



**UNIVERSIDAD
DE
SOTAVENTO A.C.**



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“REFORMA AL ARTÍCULO 840 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JESUS ANTONIO ENRIQUEZ CRUZ

ASESOR DE TESIS:

LIC. CARLOS DE LA ROSA LÓPEZ

Coatzacoalcos, Veracruz

AGOSTO 2014.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICATORIA

DEDICO LA PRESENTE TESIS A:

DIOS.

Por permitirme seguir con vida y con las fuerzas y la voluntad suficientes para continuar cosechando logros en mi vida personal y profesional.

A MIS MADRES

Las señoras María de Jesús Enríquez Cruz y María del Carmen López Aquino, por que siempre se han preocupado por darme lo mejor, por que nunca me han dejado caer y por que siempre puedo contar con su amor y comprensión y por que si hoy estoy en donde estoy es gracias a ustedes, las amo.

A MI HERMANO.

Guillermo Rafael López Aquino, por que siempre has acompañado mis locuras y mis logros y por que siempre has estado ahí para cuidarme y ayudarme en todo, muchas gracias bro.

A MIS CATEDRATICOS Y AMIGOS

Ya que sin ustedes mi camino profesional y personal hubiera sido otro, por que aunque no son los mismos con los que empecé mi camino escolar sin duda han pasado a ser parte de mi vida y lo serán por siempre y por que sin sus constantes lecciones y clases de vida no tendría la madurez con la que hoy cuento.

A MI ASESOR DE TESIS.

El Licenciado Carlos de la Rosa López, quien confió en mi y me apoyo para el logro de una meta mas en mi vida profesional.

ÍNDICE

TEMA: REFORMA AL ARTÍCULO 840 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN.....pág. 5

CAPITULO I EL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 Antecedentes del derecho del trabajo.....	pág. 8
1.2 Concepto de derecho.....	pág. 13
1.3 Definición de derecho del trabajo.....	pág. 13
1.4 Fundamento Constitucional del derecho del trabajo.....	pág. 14
1.5 Finalidad del derecho del trabajo.....	pág. 28
1.6 Principios fundamentales del derecho del trabajo.....	pág. 28

CAPITULO II LA RELACION DE TRABAJO

2.1 Concepto de relación de trabajo.....	pág. 30
2.2 Sujetos de la relación de trabajo.....	pág. 32
2.2.1 El patrón.....	pág. 33
2.2.2 El trabajador.....	pág. 33
2.3 Duración de la relación de trabajo.....	pág. 33
2.4 Suspensión de la relación de trabajo.....	pág. 34
2.5 Rescisión de la relación de trabajo.....	pág. 37
2.6 Terminación de la relación de trabajo.....	pág. 44

CAPITULO III EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

3.1 Concepto de proceso.....	pág. 45
3.2 Concepto de derecho procesal del trabajo.....	pág. 46
3.3 Características del derecho procesal del trabajo.....	pág. 47
3.4 Principios del derecho procesal del trabajo.....	pág. 49

CAPITULO IV EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

4.1 Presentación de la demanda.....	pág. 52
4.2 Notificación y emplazamiento a juicio.....	pág. 53
4.3. La etapa conciliatoria.....	pág. 56
4.4. La etapa de demanda y excepciones.....	pág. 58
4.5 La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.....	pág. 59
4.5.1 De la prueba confesional.....	pág. 62

4.5.2 De la prueba testimonial.....	pág.65
4.5.3 De la prueba documental.....	pág. 68
4.5.4 De la prueba pericial.....	pág. 70
4.5.5 De la inspección.....	pág. 71
4.5.6. De la prueba presuncional.....	pág. 72
4.5.7 De la instrumental de actuaciones.....	pág. 73
4.6 Los alegatos.....	pág. 73
4.7 El cierre de instrucción.....	pág. 74

CAPITULO V LAS RESOLUCIONES LABORALES

5.1 El proyecto de laudo.....	pág. 75
5.2 El laudo.....	pág. 77
5.3 Integración del laudo.....	pág. 78

PROPUESTA.....pág. 82

CONCLUSIÓN.....pág. 84

BIBLIOGRAFIA.....pág. 85

I N T R O D U C C I Ó N

A través del siguiente trabajo de investigación me enfocare a exponer el tema de la falta de nombres de los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje en los laudos dictados tras cerrar la instrucción en el procedimiento ordinario laboral, ya que como se vera con el presente trabajo no solo la firma si no además los nombres de los integrantes y el puesto que ocupan en la junta son de vital importancia al dictar un laudo ya que es un modo por el cual quien considere estar siendo afectado por el mismo tenga manera de hacer la respectiva reclamación, ya que al ver el nombre y puesto que desempeña quien firma podemos saber en primera instancia si esta o no legitimado para firmar en una laudo laboral.

El motivo de haber elegido este tema surgió debido a que por comentarios de otros abogados supe de asuntos en los que una vez dictado el laudo y terminado el procedimiento ordinario, la parte afectada como siempre sucede interpone el amparo para que la justicia federal lo ampare y proteja ante los actos de la autoridad que el considera como agravios, pero resulta que en ocasiones, al no contener el laudo nada mas que la firma del presidente y secretario, se concede el amparo ya que existe jurisprudencia que habla sobre la ilegalidad de un acto de autoridad que no contenga nombre, firma y puesto de quien la dicta, por lo que se manda a elaborar un nuevo laudo pero este únicamente deberá de cambiar por cuanto hace a poner nombres completos, firma y puesto de quienes firmaron en el, haciendo que se dicte un nuevo laudo que aunque legal, en esencia sigue siendo el mismo por el cual la parte agraviada se inconformó, por lo que tiene que promover nuevamente el recurso correspondiente, causando esto solamente que el procedimiento, que en si ya suele ser largo se alargue mucho mas, todo por algo que parece tan inofensivo como los nombres y puestos de las personas que firmaron el respectivo laudo.

Es por esto que a través de los capítulos que componen mi trabajo de investigación me dedicare a abordar los puntos principales del derecho en materia laboral para concluir con el tema central del mismo, así como también hacer mención de una posible reforma al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo en cuyo contenido se citan los requisitos que deberá contener el laudo que al cierre de instrucción dicte la junta responsable.

En el primer capítulo de esta investigación me dedicare a abarcar los temas que a mi parecer son básicos para poder hablar del derecho laboral por esta razón decidí nombrar a este capítulo el derecho del trabajo, en el hablare de los antecedentes de esta rama del derecho, así ,mismo en el mismo capítulo hablare sobre el concepto de derecho y posteriormente partiré de ahí para explicar la definición de lo que es el derecho laboral como tal, el fundamento constitucional que existe del derecho del trabajo en nuestro país y los principios fundamentales del derecho del trabajo estos son los principios de libertad, de igualdad, de estabilidad, equidad y justicia que como pilares básicos del derecho laboral siempre deben de regir todos y cada uno de los aspectos de esta rama del derecho así como de las relaciones obrero patronales que la misma Ley regula y vigila.

En el segundo capítulo de mi investigación me dedicare a abordar el tema de la relación de trabajo ya que es fundamental entender primero que nada lo que es la relación que nace entre un trabajador y un patrón al empezar el primero a prestar sus servicios al segundo, ya que para que podamos hablar de conflictos laborales debatidos en un procedimiento laboral primero tenemos que entender como nace la relación, después, saber como es que dicha relación termina, para así ir entendiendo el modo en que los conflictos obrero patronales nacen al ser terminada una relación de trabajo de manera arbitraria para la parte obrera.

