos Tena.

	<p>Nota: En el Informe de 1984, la tesis aparece bajo el rubro "LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU ARTÍCULO 876, FRACCIÓN I NO VIOLA LA GARANTÍA DE AUDIENCIA."</p>
<p>Situación Actual:</p>	<p>La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, debe celebrarse estando integrada la Junta, lo cual en la práctica es imposible, ya que el Presidente por cuestiones diversas, por lo general nunca se encuentra en las Salas de Audiencias. Generalmente esta responsabilidad tan grande nunca es asumida por dichos funcionarios, y quienes exhortan y dan sus acuerdos, por absurdo que parezca son los empleados de la Junta y no los funcionarios.</p> <p>De acuerdo a lo mencionado por la Fracción I del Artículo en comento, el Presidente de la Junta es quien debe exhortar a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio, sin embargo quienes hacen tal exhorto, son en realidad los empleados (mecnógrafos) y no los funcionarios de la Junta. Se inicia desde este momento, con vicios en el procedimiento.</p> <p>Por otro lado, y en lo que corresponde a las partes, éstas inician una serie de incidentes, en este momento procesal, por ejemplo se interpone el de falta de personalidad por cualquiera de las partes, si consideran que no se cumple con lo establecido en los Arts. 692 y 696.</p>
<p>Comentario:</p>	<p>Un aspecto primordial que era considerado como tal en las Leyes de 1931 y 1970, es decir, la conciliación, actualmente es manejado por empleados no facultados por la Ley, restando a este acto procesal la importancia que realmente tiene.</p> <p>Si la Junta administrara su tiempo para desahogar sus Audiencias, fomentando más la Conciliación, se ahorrarían una serie de juicios que no tienen razón de existir, recordemos que "mas vale un mal arreglo, que un buen juicio". El problema obedece a la falta de presupuesto, equipo y capacidad de los propios funcionarios, por lo que tomando en cuenta situaciones como la que se comenta, no importa si se cuenta con una excelente Ley Laboral, si independientemente de lo que se regule, se incurre en estas prácticas.</p> <p>Es indispensable, por ello, establecer la figura de un Conciliador, adscrito a cada Junta y buscar los medios idóneos para conciliar más eficientemente a las partes.</p>

FRACCIÓN II.	
Texto Legal:	<i>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 les hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.</i>
Jurisprudencia:	<p>Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: X, Julio de 1999 Tesis: 2a. /J. 75/99 Página: 188</p> <p>DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES. De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.</p> <p>Contradicción de tesis 77/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del decimonoveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 30 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.</p>

	Tesis de jurisprudencia 75/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.
Situación Actual:	El actor puede de ratificar su demanda si estima que no hay que hacer alguna modificación; la Junta puede prevenirlo para que demande correctamente las prestaciones que crea pertinentes: aclarar hechos, prestaciones, nombres, domicilios, cantidades, fechas, condiciones de trabajo, en fin corregirle errores de toda clase para precisar correctamente su acción y llevar el proceso en contra del demandado.
Comentario:	<p>No se precisa en este apartado qué clase de modificaciones puede hacer el actor, es decir, no se sabe exactamente hasta donde se puede modificar la demanda del actor. El artículo 873, por su parte, en su segundo párrafo previene que debe ser subsanado el escrito inicial del actor en cuanto a irregularidades que pudieran existir, por lo que es ilógico que adicionalmente se acepten modificaciones en esta etapa; con esta situación se pueden producir efectos muy serios para el demandado en el sentido de que es desventajoso contestar al momento las modificaciones del actor.</p> <p>Con estas disposiciones se advierte la parcialidad jurídica en favor del actor, sin embargo, si la Junta no previene al actor para subsanar las deficiencias de su escrito inicial, incurrirá en responsabilidad pudiendo ser demandada en un juicio de Amparo.</p> <p>Cabe aclarar que si existen modificaciones por parte del actor, el demandado tiene el derecho de solicitar se suspenda la audiencia y se señale nuevo día y hora para efectuar una audiencia <i>incidental</i> en la que se deba dar contestación a dichas modificaciones.</p>

FRACCIÓN III.	
Texto Legal:	<i>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.</i>
Jurisprudencia:	<p>Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, Marzo de 1998 Tesis: 2a./J. 11/98 Página: 257</p> <p>AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL. Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende, en términos generales, que en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante. En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante. En este orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad. Contradicción de tesis 14/97. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer</p>