Pasando al tercer capítulo y una vez que ya di a conocer lo que es una relación de trabajo, y las maneras en que la misma puede terminar, pasare a hablar de lo que

es el derecho procesal del trabajo, ya que es el medio legal por el cual se regulan los conflictos nacidos entre obreros y patronos y para así poder entrar de lleno en el siguiente capítulo a lo que es un procedimiento ordinario laboral de principio a fin.

Como ya mencione en el capítulo cuarto de la presente tesis explicare lo referente al procedimiento laboral ya que este es mediante el mismo que se resuelven legalmente los conflictos obrero patronales, aquí hablare de lo que pasa desde la presentación de la demanda hasta el momento en el que se cierra la instrucción, para posteriormente en el último capítulo hablar del laudo que pone fin al procedimiento, muy a parte de que existan recursos de defensa en el caso de que alguna de las partes en juicio considere que la decisión del juzgador fue contraria a derecho al emitir su dictamen.

Finalmente llegando al último capítulo dentro del temario de la presente investigación abordare el tema que motivo la creación de la presente tesis me refiero a la falta de nombres y puestos de quienes firman el laudo dictado en materia laboral, por lo que hablare de lo que es el laudo la forma en que debe ser dictado para que sea considerado legal, así como también la citada jurisprudencia que sirve de base para que un laudo sin nombres y puestos de quien lo firma pueda ser considerado ilegal, para así poder culminar el presente trabajo con la propuesta de reforma y mis conclusiones de cierre.

CAPITULO I EL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El trabajo, esta palabra ha sido una constante en toda la historia del ser humano, ya que directa o indirectamente, desde el principio de los tiempos siempre se a presentado el caso de que el humano tiene que trabajar para poder vivir, primeramente se trabajaba de manera individual por conseguir alimento, lugares donde vivir, etc.

Posteriormente quien tenia una posición de poder frente a otros empezó a usar ese poder para así hacer que los demás trabajaran por el, naciendo así lo que considero fue el padre de las relaciones laborales, hablo de la esclavitud ya que al ser una época donde el derecho del trabajo ni siquiera existía como tal quien trabajaba para o en nombre de otra persona era un simple esclavo sin derecho a absolutamente a nada puesto que incluso los animales en ocasiones eran tratados de mejor manera y a pesar de ello los esclavos siempre estaban a las ordenes de su amo trabajando fielmente para el.

Por suerte para la humanidad esto no duro mucho pues conforme el tiempo pasa la mente evoluciona y solamente necesita un empujón para decidirse a cambiar las cosas, ejemplo claro es lo que esta sucediendo en estos momentos en Michoacán, donde las personas se cansaron de vivir con miedo y decidieron ya no morir por que si, y que si van a morir morirán peleando por algo por lo que nació la autodefensa, misma que no tardara mucho en conseguir adeptos en otros lugares, máxime si la misma funciona y termina con la ola de crimen que se desato en Michoacán, pues del mismo modo en los tiempos de esclavitud varias personas a lo largo de la historia han tratado de mejorar las relaciones laborales y en su momento lograron terminar con la esclavitud y maltrato que muchas personas

sufrían en el mundo, logrando así que con el paso del tiempo se diera el cambio de lo que era un amo y un esclavo a ser un patrón y un trabajador y por consiguiente se dio paso o se inicio con el camino del derecho del trabajo en todo el mundo.

Un ejemplo claro de la defensa de los derechos de los trabajadores fue el Código de Hammurabi, rey de babilonia, ya que este documento reglamentaba en diversos aspectos lo referente al derecho del trabajo correspondiente a su época tales como: las relaciones de los siervos (trabajadores) con los hombres libres (patrones), también hacia mención de los salarios que correspondían según el tipo de trabajo realizado e incluso hacia mención de las responsabilidades profesionales por cada trabajo que se realizaba para un hombre libre o patrón.

Posteriormente en Roma cuya influencia jurídica ha servido de inspiración al mundo entero se empezó a considerar al trabajo como una Res “cosa” por lo que se empezaba a considerar como una mercancía en donde tanto el que realizaba la actividad como el que la solicitaba obtenía una ganancia conveniente a sus intereses, obviamente estamos hablando de los inicios del derecho laboral por lo que muy a pesar de que estos aspectos para esa época eran grandes avances se veían limitados por el pensar de aquel entonces, por lo que el trabajo no dejaba de ser algo denigrante para los romanos, ya que en su mayoría los trabajos eran realizados por extranjeros por lo que si bien establecieron ciertas reglas para la realización de los trabajos no era un rubro de vital importancia para ellos.

Paso el tiempo y al caer el imperio romano las posteriores generaciones visualizaron el trabajo de diferente manera sobre todo por que empezaba a verse como un bien social, y para muchos como un único modo de subsistir, lamentablemente como ya nos lo ha mostrado la historia cada que se da un paso en beneficio de la humanidad no tarda mucho en que se retroceda de nuevo debido a los intereses de quienes tienen el poder en el caso del derecho laboral, ese retroceso se llamo feudalismo, este nació durante la edad media y como bien

sabemos todos los abusos hacia la clase trabajadora fueron una constante en esta época ya que era otro modo de esclavitud en donde todos trabajaban para el sustento del señor feudal, señor que no solo les pagaba una verdadera miseria a sus trabajadores si no que además ellos mismos se dedicaban a saquearlos, para así obligarlos a regresar por no contar con otra manera de seguir viviendo.

Por suerte si algo es seguro en la humanidad es que ningún imperio por poderoso que sea dura para siempre, y gracias al auge que la revolución industrial a finales de la edad media se dio paso a una nueva forma de obtener ingresos ya que demostró que no solo el que poseía la mayor parte de tierra podía enriquecerse, puesto que en esta época se dieron cuenta que otra forma de obtener fructuosas ganancias era a través de satisfacer las necesidades de las personas dando paso así al nacimiento del consumismo, una de las palabras claves al momento de obtener ganancias ya que como bien sabemos el ser humano es un consumidor por excelencia.

Al llegar la revolución industrial, vinieron con ella también como su nombre lo dice, las industrias abriendo paso así a la contratación de personas para manejar la maquinaria y ser la fuerza productiva que mantendría a cada empresa funcionando, esta época dio paso a que el poder político mundial empezara a pensar en el derecho de los trabajadores, en Francia por ejemplo, se concedió a los trabajadores el derecho de asociarse y formar gremios sin el miedo de que fueran reprimidos y encarcelados, digamos que fue un antecesor histórico de lo que hoy conocemos como sindicatos.

Pasando a nuestro país, tampoco estuvimos exentos de los abusos, ya que durante la colonia el terrible abuso que los españoles desplegaron entre los indígenas fueron los primeros tintes de abuso obrero patronal en la Nueva España, todo esto lo lograron con el justificante que les proporciono la evangelización y la educación, ya que un numero determinado de indígenas eran puestos bajo el “cuidado” de los españoles para ser modernizados por así decirlo, pero estos no hacían otra cosa que esclavizarlos y hacerlos trabajar hasta

encontrar la muerte por agotamiento, tanto fue el abuso por parte de españoles a los indígenas que el mismo Rey de España tuvo que intervenir mediante la creación de la llamada Ley de Burgos en ella se prohibía el trabajo a los menores de ocho años y el trabajo de mujeres embarazadas sentando las bases desde aquel entonces del derecho laboral en lo que hoy es nuestra Nación.

Posteriormente nacieron las que fueran nombradas como Leyes de Indias, leyes que proporcionaron protección por así decirlo a los colonizados ya que en ellas se establecieron cierto tipo de normas que regulaban el salario, la protección de los niños y las mujeres, la obligación de curar a los indígenas que se enfermaran por motivo de trabajo así como también la prohibición de que los indígenas trabajaran en lugares demasiado insalubres, cosas que aun a la fecha se siguen viendo en el derecho laboral mexicano, todo esto se logro gracias a la preocupación de los frailes que se preocupaban por el bienestar de los habitantes de la nueva España.

Con el paso del tiempo el derecho a un trabajo digno pareció quedarse estancado ya que ni con la guerra de independencia se detuvieron a pensar en los trabajadores y no fue si no hasta el año de 1910 con la revolución Mexicana que aunque en esencia fue un movimiento político para terminar con la era de poder del Presidente Díaz fue que se empezó a pensar en maneras sobre como mejorar la situación de los trabajadores en México, todo esto a raíz de que en diversas partes del país empiezan aparecer los gritos del pueblo y los trabajadores que reclamaban que todas aquellas promesas hechas durante la revolución les fueran cumplidas pero no fue hasta 1917 cuando verdaderamente se empieza a legislar en el campo del derecho laboral mexicano.

Fue en 1917 cuando nace como tal el derecho del trabajo en México, trayendo consigo nuevos ideales y nuevas esperanzas a los trabajadores de la época, en ese año nace el articulo 123 punto clave del derecho del trabajo en el país motivado por todo lo vivido en Europa llevado a México a través de las diversas obras de los escritores de la época, fue en esta época donde por fin se dejo de ver

al trabajador como una herramienta mas de fácil substitución y se le empezó a tratar como un ser humano.

A pesar de todo esto hoy en día nuestro derecho laboral sigue en una constante lucha ya que siempre sea un trabajador o un patrón el que resulte vencedor en un conflicto la contraparte siempre quedara como victima, el derecho laboral mexicano aun tiene mucho que camino que recorrer y el legislador necesita ponerse verdaderamente a legislar en esta materia y no solo reformar por reformar como en los últimos tiempos se viene haciendo, ya que en muchas ocasiones se ha visto que hasta los mismos legisladores hablan de leyes arbitrarias y se les olvida que fueron ellos quienes las aprobaron, es donde se da a notar que no importa que diga o de que se trate una reforma si no quien la este promoviendo, ya que si quien aprobó una Ley no noto que era arbitraria al momento de firmar su aprobación significa que solo firmo por orden de alguien con el poder para hacerlos firmar sin leer de que se trata el asunto.

Es por eso que para poder lograr un verdadero y total equilibrio entre el trabajador y el patrón se debe reformar con completa conciencia de cómo esta la situación actual del país, para así verdaderamente proteger a los dos ya que incluso aun con las reformas actuales se sigue viendo al trabajador como una persona maltratada, dando pauta con esto a que muchos se dediquen a vivir de demandar a patronos diversos cosa que tampoco esta bien puesto que no podemos olvidar que el patrón también pierde, también tiene inversiones y aspiraciones colocadas en su empresa, por esto nuestro derecho debe ser total y completamente imparcial, por lo que pienso que la verdadera reforma debe nacer desde casa con la educación que se imparte a los que hoy son niños pero que mañana sean patronos o trabajadores serán la fuerza vital de la economía nacional, ya que no se puede conducir a otros hombres siendo alguien que muchas veces no tiene idea de los derechos y obligaciones indispensables de todos y cada uno de ellos.¹

¹ EUQUERIO GUERRERO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA S.A. NOVENA EDICIÓN, MÉXICO 1977.

1.2 CONCEPTO DE DERECHO.

Bien en el punto anterior hablamos de cómo nació el derecho laboral en el mundo y en México, pero en si que es el derecho, existen diversos conceptos de derecho entre los cuales escogí el siguiente:

“El derecho es un conjunto de normas jurídicas que confieren facultades, que imponen deberes y que otorgan derechos, con el fin de regular los intercambios y la convivencia social, para la prevención de conflictos o en su caso para resolverlos con base en los criterios de certeza, seguridad, igualdad, libertad y justicia.”²

Como bien lo dice el concepto anteriormente citado el Derecho en si es el conjunto de normas que dentro del entorno social en el que se aplican regulan la convivencia para prevenir conflictos entre quienes se desenvuelven socialmente dentro de su marco territorial y en el caso de que se den esos conflictos, también existen normas encargadas de resolverlos para seguir manteniendo la convivencia entre los habitantes del Estado.

1.3 DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.

La palabra trabajo ha sido definida de diversas maneras a través del tiempo, algunos autores consideran al derecho laboral como un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, derivadas de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, con la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social entre ellos.

² PÉREZ NIETO CASTRO LEONEL, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. EDITORIAL OXFORD. MÉXICO 2005

Ya vimos lo que es el Derecho como tal ahora procederé a explicar lo que es el derecho laboral ya que es una de las ramas de derecho existentes en el Estado Mexicano y al ser el tema central de este trabajo de investigación un tema referente al derecho laboral es preciso e indispensable conocer que es el derecho del trabajo.

“Truebe Urbina define al derecho del trabajo como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la relación de su destino histórico, socializa la vida humana.”³

“Rafael de Pina Vara lo define como el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronal y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas, también denominado derecho social, derecho de clase, derecho industrial, derecho obrero etc.”⁴

“La Legislación Mexicana como tal se define como el conjunto de normas que tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.”⁵

En lo personal el derecho laboral lo defino como un conjunto de normas y principios legales que se destinan a regular los conflictos nacidos entre obreros y patronos para un fin viable para ambas partes de la relación laboral que los mantenía unidos.

1.4 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Como bien es conocido para todos nosotros la Carta Magna es la Ley máxima en nuestro país, y de donde mas si no de ella es de donde debía emanar una legislación social tan importante para este país como el derecho laboral, este

³ DAVALOS JOSE, DERECHO DEL TRABAJO I. EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1992.

⁴ RAFAEL DE PINA VARA, DICCIONARIO DE DERECHO, EDITORIAL PORRÚA, 32ª. EDICIÓN, MÉXICO 2003.

⁵ ART. 2, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEXTO VIGENTE

derecho nace a raíz del artículo 123, de nuestra carta magna que a la letra nos cita lo siguiente:

Artículo. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme ala ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada la máxima la de seis horas;

IV.- por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. – Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI.-Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII.-Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo nacionalidad;

VIII.-El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b).- La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomara asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen

d).- La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la secretaria de hacienda y crédito público las objeciones juzguen convenientes, ajustándose al a

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

x).- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornadas, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo;

XII.- Toda empresa agrícola industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para q adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios para la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centro recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá a un en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones

de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumento y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto con seguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y

quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.-El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá

Eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos de vencidos en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXVI.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de la familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aun que se exprese en el contrato.

a) Las que estipulen una jornada inhumana por notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicios de las juntas de conciliación y arbitraje.

c).- las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a títulos de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados;

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativo ha:

a).- Ramas industriales y servicios:

1.- Textil.

2.- Eléctrica.

3.- Cinematográfica.

4.- Hulera.

5.- Azucarera.

6.- Minera.

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la exploración de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

8.- De hidrocarburos.

9.- Petroquímica

10.- Cementera.-

11.- Calera.

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

14.- Celulosa y papel.

15.-De aceites y grasas vegetales.

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.