	<p>Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.</p> <p>Tesis de jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.</p>
Situación Actual:	<p>Si el demandado no comparece personalmente a la audiencia de ley se le tendrá por perdido su derecho a un arreglo conciliatorio, a contestar la demanda y a ofrecer pruebas (apercibimientos). En el caso de que le haya sido objetada la personalidad y el incidente haya trascendido, se tomará en rebeldía.</p> <p>En caso contrario, una vez ratificada la demanda por el actor, el demandado contesta la misma siempre por escrito; el principio procesal de oralidad invocado en el Art. 685, se volvió prácticamente obsoleto ya que éste se aplica solamente para modificar y ratificar escritos. En lo que respecta al traslado de la contestación, es una cuestión que depende sólo de la ética de los litigantes, ya que por lo general se tratará de esgrimir el hecho de expedir la copia simple para el contrario.</p>
Comentario:	<p>La causa de que en la actualidad todo deba presentarse por escrito, es la misma comentada en la Fracción I del artículo en comento en cuanto a que obedece principalmente a la falta de tiempo, presupuesto y personal con equipo calificado, por lo que, en consecuencia, los principios del derecho procesal laboral en este caso la oralidad, la inmediatez y la sencillez, pasaron a un segundo plano.</p> <p>Por otro lado, la jurisprudencia transcrita detalla la serie de complicaciones que tiene el demandado, a las que se hizo referencia en el comentario a la Fracción II.</p>

FRACCIÓN IV.	
Texto Legal:	<p><i>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.</i></p>
Jurisprudencia:	<p>Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: II, Octubre de 1995 Tesis: I.5o.T.30 L Página: 515 DEMANDA, CONTESTACIÓN A LA. NEGATIVA SIMPLE Y PURA DEL DERECHO. EFECTOS. Es requisito indispensable que el pasivo refute detalladamente cada uno de los puntos de la reclamación, y no efectuarlo en forma global, pues de lo contrario tal actitud se estimará como silencio o evasiva, y de conformidad con el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, al actuar de esa forma se traduce en una negación simple y pura del derecho, importando así la aceptación de los hechos. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 4545/95. Ultra pura de Azcapotzalco, S.A. de C.V. 25 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.</p> <p>Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Noviembre de 1996 Tesis: I.7o.T. J/8</p>

	<p>Página: 343</p> <p>DEMANDA LABORAL, CONTESTACIÓN A LA. CUANDO SE NIEGA LA RELACIÓN LABORAL, ES VÁLIDO QUE SE CONTESTE DE MANERA GENERAL.</p> <p>Si bien es cierto que el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo dispone que en la contestación de demanda, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo 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; no menos cierto es también que, cuando el demandado se excepciona negando tajantemente la relación de trabajo, es plenamente válido que niegue en forma general la demanda laboral, pues ante la negativa de dicha relación, no está en posibilidad de establecer controversia particularizada en cuanto a todos y cada uno de los hechos fundatorios de tal demanda; razón por la cual, la contestación formulada en los términos apuntados, no ocasiona que se tengan por ciertos los hechos respecto de los que no se suscitó expresa controversia.</p> <p>SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 7547/93. Bernardo Javier Dávalos Rivero. 19 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza.</p> <p>Amparo directo 6007/94. Juan Carlos Martínez Villalpando. 5 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.</p> <p>Amparo directo 1117/95. Arturo Luis Labrada Gaona. 21 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Casimiro Barrón Torres.</p> <p>Amparo directo 10787/95. Fidel Rubio Luna. 9 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.</p> <p>Amparo directo 7817/96. Reynaldo Castro Martínez. 12 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.</p>
Situación Actual:	<p>Se somete al demandado a litigar contra la propia ley de la materia, ya que, contra toda lógica jurídica no se puede contestar, ignorando los hechos.</p> <p>Se establece la formalidad que debe cumplir el demandado en su contestación, sin embargo, en el supuesto de que el actor incurra en falsas declaraciones en su demanda, es decir, por ejemplo, en establecer alteraciones a las condiciones de trabajo o las marcadas en las 13 fracciones del Artículo 784, el demandado se ve en estado de indefensión.</p>

Comentario:	<p>Este apartado es vago e impreciso y propicia que el demandado no conteste apropiadamente la demanda, mientras que el actor puede abusar de su derecho protector de clase estableciendo en sus demandas prestaciones y hechos ficticios.</p> <p>Por otro lado, en el supuesto de que el demandado, como excepción y defensa, negara la relación laboral, se estaría en contra del dinamismo del Derecho Procesal Laboral, tal como se advierte de la jurisprudencia antes transcrita.</p>
-------------	---