18.- Ferrocarrilera.

19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

22.- Servicios de banca y crédito.

b).- Empresas:

1.- aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.

2.- aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

3.- aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona economía exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposición de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones laborales en materia educativa, en los terminos de la ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como la seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B.- entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. Jornada máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que exceden serán extraordinarias y se pagaran con un cien por ciento de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo podrá exceder de tres horas diarias ni de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro.
- III. Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.
En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República
- V. A trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizara escuelas de Administración Pública;
- VIII. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única forma de ingreso en su familia;
- IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los terminos que fije la ley.

En caso de separación injustificada, tendrán derecho optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. la seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exigen un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y de sus familiares.

f) Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente a probados, además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo Nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que

corresponda, la forma y el procedimiento conforme a las cuales se administrara el citado fondo y se otorgarán y adjudicaran los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de conciliación y arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el consejo de la judicatura federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público y los miembros de las instituciones policiales, se registraran en sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del ejercito, Fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f de la fracción XI de esta apartado, en terminos similares a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

Los miembros de la instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del distrito federal, así como la federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, solo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables;

XIII bis. El banco central y las entidades de la administración pública federal que forme parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones labores con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado;

- XIV. La Ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.⁶

1.5 FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Como ya hice mención al iniciar este trabajo de investigación, el derecho laboral nació como una manera de humanizar en la medida de lo posible el trabajo individual y colectivo de la sociedad.

Partiendo de esta premisa me atrevo a decir que el fin supremo y primordial del derecho laboral es el de mejorar en la medida de lo posible la calidad de las condiciones de trabajo para la clase laborista proporcionándoles una certidumbre en el empleo, remunerando con un salario digno así como a través de una jornada de trabajo humana, que les permita recuperar energías para así poder seguir desempeñándose el trabajador en sus actividades diarias de labores.

Viéndolo de este modo entonces el derecho laboral, surgió entonces con el fin prácticamente único de proteger a la clase trabajadora de los abusos de quienes contrataban sus servicios, en la actualidad el principio sigue siendo el mismo, a pesar de las reformas que se han venido mostrando el derecho laboral sigue siendo proteccionista para con el trabajador aunque se esta intentando estabilizar la situación como ya mencione a través de reformas a la propia Ley.

1.6 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho laboral mexicano esta sustentado sobre ciertos principios éticos y jurídicos que se reflejan a través de sus leyes, reglamentos e instituciones, estos principios se encuentran plasmados de manera tacita o incluso expresa en la

⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123, TEXTO VIGENTE

propia Ley de la materia, los principios de los que hablo son los que a continuación se describen:

A) Es un derecho y un deber social: Se dice que el trabajo es un derecho debido a que todos tienen la oportunidad de desarrollarse en la actividad que mejor le convenga, a nadie se le impone un trabajo si no que nosotros decidimos a que dedicarnos con la única restricción de que el mismo trabajo que desarrollemos sea honesto y no este en contravención con la Ley, asimismo se considera un deber social debido a que por medio del trabajo los individuos tienen la oportunidad de desarrollarse socialmente y obtener una calidad de vida sustentable decorosa y digna pero así como a través del trabajo el individuo recibe también da, ya que a través de su esfuerzo la Nación también se desarrolla ya que el trabajo como tal es la base de todo país, este principio se encuentra plasmado en la Constitución política mexicana en su artículo 123 que nos dice que “toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil”.⁷

B) Libertad.- Este principio al igual que el anterior se encuentra plasmado también en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en su artículo 5 que nos dice que, toda persona es libre de dedicarse a la profesión, industria, trabajo u oficio que guste con la única restricción de que dicha ocupación sea lícita.⁸

Esto significa que nuestra carta magna no obliga de modo alguno al individuo a dedicarse a una actividad económica en específico, si no que al contrario le permite elegir su actividad laboral para así dedicarse a lo que le guste, la única restricción es que dicha actividad no sea contraria a la Ley, aunque en la actualidad quizá esto sea solo doctrinalmente, ya que cada vez es mas difícil dedicarse a la actividad que mas nos guste toda vez que la demanda y oferta de empleo son muy desproporcionales y es por lo que muchas veces a pesar de tener estudios suficientes para desarrollar una actividad profesional, la mayoría de los universitarios terminan dedicándose a lo primero que les empiece a dejar

⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 123, TEXTO VIGENTE

⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 5 LIBERTAD DE PROFESIÓN, TEXTO VIGENTE

dinero ya que sus necesidades crecen y tienen que empezar a valerse por si mismos.

C) Igualdad.- Este principio es básico, pues la Igualdad es la clave para la correcta convivencia social, y en cuestión de trabajo no podía ser diferente, la Ley Federal del Trabajo nos marca este principio en su Artículo 56, que dice: “Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para los trabajos iguales”, esto es muy simple, a trabajo igual salario igual, no se debe de discriminar por sexo, raza, religión ni por ningún otro tipo de distinción, ya que ante la Ley el hombre y la mujer son exactamente iguales, por lo tanto deben ser tratados del mismo modo.⁹

D) Equidad.- Algo sencillo dar a cada quien lo que le corresponde en el desempeño de su trabajo así como también al momento de terminar la relación de trabajo, este principio podemos encontrarlo en el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que nos habla de que a trabajo igual, desempeñado en un mismo puesto, en un mismo horario en condiciones iguales, corresponde un salario igual y prestaciones iguales.¹⁰

E) Justicia.- El trabajo es un derecho, por lo tanto el trabajador merece justicia y respeto así como también el debe otorgarlo a sus patrones, se debe de velar por la seguridad y bienestar de quien lo preste y debe ser digno y que no menosprecie la calidad humana de los trabajadores.

CAPITULO II LA RELACION DE TRABAJO.

2.1 CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO

⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ART. 56, TEXTO VIGENTE

¹⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ART. 86, TEXTO VIGENTE

La relación de trabajo es un aspecto importante para el derecho laboral ya que es en parte esencia de este derecho, debido a que si el derecho laboral es el encargado de resolver los conflictos obrero patronal, para que dichos conflictos puedan nacer es necesario que primero exista una relación obrero-patronal conocida como la relación de trabajo.

Esta relación laboral nace a partir de un contrato, contrato que puede ser explícito o tácito, el objetivo de dicha relación laboral es que un individuo (trabajador) proporcione sus servicios personales a otra persona (patrón) persona a la cual estará subordinado, lo anterior con el objetivo del primero de obtener ingresos económicos por parte del segundo.

Según la Ley federal del trabajo la relación de trabajo se describe de la siguiente manera: cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.¹¹

En la misma Ley Laboral se hace distinción también de lo que se conoce como contrato individual de trabajo este puede ser cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario,¹² esta distinción se hace debido a que para muchos doctrinarios especialistas en el derecho laboral, el contrato es uno de los elementos indispensables para que se le pueda dar nacimiento a la relación de trabajo,¹³ sin embargo se hace esta aclaración debido a que como sabemos muchas veces nos encontramos en el supuesto de una relación laboral en la que los patrones no quieren reconocer el contrato con el trabajador por lo que la misma ley nos hace la aclaración de que sea por contrato o simplemente se trate de una relación laboral comprobable estos producirán los mismos efectos.

¹¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONCEPTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO, ARTICULO 20.

¹² LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONCEPTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO, ARTICULO 20.