FRACCIÓN V.	
Texto Legal:	<p><i>La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.</i></p>
Jurisprudencia:	<p>Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: V, Abril de 1997 Tesis: XI.1o.2 L Página: 244 INCOMPETENCIA EN EL JUICIO LABORAL. ACTUACIONES NULAS CUANDO PROCEDE LA EXCEPCIÓN. El artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo prevé: "Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928, fracción V, de esta ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación."; sin embargo, dicho precepto no debe tomarse en forma aislada, sino en relación con el numeral 878 de esa propia ley, conforme al cual "La etapa de demanda y excepciones se desarrollará</p>

	<p>conforme a las normas siguientes: ... 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, sé tendrá por confesada la demanda.", Dé donde se deduce que las actuaciones que deben declararse nulas, en el caso de que prospere la excepción de incompetencia, son las que sigan a las practicadas en la etapa de demanda y excepciones.</p> <p>PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.</p> <p>Amparo directo 383/96. Ismael Bolaños Tapia y coagraviado. 21 de febrero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Valdés García. Secretaria: Ma. Ofelia Aguilar Lemus.</p>
<p>Situación Actual:</p>	<p>El demandado puede en su contestación de la demanda alegar la incompetencia de la Junta, lo cual será resuelto en una audiencia <i>incidental</i> en la que se resolverá la incompetencia planteada.</p> <p>Adviértase que en cada fracción pueden ser suscitados diversos incidentes, los cuales desde luego, van en contra de los principios fundamentales del Derecho Procesal Laboral mencionados en el Art. 685 de la Ley en comento.</p>
<p>Comentario:</p>	<p>Si el demandado pretende en su contestación, establecer un incidente de previo y especial pronunciamiento como puede ser la Incompetencia por inhibitoria o por declinatoria, tiene que adelantar su Contestación ad cautelam, lo cual lo deja en completo estado de indefensión. En este caso, el secreto profesional no es respetado, sin embargo, si el demandado no lo hace así, precluye su derecho para contestar, si la Junta se declara competente.</p> <p>El actor cuenta, en el ejemplo descrito, con mayor información de su contrario, lo que origina una afectación en la táctica jurídica del demandado, a pesar de que debieran imperar la imparcialidad, la justicia y la equidad.</p>

FRACCIÓN VI.	
Texto Legal:	<i>Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.</i>
Jurisprudencia:	<p>Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Tomo: 69, Septiembre de 1993 Tesis: 4a. /J. 30/93 Página: 17</p> <p>REPÚBLICA Y CONTRARRÉPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar. Ahora bien, estas figuras procesales, que no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvencción, puesto que no cambian ni amplían la materia original del juicio, sólo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes con relación a las acciones y excepciones planteadas en su demanda y contestación, con el propósito limitado de precisar los alcances de la controversia; por tanto, debe concluirse que la réplica y contrarreplica, en caso de que las partes quieran hacerlas, son alegaciones que ratifican la litis en el juicio laboral y, que, si se asentaron en el acta correspondiente, deben tenerse en consideración al emitirse el laudo. Contradicción de tesis 11/91. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 31 de mayo de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José. Tesis de Jurisprudencia 30/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto</p>

	<p>Tribunal en sesión privada del catorce de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.</p> <p>Nota: Esta tesis 30/93 publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 67 (julio 93), Pág. 13 a petición de la Sala se vuelve a publicar con correcciones que envía.</p>
Situación Actual:	<p>La Réplica es el interés del actor cuando se ha conformado la litis y trata de llamar la atención del Dictaminador para que observe que hay controversia en los puntos que considera de importancia en su acción.</p> <p>La Contrarréplica es lo mismo del apartado anterior con los intereses del demandado, debatiendo, por ejemplo, el ofrecimiento de buena fe de trabajo que se hizo al actor. Al pretender con la reversión de carga de la prueba que el actor pruebe su acción, se crean serios problemas, ya que de ser de buena fe el actor debe probar su acción, lo cual ya será imposible; y para el caso de ser de mala fe el patrón deberá probar sus Excepciones y Defensas, lo cual será también imposible. Prácticamente en esta fase se puede ver quién gana o pierde el conflicto.</p> <p>En el caso de que se acepte la reinstalación del actor (trabajador), se señala un nuevo día y hora para llevar a cabo dicho acto; sin embargo, en la realidad esto se traduce en que el actor, después de haber firmado la aceptación de su reinstalación, inicia casi inmediatamente una nueva demanda. En este sentido se puede plantear un incidente de acumulación de juicios, en cuyo caso, la acreditación del despido en uno de ellos, lo comprobará en los restantes.</p>
Comentario:	<p>Este punto de la audiencia es vital para las partes, es donde se llega a la sustancia del juicio y por increíble que parezca, cualquiera de las partes que maneje a su interés este apartado, puede inclusive presumir de la ventaja o desventaja del juicio, sobre todo porque se hace referencia a la carga probatoria con la fijación de la litis que ha quedado establecida.</p> <p>Este apartado debe seccionarse y además brindar la oportunidad de diferir la audiencia; se deben reglamentar específicamente los casos relativos al ofrecimiento de trabajo de buena o de mala fe, en virtud de que se está involucrando en una fracción simple y sencilla, todo un mundo procesal.</p>