¹³ LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PORFIRIO MARQUET GUERRERO

La única diferencia que puedo encontrar entre la relación laboral sin contrato de la que nace bajo los supuestos de uno, es que mientras un trabajador comienza a trabajar sin contrato, solo puede demostrar la relación laboral a partir de que comience a prestar sus servicios personales subordinados al patrón, quien inicia bajo el supuesto de un contrato de trabajo comienza a tener una relación laboral demostrable ante la Ley desde el momento mismo en que tanto trabajador y patrón firmen el mencionado contrato muy aparte de que la prestación del servicio comience o no en ese mismo momento.

Es por eso que, con contrato o sin el conozcamos los elementos básicos para la existencia como tal de la relación de trabajo, estos son:

A) La prestación de un trabajo personal

La prestación de un trabajo personal (este puede ser físico, u intelectual) implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón.

B) La subordinación

Podría decirse que es uno de los elementos mas básicos y esenciales de la relación de trabajo, pues supone el mando que tiene quien posee los ingresos (el patrón) para quien presta su servicios a cambio de una remuneración (el trabajador), podría decirse que sin subordinación la relación laboral es nula.

C) El pago del salario

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

2.2 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En el punto anterior se menciona a la relación laboral como tal así como también los elementos que la conforman, pero aun no hemos hablado de quienes participan en la misma, esto es el patrón y el trabajador, quienes en el momento de terminar la mencionada relación se convierten en los protagonistas principales en el conflicto laboral.

2.2.1 EL PATRÓN.

El patrón como se conoce a quien se dedica a contratar personas para la realización de los trabajos que necesita, es la persona física o moral que utiliza los servicios personales subordinados de uno o más trabajadores, esto nos habla de que el principal responsable en toda relación laboral sea cual sea el trabajo a realizar, es el patrón puesto que es quien se encarga de contratar a las personas que van a estar bajo su subordinación, por esto es que es el responsable, ya que aunque hubiera mil trabajadores disponibles, si no hay quien los necesite no nacerá nunca una relación laboral, pero si existe alguien con el capital para contratar personal, es indudable que de donde sea saldrán personas que necesiten de un trabajo para poder costear la vida que llevan.

2.2.2 EL TRABAJADOR.

Quien presta sus servicios al patrón, podría decirse que es la fuerza de trabajo, el corazón real de cualquier organización ya que son quienes se encargan de que las obras se culminen, a diferencia de los patrones el trabajador solo puede ser una persona física, ya que al ser el trabajo la realización de una actividad sea física o intelectual, son actividades que solo el ser humano como tal puede realizar, puesto que una persona moral, no posee una mente propia y única ni mucho menos un cuerpo físico para realizar un trabajo, puesto que son entes con mera esencia jurídica.

2.3 DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación laboral, puede nacer, como ya se menciona, en el momento en que se empieza a prestar el servicio, o en el momento en que se firma el contrato laboral, y su duración de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, será siempre por tiempo indeterminado siempre que no haya estipulación expresa de lo que la relación laboral va a durar.

Sin embargo no hay que confundir lo que es indeterminado con lo que es para siempre, pues una relación de trabajo con duración indeterminada se puede definir de cualquier momento.

Desde luego, las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada, en el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, debe precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es de obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra así como el tiempo estimado en el que se piensa que se terminara, ya que como bien sabemos sea la obra que sea el patrón siempre tiene un estimado de cuando la terminara así como el precio y las erogaciones que por la misma deberá hacer.

2.4 SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La suspensión de la relación de trabajo se da por sucesos o actos que impiden que el trabajador siga prestando sus servicios, pero solo durante un periodo de tiempo por lo que al pasar este periodo el trabajador puede regresar a sus actividades, la Ley Federal del Trabajo nos marca bajo que supuestos se da la

suspensión de las relaciones de trabajo sin causar responsabilidad alguna tanto al patrón como al trabajador, estas causa o motivos son:

Artículo 42. Son las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria, si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de I constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción II de la misma constitución.

VI.-La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, junta de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de salarios mínimos comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes.

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

VIII.- La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.¹⁴

Ahora que ya sabemos las causales de suspensión de las relaciones de trabajo la misma Ley nos marca en que momento es que empieza a surtir efectos la suspensión según la causa que la provoca viéndolo de este modo la suspensión comienza a surtir sus efectos:

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el instituto mexicano del seguro social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del termino fijado en la ley del seguro social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

II.- Tratándose de las fracciones I y II, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

III.- En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestar los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.

IV.- En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

VIII.- En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.¹⁵

¹⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ARTICULO 42.- TEXTO VIGENTE

¹⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO ARTICULO 43.- TEXTO VIGENTE

Otro punto importante a efectos del punto aquí tratado es la aclaración de que cuando se trate de suspensión a causa de que el trabajador fue enlistado en las fuerzas armadas, el tiempo que este preste sus servicios al país será considerado para generar antigüedad en su empleo original.

La Ley Federal del Trabajo también es muy específica al decirnos en que momento es que el trabajador debe de regresar a laborar según la causa que provoco la suspensión, siendo así el trabajador deberá regresar a sus labores normales:

I.- En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

II.- En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.¹⁶

2.5 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La rescisión en si es una forma de terminación de la relación de trabajo, solo que no por mutuo consentimiento si no mas bien debido a que una de las partes sea trabajador o patrón ha incumplido con lo establecido dentro del contrato laboral que los mantenía unidos.

La actual legislación laboral nos sigue marcando en que casos, tanto el patrón puede rescindirle al trabajador la relación de trabajo sin responsabilidad alguna, así como del mismo modo en el caso contrario nos marca las causales por las que un trabajador puede rescindir de la relación de trabajo sin responsabilidad alguna para el.

En primer termino mencionare las causas por las cuales el patrón puede rescindirle la relación de trabajo al trabajador sin contraer alguna responsabilidad, tal y como lo marca el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ARTÍCULO 44 Y 45. TEXTO VIGENTE

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes, o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en casos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiera la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

XI.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin perjuicio del patrón o sin causa justificada.

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el derecho al conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico.

XIV.- La sentencia ejecutada que impugna el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

XIV BIS.- La falta de documentos que exijan las Leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43.

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere.

Después de haberse dado cuenta el patrón de la causa de la rescisión este deberá dar aviso al trabajador por escrito de la fecha de la rescisión y las causas por las que se dio esta, si el trabajador se niega a recibir dicho aviso el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión deberá dar aviso a la junta respectiva con el domicilio para que esta notifique al trabajador, en el caso de que el patrón no de aviso ni al trabajador ni a la junta con solo ese hecho bastara para que el despido se considere injustificado.

Una vez ocurrida la notificación de la causa de la rescisión al trabajador la propia Ley laboral le otorga el derecho de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente la reinstalación en su fuente de trabajo, o de otro modo que se le indemnice con el importe correspondiente a 3 meses de salario basándose esta indemnización en el ultimo salario que el trabajador percibía al momento de la rescisión laboral.

Si durante el correspondiente procedimiento el patrón no llegara a probar la causa de rescisión laboral por la que termino la relación de trabajo con el trabajador la Ley de igual modo le otorga el derecho a este ultimo a que se le paguen los salarios caídos que se acumulen desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, y si al termino de ese plazo el procedimiento no ha concluido, o no se ha dado cumplimiento al laudo respectivo, se pagaran además al trabajador los intereses que se generen sobre el monto de quince meses de salario a razón del dos por ciento mensual.

Esta fue una de las mas considerables reformas a la Ley Federal del Trabajo, ya que con anterioridad el citado articulo le otorgaba al trabajador el derecho de cobrar los salarios vencidos desde el momento del despido hasta el momento en el que terminara el juicio, este derecho a mi parecer era algo injusto debido a que como bien sabemos muchas veces los juicios laborales suelen ser muy largos debido a la carga de trabajo que se tiene en las juntas de conciliación, además de que muchos abogados ambiciosos se valían de ese derecho para alargar el juicio lo mas que se pudiera con el fin de cobrar mucho mas aun.

Es por eso que me pareció un buen cambio a esta Ley además de que también se agrego un apartado en donde se hace la mención de una multa a los abogados litigantes que con dolo y sin causa justificada se dediquen a dilatar el juicio mas de lo que debería de durar el mismo, con lo que pienso que no solo se agilizara un poco mas el tramite de un juicio si no que también frenara un poco la corrupción que ha venido existiendo en nuestro proceso laboral.¹⁷

Aunque la Ley de la materia le da al trabajador el derecho de ser reinstalado en su fuente de trabajo, también la misma Ley nos marca ciertos supuestos en los que el patrón queda liberado de la obligación de regresar al trabajador a su actividad laboral, estas causas o supuestos están enmarcados en el artículo 49 de nuestra Ley laboral que a la letra nos dice:

Articulo 49. El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad menor de un año.

II. Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores, esta en

¹⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 48. TEXTO VIGENTE

contacto directo y permanente con el y la junta estima, tomando en consideración la circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III. En los casos de trabajadores de confianza.

IV. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Como pudimos observar esas son las razones por las que el trabajador no puede ser reinstalado en su trabajo, esto es debido a que por las características de su trabajo, si esta en conflicto con el patrón y su labor es directamente con el harían que la relación laboral sencillamente sea imposible causando que de reinstalarlo solo se pierda la productividad y baje el rendimiento de ambos en el desarrollo del trabajo, sin embargo como ya se menciona el que por esas causales el patrón sea eximido de reinstalar al trabajador, no significa que por esa quede eximido de pagarle las indemnizaciones a que tiene derecho, las cuales se encuentran enumeradas en el artículo 50 de la Ley de la materia y son:

I.- Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se hubiese prestado los servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salarios por cada uno de los años de servicios prestados.

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos e intereses, en

su caso en los términos que marca el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Como pudimos observar la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, no es más que un despido por lo que a pesar de que no hay responsabilidad por el empleador aun así debe de pagarle al trabajador las prestaciones a las que la Ley le da derecho.

Ahora bien cuando la rescisión se da sin responsabilidad para el trabajador, deja de ser un despido y se transforma mas bien en el retiro del trabajador, al igual que para el patrón la Ley laboral nos marca bajo que supuestos se puede dar la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad alguna al trabajador, estas se marcan en el artículo 51 de la citada Ley y son:

I.- Engañarlo al patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efectos después de treinta días de prestar el servicio el trabajador.

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII.- Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.

IX.- Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

X.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Una vez que el trabajador se percate de cualquiera de las anteriores causales, podrá separarse de su fuente de trabajo en los siguientes 30 días y tendrá derecho a que el patrón le otorgue las indemnizaciones que ya se mencionaron establecidas en el artículo 50 de nuestra Ley laboral.

2.6 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

El mismo nombre del tema nos da la explicación, mas que nada son las diversas causas que justificadamente por el marco jurídico permite que la relación laboral se de por terminada.

La Ley Federal del Trabajo se encarga de regular cuales son las causales de terminación de la relación de trabajo esta Ley a la letra nos dice que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes

II.- La muerte del trabajador

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversiones del capital, de conformidad con los artículos 36, 37, y 38.

IV.- La incapacidad física y mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley de la materia.

En los casos de la fracción IV, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen un mes de salario y doce días por cada año de servicios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, o de ser posible, si así lo desea, a que se proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Como sabemos en materia de derecho laboral la carga de la prueba le corresponde al trabajador es por lo que si en el juicio correspondiente, este no comprueba las causas de la terminación de la relación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a lo estipulado por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que como ya vimos puede ser la opción de ser reinstalado en su trabajo o la indemnización constitucional correspondiente al equivalente a 3 meses de salario además del pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la ejecución del laudo.¹⁸

CAPITULO III EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

¹⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ARTÍCULO 55. TEXTO VIGENTE.

3.1. CONCEPTO DE PROCESO.

Según el autor Piero Calamandrei un proceso se define como ***“una serie de actividades que se deben de llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional”***.¹⁹

Por otra parte existen doctrinarios que definen al proceso como una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello.

Atendiendo a lo dispuesto con esta definición nos habla entonces de que un proceso en el ámbito jurídico no es más que una serie de actos promovidos por el interesado o su representante con el fin de cumplir sus pretensiones, utilizando como vehículo para el efecto a los órganos del Estado ante los cuales se rige el proceso.

Sin embargo no debemos confundir el proceso con el procedimiento, que aunque suenen similares son cosas distintas, toda vez que mientras el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, el procedimiento, es la forma real concreta material para el desenvolvimiento del proceso, que quiere decir esto, significa que el proceso es el como realizar el objetivo que se pretende de manera teórica por así llamarlo, y el procedimiento es el modo material, en el que ya se inicia el camino hacia la obtención de nuestra pretensión.

3.2 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En el punto anterior se explico lo que es el proceso como tal, por cuanto hace al proceso en la materia que nos ocupa, esto es en el derecho laboral, tenemos que es un derecho que aun esta en constante movimiento, que sigue intentando

¹⁹ TENA SUCK, RAFAEL. E ÍTALO MORALES, HUGO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL, PORRÚA MÉXICO 1986

perfeccionarse, tan es así que incluso en la actualidad por fin después de mucho tiempo se atrevieron a reformar nuestra Ley, aunque a mi parecer no basta con reformas nuestra legislación laboral por partes, si no que se necesita una verdadera reforma integral que de verdad beneficie tanto a patrones y a trabajadores alcanzando ese equilibrio que tanto viene buscando el derecho laboral.

Nos dice Alberto Trueba Urbina en su concepto que el derecho procesal del trabajo es “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros ó interpatronales”.

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultad”.

“Finalmente, Francisco Ross Gámez, manifiesta el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión ó a consecuencia de las relaciones obrero patronales”

Como se puede observar muchos autores concuerdan en sus definiciones de lo que es el derecho procesal del trabajo, desentrañando sus conceptos, el derecho procesal del trabajo no es mas que otra cosa que el camino que tiene que recorrer aquel que quiera obtener un objetivo en un conflicto obrero patronal, sustentando legalmente sus pretensiones a través de un órgano del Estado quien será el

encargado, o camino a través del cual el promovente lograra o no obtener un resultado favorable a sus intereses.

3.3 CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Al igual que en las demás ramas del derecho, el proceso laboral también se rige por un conjunto de reglas o características que permiten un control o buen funcionamiento del mismo garantizando que el proceso mismo se lleve en un ente de orden y de respeto al marco jurídico.

Las características de referencia a saber son:

A).-AUTONOMÍA.

Siendo el derecho procesal una ciencia, el Derecho Procesal de Trabajo como rama de dicho tronco común, goza también de la autonomía científica por la naturaleza del Derecho sustantivo que tutela.

B).-ORALIDAD DE LA FORMA.

La Oralidad es una de las formas en las que se puede desarrollar el proceso Ordinario, ya que la misma Ley Federal del Trabajo establece ese principio que prevalece en el procedimiento laboral al decir que el proceso laboral es predominantemente oral.