FRACCIÓN VII.	
Texto Legal:	<i>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.</i>
Jurisprudencia:	<p>Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Tomo: 58, Octubre de 1992 Tesis: 4a./J. 21/92 Página: 22</p> <p>RECONVENCIÓN, PROCEDE EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, Y COMPETE CONOCER DE LA MISMA A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO LA PRESTACIÓN QUE EN ESA VÍA SE RECLAME ESTÉ ÍNTIMAMENTE VINCULADA CON LA RELACIÓN DE TRABAJO. De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 604, 621 y 878, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, la parte demandada en un juicio laboral puede reconvenir a su contraria durante la etapa de demanda y excepciones, y el requisito para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan conocer y resolver la acción que en esa vía se ejercite, es que la misma se refiera a un conflicto de trabajo suscitado entre las partes, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ella.</p> <p>Contradicción de tesis 20/92. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.</p> <p>Tesis de Jurisprudencia 21/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.</p>

<p>Situación Actual:</p>	<p>Se puede contra demandar al propio actor, sufriendo las partes un cambio en su denominación, la que consistirá en actor reconvenccionista y demandado en el juicio principal y el demandado reconvenccionista y actor en el juicio principal; como en cualquier otro juicio se demandan prestaciones se exponen los hechos y derechos y a su vez, el actor tiene que contestar esa demanda que se le emplaza, ya sea en el momento o puede diferirla para su debida contestación 5 días hábiles después, o atendiendo a la carga de trabajo de la Junta.</p>
<p>Comentario:</p>	<p>Debe considerarse que en el caso de que el trabajador reconveniga al patrón, este último ya no podrá ofrecer el trabajo, ya que esto sería considerado como una acción de mala fe y puede a su vez reconvenir, aunque en dicho caso no podría condenarse a un trabajador a pagar al patrón.</p> <p>Al reconvenir al actor, éste puede contestar en la Audiencia misma, lo que es muy arriesgado. En estos casos es siempre aconsejable diferir la audiencia, para dar una contestación adecuada, aunque es imposible que ésta se haga en los siguientes 5 días, por las cargas de trabajo que se registran en las Juntas.</p> <p>Se presenta el mismo caso ya descrito en la Fracción II, sólo que en este supuesto, la audiencia <i>incidental</i> se llevará a cabo para presentar la contestación a la reconvencción.</p>

FRACCIÓN VIII.	
Texto Legal:	<i>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.</i>
Jurisprudencia:	<p>Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo VIII, Agosto de 1998 Tesis: VI.3o.21 L Página: 827</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. CONSTITUYE UNA UNIDAD. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas si bien es cierto que está dividida en tres etapas, también lo es que se trata de una sola audiencia, tan es así que se señala día y hora para la celebración de la audiencia completa y no día y hora para la celebración de cada una de las etapas.</p> <p>TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Queja 19/98. Eugenio Velazco Delgado. 11 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Norma Fiallega Sánchez. Secretario José Manuel Torres Pérez.</p> <p>Amparo en revisión 54/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Chávez Priego. Secretaria: María de la Paz Flores Berruecos.</p>
Situación Actual:	Concluida la etapa conciliatoria y la de demanda y excepciones, la Junta emite un acuerdo en el cual establece que no hubo arreglo conciliatorio, la personalidad de las partes, la ratificación y contestación de la demanda y por hechas las manifestaciones de la réplica y contrarréplica, por lo que se pasa en ese momento a la última etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas (Art. 880 L.F.T.). Esto, desde luego, siempre y cuando la Junta, por lo avanzado de la hora, no se reserve el derecho de acordar, lo que implicaría que la audiencia sería

	diferida hasta nueva fecha. Hay que hacer notar que la duración de cada audiencia de las reguladas por el Art. 878 puede llegar hasta cuatro o cinco horas.
Comentario:	<p>De acuerdo al Art. 521 de la Ley de la materia de 1931, la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas debía realizarse 15 días después de la audiencia inicial, y en la Ley de 1970, Art. 759, ésta se llevaba a cabo en los 10 días posteriores, por lo que después de fijarse la litis, las partes tenían tiempo para estudiar y examinar las pruebas a ofrecer.</p> <p>Aún cuando no se trate de una nueva propuesta, en virtud de que esto ha sido regulado anteriormente, sería sano contar con tiempo para estudiar la fijación de la litis y estudiar más a fondo y perfeccionar las pruebas que deben ofrecerse.</p>

Una vez analizados los efectos prácticos y jurídicos de cada una de las fracciones del Artículo 878 de la L.F.T. vigente, a continuación abordaremos estos mismos puntos haciendo referencia a las propuestas que al respecto se plantean.

Para ello, se continúa con la posición antes expuesta en cuanto a la división de la audiencia en las siguientes partes:

1. Conciliación
2. Demanda, Modificación de la Demanda y Contestación o Reconvención y Excepciones
3. Ofrecimiento y Admisión o Desechamiento de Pruebas,

Quedando las propuestas como sigue:

1. Conciliación

1.1 Esta etapa debe ser llevada a cabo en una audiencia especial regulada ex profeso para lograr la avenencia de las partes, intentando un arreglo que satisfaga a las partes en conflicto, tal como se estipulaba en los Artículos 511 y 512 de la Ley de la materia de 1931¹. Al ser manejada en una audiencia separada, sería posible predeterminar por ley los plazos que deben regir entre la Conciliación y la Etapa de Demanda y Excepciones, ya que actualmente el Artículo 876 referente a la Conciliación, en su Fracción IV, indica que:

“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

¹ Cfr. Punt. 3.2.1 del presente trabajo, p. 66

reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha, con los apercibimientos de ley."

En la práctica, los ocho días mencionados en esta fracción, se convierten en un periodo que dependerá de la carga de trabajo de las Juntas, lo que ocasiona una pérdida de tiempo que en general se extiende más allá de mes y medio o dos meses. En este sentido se debe restablecer el contenido del Artículo 511 de la ley antes mencionada, el cual establecía un periodo de diez días para la celebración de la Audiencia de Demanda y Excepciones.

Otra razón por la que es indispensable regular la Audiencia de Conciliación de forma detallada es que, a pesar de que en la actualidad el Art. 876 en su fracción IV, tal como quedó establecido en la página anterior, establece que el diferimiento de la audiencia puede ser realizado por "una sola vez", en la práctica esto se extiende a las veces que la Junta considere pertinentes, ello tal vez, en busca de lograr la conciliación. No obstante la duración del juicio se alarga, originando con ello que se pierda el interés jurídico por parte del trabajador quien no ve cumplido su derecho laboral.

1.2 Es indispensable instituir la figura del "Conciliador" dentro del juicio laboral. La audiencia de Conciliación propuesta en el inciso anterior deberá estar presidida por esta figura, misma que deberá de oficio, instar a las partes a una amigable composición.

Lo anterior, en virtud de que actualmente falta coordinación, interés y sensibilidad en el personal de la Junta para buscar un equilibrio que logre la tan buscada conciliación. Existiendo dicha figura, se logrará también una adecuada redacción en los convenios, lo que evitará secuelas que den origen a posibles procesos en que se reclamen prestaciones extraordinarias tales como reparto de utilidades.

2. Demanda, Modificación de la Demanda y Contestación o Reconvención y Excepciones

2.1 Las etapas procesales correspondientes a la Demanda, Modificación de la Demanda y Contestación o Reconvención y Excepciones, deben ser también presentadas en una Audiencia por separado de la Conciliación y el Ofrecimiento de Pruebas. Una vez más, se sugiere se adopte nuevamente el criterio legal utilizado al respecto por la Ley de la materia de 1931 en sus Artículos 517 a 519.