C).- SENCILLEZ DE LAS FORMALIDADES.

Esta característica la podemos observar claramente en el hecho de que la Ley de la materia no exige una forma determinada en las comparencias, escritos, promociones, ó alegaciones, que durante el curso del proceso se promuevan.

D).-FLEXIBILIDAD DE LA LEY.

La cuarta de las características, considero que los tratadistas sobre la materia implican ni más ni menos la aplicación de la equidad en la impartición del Derecho, es decir, tomar en cuenta las particularidades específicas del caso concreto al aplicar la Ley.²⁰

Porque puede suceder que la Ley considerada abstractamente justa, pero resulte particularmente injusta en su aplicación, lo que debe ser tomado en cuenta por el Juzgador, circunstancias que le imprime al Derecho Procesal Laboral un toque propio y específico.

E).-LAUDOS A VERDAD SABIDA Y EN CONCIENCIA.

Esta característica no es otra cosa que el hecho de que los laudos dictados en materia laboral deben de ser a verdad sabida, esto quiere decir que deberán estar basados en lo que dentro del respectivo expediente se actuó y se demostró así como también a conciencia del marco jurídico laboral tratando el juzgador en su caso de dar una correcta aplicación de la justicia.

3.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Bien a llegado el momento de pasar al proceso laboral que es el ámbito de aplicación de las leyes en la materia, nuestro derecho laboral esta sustentado bajo ciertos principios que la misma Ley Federal del Trabajo nos marca, estos están establecidos en el articulo 685 que a la letra dice:

El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.²¹

²⁰ ROSS GÁMEZ, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL LABORAL. EDITORIAL, CÁRDENAS Y DISTRIBUIDOR. MÉXICO 1986.

²¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRINCIPIOS PROCESALES, ARTÍCULO 685. TEXTO VIGENTE

Este artículo nos da las bases sobre las cuales descansa el proceso, a continuación describiré los mencionados principios:

I.- PUBLICIDAD

El hecho de que se diga que el proceso del trabajo será público, significa que las audiencias en esta rama del derecho serán a puertas abiertas para evitar conflictos y que las mismas se desenvuelvan de manera oscura.

II.- GRATUITO

El proceso será gratuito ya que al ser el trabajador el mas protegido por la Ley incluso si este no tiene con que solventar un abogado la PROFEDET será la encargada de proporcionarle uno sin costo para el, asimismo también los secretarios, auxiliares, actuarios, proyectistas y demás funcionarios que participen dentro de este proceso no podrán cobrarle a las partes remuneración alguna por prestar sus servicios.

III.- INMEDIATEZ

El derecho será inmediato esto significa que los funcionarios que trabajen en la junta en que se actué el expediente busquen la manera de dar agilidad al proceso para que este sea resuelto lo mas pronto posible y de una manera que sea conforme a derecho.

IV.- PREDOMINANTEMENTE ORAL

Como ya se menciona en el punto anterior, el proceso laboral debe ser, predominantemente oral, esto es debido a que si las audiencias son publicas por el hecho de que el proceso no sea obscuro, también en las audiencias se da la oportunidad de que al ser a través de la voz la comparecencia se publiquen de algún modo dentro del recinto en el que se actúa.

V.- CONCILIATORIO

Se dice que es conciliatorio por que durante todo el proceso hasta antes de que se ejecute un laudo a favor o en contra de las partes las juntas exhortaran en la medida de lo posible a las partes a que lleguen a un arreglo, celebren un convenio y den por terminado el conflicto obrero patronal, tan es así que incluso antes de celebrar la etapa de demanda y excepciones en audiencia publica se abre la etapa conciliatoria en donde se da la opción a las partes comparecientes de finalizar el conflicto.

En este mismo articulo se nos hace mención de la llamada supletoriedad de la queja, que significa esto, quiere decir que cuando la demanda presentada por el trabajador sea incompleta o las acciones que pretenda no sean todas las que la misma Ley dimana, la junta actuante podrá subsanar este hecho para razones de agilidad procesal, no obstante a esto cuando la demanda sea obscura o no se plasme expresa y claramente la acción principal que el trabajador pretende ejercitar, la junta deberá requerirle al mismo o a su apoderado legal que en el termino conferido sea aclarado o precisado el punto que la junta considera conveniente para poder dar continuación al proceso.

La Ley también nos dice que el proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciaran y decidirán en los términos señalados en la presente ley.

Asimismo las juntas ordenaran que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones.

También nos dice la Ley que las juntas que así lo soliciten deberán contar con el apoyo de las autoridades administrativas y judiciales que estén dentro del ámbito de sus competencias para dar una mayo facilidad al proceso laboral, en el caso de que alguna de estas autoridades se negare sin dar razón alguna del motivo a ayudar a la junta que lo solicitare, recaerán en ella las sanciones que las leyes aplicables al caso estipulen bajo tal concepto, del mismo modo entre las mismas

juntas deberán auxiliarse unas a otras en el ejercicio de sus funciones sobre todo en el entendido de que cuando se tenga que realizar alguna actuación o función fuera del área de competencia de alguna, la junta que este dentro de esa demarcación deberá apoyar a la primera mediante escrito de solicitud del auxilio.

CAPITULO IV EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Como ya vimos en el capítulo anterior hablamos de una forma general de lo que es el derecho procesal del trabajo como tal, en este capítulo me dedicare a hablar de lo que es el procedimiento ordinario laboral, esto es explicare paso por paso como se lleva este procedimiento desde el momento de la presentación de la demanda hasta el momento en el que la junta actuante dicta un laudo que de fin al conflicto que este tratando.

4.1 PRESENTACION DE LA DEMANDA.

Al ser uno de los principios procesales el hecho de que sea a instancia de parte, el procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de la demanda ante la oficialía de partes, la cual turnará al pleno ó a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores en la Junta ante la cual fue presentada la demanda.²²

La demanda siendo la vía por medio del cual el quejoso o actor fundamenta su petición ante el Órgano Juzgador, con ello, se pretende demostrar que hay una seria violación a sus derechos como prestador de un servicio remunerado, en la empresa o establecimiento donde de labore, iniciando con ello el ejercicio de la acción.

²² LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 871. TEXTO VIGENTE

La demanda debe formularse por escrito acompañándose de tantas copias como sea posible para córrele traslado a las personas que se pretendan demandar en el asunto, en el escrito de demanda no se exige una formalidad específica, lo único que debe marcar el promovente es a quien demanda, el domicilio en donde deberá ser notificado el o los demandados, los hechos en los que funda su pretensión así como el marco jurídico que lo regula, también se le otorga la oportunidad de ofrecer las pruebas que considere pertinentes para probar su acción.

Dentro de las 24 horas siguientes a las que la junta reciba la demanda dictara un acuerdo de radicación en el cual se señalara la fecha para la celebración de una audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, misma que deberá llevarse a cabo dentro de los 15 días siguientes a aquel en el que se presento el escrito de demanda, aunque esto suene muy bien en la teoría en la practica jamás se ve esto, debido a la carga de expedientes que se encuentran en las juntas de conciliación y arbitraje por lo que muchas veces la primer audiencia se viene celebrando hasta después de pasados algunos meses.

4.2 NOTIFICACION Y EMPLAZAMIENTO A JUICIO.

La notificación es el medio por el cual, el demandado es enterado de que se ha entablado un procedimiento en su contra, y es el mismo acto en el que se le emplaza también para que el día de celebración de la audiencia comparezca a la defensa de sus intereses.