2.2 Respecto a la modificación de la Demanda (Art. 878 Fracc. II), es preciso que la ley especifique hasta qué punto puede ser modificada la acción interpuesta por el trabajador, ya que la modificación, al no estar delimitada, puede, en la práctica, cambiar pretensiones de despido, rescisión, accidente, etc., dejando en estado de indefensión al contrario.

2.3 El texto de la Fracción V del multicitado Artículo 878 debe ser cambiado en el sentido de que permita interponer Incidente de previo y especial pronunciamiento por Incompetencia de la Junta, y continuar con la contestación de la demanda hasta en tanto se resuelva el citado incidente. En el caso de que la Junta fuera declarada competente, podría apercibirse a la parte demandada, sin que precluyera su derecho para contestar la demanda.

2.4 En caso de existir Reconvención, ésta debe ser contestada sólo en audiencia diferida y no de inmediato, como es mencionado de manera opcional en la Fracción VII del Art. 878. La misma ley deberá marcar el plazo en el cual dicha audiencia se

llevará a cabo, ya que el establecido actualmente, es decir, el de 5 días, no es cumplido por la carga de trabajo que aqueja a las Juntas.

2.5 El contenido de la litis debe ser calificado por la Junta al final de la citada audiencia de Demanda y Excepciones, una vez transcurridas la réplica y contrarréplica mencionadas en la Fracción VI del Artículo en comento. En esta calificación deberá establecerse claramente a quién corresponde la carga de la prueba.

3. Ofrecimiento y Admisión o Desechamiento de Pruebas

3.1 El ofrecimiento y admisión o desechamiento de pruebas debe realizarse en audiencia por separado tal como se establecía en el Art. 521 de la Ley de la materia de 1931 y en el Art. 759 de la L.F.T. de 1970.

3.2 En el caso de existir objeciones especiales, deberá ser señalado un nuevo día y hora para el ofrecimiento del perfeccionamiento de dichas pruebas.

3.3 La admisión o desechamiento de Pruebas debe ser resuelta siempre con reserva por la Junta, a fin de que ésta tenga el tiempo y la imparcialidad suficiente para la valoración correspondiente.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La regulación del trabajo se da desde antes de nuestra era, es sin embargo hasta el inicio del capitalismo cuando se requiere de una legislación formal que evite la opresión del trabajador. En México, la normatividad laboral se aprecia concretamente hasta inicios del Siglo XX, cuando el abuso contra el trabajador mexicano, especialmente el indígena y el campesino culminó con una lucha armada que daría como fruto la Constitución de 1917, en cuyo Artículo 123 quedaron plasmadas las garantías laborales.

SEGUNDA. El Derecho del Trabajo se concibe como el conjunto de principios y normas que regulan a la relación jurídica creada o establecida entre un prestador de servicios y una persona que los aprovecha en su beneficio a cambio de una remuneración. Las especiales características del Derecho del Trabajo hicieron necesario considerarlo, por la mayoría de la doctrina, como parte del Derecho Social, estando éste destinado a extender sus beneficios al mayor número posible de hombres que viven de su trabajo, a tutelar y promover los intereses de las diversas clases sociales que sufren injusticia.

TERCERA. La relación individual de trabajo puede establecerse o existir con o sin contrato individual de trabajo, y consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la ley laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

CUARTA. El derecho subjetivo encuentra su tutela a través del Derecho Procesal, entendiendo éste como el conjunto de normas que tienden a resolver los conflictos entre partes a través de un órgano jurisdiccional. El Derecho Procesal Laboral, por tanto, conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales.

QUINTA. Los principios del Proceso Laboral se encuentran contenidos actualmente en el Artículo 685 principalmente y en otros artículos de la Ley en comento. Entre ellos se encuentran los siguientes: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, inquisitorio y de participación activa, economía, concentración, sencillez, celeridad, tutelar, protector, in dubio pro-operario, de la norma más favorable, de la condición más beneficiosa, de realidad, de razonabilidad, de contradicción, de objetividad de la

norma, de finalidad de la norma, de aplicación inmediata de la norma, de equidad y apreciación de las pruebas en conciencia. Todos estos principios deben ser aplicados a los juicios laborales donde existan sujetos capaces de reclamar sus derechos y obligaciones recíprocos, mediante el desarrollo del proceso laboral.

SEXTA. La evolución de las leyes laborales en el Derecho mexicano, tienen como punto de partida el Artículo 123 Constitucional, el cual, en su momento representó un avance legislativo y social importantísimo al marcar los derechos esenciales de todo trabajador en cuanto a jornada, trabajos especiales, salario, protección al salario, riesgos del trabajo, asociación profesional, huelgas y seguridad social entre otras. En el año de 1931 se promulgó la primera Ley laboral federal, y en 1970 la vigente y ya no tan nueva Ley Federal del Trabajo, misma que fue reformada procesalmente en el año de 1980.

SÉPTIMA. El Artículo 878 de la L. F. T. vigente, y objeto de la presente tesis, tuvo su antecedente en los Artículos del 511 al 522 de la ley de la materia de 1931. De los artículos mencionados es de hacer notar que el 512 regulaba el procedimiento de las partes en la etapa conciliatoria y ordenaba una audiencia de ofrecimiento de pruebas, concediendo más tiempo para el desarrollo de esta etapa que el que actualmente se concede.

OCTAVA. En la L. F. T. de 1970 el antecedente del actual Art. 878 fueron los Artículos del 748 al 759. En estos se advierte nuevamente una disposición conciliadora y el desarrollo de la audiencia de ley, con más técnica y tiempo para el desarrollo del proceso.

NOVENA. Finalmente, en 1980, las reformas a la L. F. T. hicieron que en el Art. 878 se regulara la etapa de demanda y excepciones. Dicho Artículo contiene ocho fracciones en las que se regula una primera audiencia en la que deben realizarse las siguientes diligencias: Audiencia de conciliación voluntaria, modificación o ratificación de la demanda, contestación de la demanda o reconvencción, presentación de defensas y excepciones, réplica y contrarréplica y ofrecimiento, objeción, perfeccionamiento, admisión y desechamiento de pruebas.

DÉCIMA. La intención del legislador, respecto de hacer expedita la aplicación de la justicia laboral y regular en una sola audiencia tal cantidad de actos procesales, resulta

contraproducente en la práctica. Las audiencias tienen una duración de varias horas al final de las cuales la Junta puede reservarse el derecho de acordar y diferir la audiencia para nueva fecha, por lo que en todo caso, sería preferible reglamentar debidamente cada momento procesal en distintas audiencias tal como se hacía en la ley de la materia de 1931 y la de 1970 antes de su reforma.

DÉCIMO PRIMERA. Los efectos jurídicos del Art. 878 de la vigente ley de la materia, son muy severos por la rigidez imperante en cuanto a la comparecencia personal de las partes al proceso laboral, ya que los apercibimientos se hacen efectivos sin importar las contrariedades que puedan existir en el desarrollo del juicio. Por otro lado, la regulación actual de cada Fracción del artículo mencionado, abre la posibilidad para interponer todo tipo de incidentes los cuales deben ser resueltos a lo largo de varias audiencias, lo cual, va en contra del principio de pronta y expedita impartición de justicia que como ya se hizo mención, era la intención del legislador.

PROPUESTAS

Una vez analizadas las deficiencias de la actual regulación para la audiencia de regulada por el Art. 878 de la Ley Federal del Trabajo, se hacen las siguientes propuestas:

PRIMERA. Es necesario instituir en la Junta de Conciliación y Arbitraje la figura del Conciliador.

SEGUNDA: Debe existir una regulación especial en cuanto a la interposición de los incidentes a fin de que en la medida de lo posible éstos sean resueltos por la Junta, sin necesidad de suspender el procedimiento.

TERCERA: Procesalmente, debe ser otorgado más tiempo para llevar a cabo las diligencias actualmente reguladas por el Art. 878. Además de desplazar la etapa conciliatoria, las etapas de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas deben ser realizadas en diversas fechas. En lo que respecta a la admisión y desechamiento de pruebas, debe mediar estudio por parte de la Junta, para lo cual será necesario que de oficio dictamine acuerdo de reserva.

Existirán por tanto, tres etapas: la de conciliación, la de conformación de la litis y la probatoria:

En la etapa conciliatoria se procurará lograr una composición pacífica para llegar a la terminación de la relación laboral, incitando a las partes para tal efecto por medio de la figura del Conciliador, quien deberá equilibrar los intereses entre las partes.

La etapa de conformación de la litis, comprenderá el desarrollo del juicio laboral hasta la fijación de la litis sin el entorpecimiento de incidentes; éstos deben ser solucionados en todo caso por medio de la vía incidental de previo y especial pronunciamiento después de la fijación de la litis y no en el desarrollo de la audiencia de ley.

La etapa probatoria consistirá, en el ofrecimiento y perfección de pruebas, cuya admisión o desechamiento debe ser reservado de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de realizar el estudio que corresponda.