Esta notificación al ser la primera que se realiza debe de hacerse de manera personal al o los demandados, corriéndoles traslado con la copia cotejada de la demanda para que el día de la audiencia tenga la oportunidad de dar contestación a los hechos por los cuales el trabajador considera que fue victima de un despido injustificado.

Si alguna de las partes tuviera su domicilio fuera del área territorial de competencia de la junta actuante, en su primera comparecencia deberá de proporcionar un domicilio dentro del área de competencia de la junta toda vez que de no hacerlo así las siguientes notificaciones, aun las que por Ley deban de ser de carácter personal se le harán saber por conductos de los estrados que para ese efecto tiene la junta dentro de su recinto.

La Ley federal del Trabajo nos marca cuales son las notificaciones que se deberán hacer personalmente, las cuales son:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.²³

²³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART 742. TEXTO VIGENTE.

Ahora bien tratándose de la primera notificación la Ley también nos marca ciertas normas bajo las cuales deberá llevarse a cabo, estas son:

- I- El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;
- II- Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es apoderado representante legal de aquella
- III- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;
- IV- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;
- V- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución;
- VI- En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

Sea cual sea el caso el actuario deberá de asentar dentro de los autos del expediente la razón de su actuar, así como los medios de convicción que le sirvieron de apoyo para saber que se trataba en efecto del lugar correcto en el que debía llevar a cabo la diligencia de notificación.²⁴

Ya hemos hablado de las notificaciones y de cómo deben de realizarse pero nos falta saber cuando empiezan a surtir sus efectos las mismas para tal efecto la Ley nos dice que surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen si se trata de notificaciones personales, contándose de momento a momento sin importar la hora en que se realice a menos que haya una disposición legal en contrario, tratándose de las demás notificaciones estas empezaran a surtir sus efectos al día siguiente de su publicación.

Las notificaciones siempre deberán realizarse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas por lo menos al día en que deberá realizarse la diligencia que se notifica a menos que haya una disposición de Ley en contrario, si una notificación se realiza al apoderado legal o representante que designen las partes estas surtirán los mismos efectos que surtirían si se hacen directamente a las partes actuantes en juicio.

Por ultimo en lo referente al rubro de las notificaciones, la Ley nos marca los puntos que debe de contener una cedula de notificación para poderse llevar a cabo conforme a derecho la diligencia, la Ley a la letra nos dice que deberá de contener:

- I- Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- II- El número de expediente;
- III- El nombre de las partes;
- IV- El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas
- V- Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula

²⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 743. TEXTO VIGENTE

Si alguna notificación se realiza de una manera distinta a la que marca la presente Ley será nula.

4.3 LA ETAPA CONCILIATORIA.

Llegada la fecha de la primera audiencia que marca el Artículo 873 de la Ley de la materia, se abre en primer termino la etapa conciliatoria, esta etapa se celebrara según el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

A.- Las partes comparecerán personalmente a la junta actuante y podrán ser asistidos por sus abogados patronos, asesores o apoderados, quien deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada.

B.- La junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortara para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio y propondrá opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia.

C.- Si las partes llegaran a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, se celebrara el convenio respectivo, aprobado por la junta y producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

D.- La junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurara, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas partes, si las partes no llegan a un arreglo se les tendrá por inconformes y pasaran a la siguiente etapa que es la de Demanda y Excepciones.

E.- Si las partes no concurren a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y deberán pasar inmediatamente a la etapa de Demanda y Excepciones.

Como se puede observar en todo el proceso se estará intentando por parte de la junta de que se llegue a un arreglo, aunque en la practica realmente no se ve esto pues las platicas “conciliatorias” de que se habla solamente consisten en encerrarse en un cuarto las partes con el conciliador, el conciliador hace un finiquito a la carrera y lo propone pasando después de eso a ser meramente un simple observador del conflicto pues ya no participa mas y no propone solución alguna al conflicto en realidad.

4.4 LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Una vez fracasada la etapa de conciliación de que se hablo en el punto anterior se abre el periodo de demanda y excepciones, esto es la parte en la que el actor, generalmente por conducto de su apoderado legal, ratifica su escrito inicial de demanda en todas sus partes para posteriormente en uso de la voz la parte demandada a través de su apoderado legal de contestación a la demanda entablada en su contra.

Es en ese momento cuando el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica, esta contestación puede ser en forma oral o escrita, pero en todo caso debe ser ratificada por la propia demandada, en cualquiera de las circunstancias.

En esta etapa el demandado podrá oponer tantas defensas y excepciones considere necesarias para probar que el despido del que se duele el trabajador es infundado, sea por escrito o de manera verbal la contestación del demandado, este tendrá la obligación de dar al actor un escrito en donde conste la misma ya

que de no hacerlo así, la Junta de oficio expedirá copias de la contestación para correr traslado en la audiencia al actor.

Una vez realizada la contestación, tanto el actor como el demandado tendrán la opción de replicar y contra replicar su dicho, esto es la opción de volver a afirmar que lo que se esta diciendo es lo que en realidad paso desvirtuando una vez mas el dicho de la contraparte, en el caso de que la contestación de la demanda sea demasiado extensa y por economía procesal, el actor podrá solicitar a la junta actuante el termino de 3 días para presentar por escrito su replica al dicho del demandado.

En el caso de que el actor no concurriera a la etapa de demanda y excepciones y no hubiera persona alguna que acreditara fehacientemente ser su apoderado legal, la audiencia se llevara a cabo y de oficio se le tendrá por reproducida en vía de formal demanda su escrito inicial de reclamaciones, del mismo modo si el demandado ni su apoderado concurrieran a la audiencia y de autos se desprende que si estaban legalmente notificados de la fecha de la audiencia, se le tendrá por contestado en sentido afirmativo el escrito de demanda promovido por el actor, sin perjuicio de que en la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de pruebas pueda demostrar que el despido injustificado de que se duele el trabajador sea inexistente, audiencia a la que la junta dará fecha de celebración en la audiencia de demanda y excepciones.

Esta es otra de las reformas a las que fue sometida la Ley ya que en casos anteriores, la audiencia era conformidad por la etapa de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, por lo que si una de las partes no concurría prácticamente perdía el juicio pues perdía el derecho de ofrecer las pruebas con las cuales intentaría demostrar su dicho, es por lo que considero que aunque esta división de la audiencia de inicio hace que sea un poco mas tardado el procedimiento, también de algún modo protege a las partes en el sentido de que si no pudo comparecer a la primera audiencia, aun así

tenga la opción de en la siguiente demostrar que esta siendo afectado injustamente.

4.5 AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

En la celebración de esta audiencia el actor y el demandado ofrecerán todas las pruebas que consideren pertinentes para probar su dicho y desvirtuar el de la contraria, la Ley nos marca cuales son las pruebas admisibles en el proceso laboral, las cuales son:

I. Confesional;

II. Testimonial;

III Documental.;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones;

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

Sea cual sea el medio de prueba que las partes aporten la Ley dice que deben tratarse de pruebas sobre hechos controvertidos de la demanda y que no hayan sido confesados ya por las partes, estas pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia a no ser que se trate de pruebas sobre hechos supervinientes es decir sobre hechos nuevos o de los cuales la parte interesada no tenia conocimiento.

Del mismo modo todas las pruebas ofrecidas deberán proporcionarse acompañados de todos los medios necesarios para su desahogo.

Las partes siempre podrán interrogar libremente a las