CUARTA: En consecuencia, la redacción actual del Art. 878 debe ser modificada, dando origen a tres numerales, como sigue:

Artículo 878 -A.- De la etapa Conciliatoria. Ésta se desarrollará atendiendo a lo establecido por el artículo 876 y demás relativos y aplicables a la conciliación, atendiendo a las anotaciones y recomendaciones del Conciliador, mismo que deberá equilibrar los intereses de las partes sin obligarlas a un convenio forzado. En caso de no existir convenio alguno o incomparecencia de las partes se señalará nuevo día y hora para la celebración de la etapa de Arbitraje.

Artículo 878 -B.- De la Conformación de la Litis. Ésta comprende exclusivamente la etapa de demanda y excepciones, y en su caso réplica y contrarréplica.

I.- Se acordará el inicio del juicio laboral en el cual el actor ratificará su demanda y el demandado dará contestación a la misma.

II.- Para la réplica y contrarreplica respectivamente, a solicitud de cualquiera de las partes se señalará nuevo día y hora para efecto de establecer las cargas procesales y fijación de la litis.

III.- La interposición de incidentes se hará por escrito y por cuerda separada y su acuerdo será de reserva para la Junta. Éstos deberán ser interpuestos por las partes y resueltos por la Junta después de la fijación de la litis.

IV.- Una vez establecidas las cargas procesales y la fijación de la litis, se señalará nuevo día y hora, que no excederá de diez días, para la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Artículo 878-C De la etapa probatoria. Ésta se realizará conforme a lo establecido en el artículo 880 y demás relativos al ofrecimiento y admisión de pruebas. En caso de ser objetadas de manera especial, se señalará nuevo día y hora dando oportunidad a la parte que corresponda al estudio y perfeccionamiento de la prueba objetada. En la admisión y desechamiento de pruebas, debe mediar estudio por parte de la Junta, que de oficio dictaminará acuerdo de reserva.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, Primera edición, Miguel Ángel Porrúa, México, 1982.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, Primera reimpresión, México, UNAM, 1983.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Primera edición, México, Cárdenas, editor y distribuidor, 1978.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, y otros, Curso de Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Primera edición en español, México, Cárdenas, editor y distribuidor, 1979.
- BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Primera edición, México, PAC, 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Quinta edición, México, Trillas, 1985.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Tercera reimpresión, México, Trillas, 1987.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Primera edición, México, Esfinge, 1989.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B, Lev Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Segunda edición, México, Esfinge, 1984.
- CÓRDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo Práctica Laboral Forense, Primera edición, México, Cárdenas, editor y distribuidor, 1986.
- ÍTALO MORALES, Hugo, La Estabilidad en el Empleo, Primera edición, México, Trillas, 1987.
- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1985.
- KENNETH TURNER, Jhon, México Bárbaro, Editores Unidos Mexicanos, 5a edición nov.1985, 2a reimpresión ene 1988.
- MÜLLER DE LA LAMA, Enrique, Dirección de Relaciones Laborales, Tercera edición, Trillas, México, 1990.
- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Décimo Sexta edición, México, Editorial Porrúa S. A. 1984.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia Segunda edición, México, PAC, 1985.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Octava edición, México, PAC, 1987.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La Prima de Antigüedad Comentarios y Jurisprudencia, Séptima edición, México, PAC, 1986.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores Comentarios y Jurisprudencia, Primera edición, México, PAC, 1985.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Suspensión Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Tercera edición, México, PAC, 1986.

ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Primera edición, México, Cárdenas, editor y distribuidor, 1986.

RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Primera edición, México, Trillas, 1985.

SILVA HERZOG, Jesús, Breve Historia de la Revolución Mexicana, Segunda reimpresión, Fondo de Cultura Económica, 1980.

TENA SUCK, Rafael, y otro, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, México, Trillas, 1986.

TRUEBA URBINA, Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 28a. Edición, México, Editorial Porrúa, 1976

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Manual del juicio de Amparo, Segunda edición, México, Themis, 2000.

OTRAS FUENTES.

VISIÓN JURÍDICA 2000

Jurisconsulta 2000 Jurisprudencia y tesis aisladas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Nueva versión actualizada a Julio 2000.

LEGISLACIÓN CONSULTADA.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY DE AMPARO.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (1931).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (1970).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (Reformas, 1980)

CÓDIGO CIVIL DEL D. F.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN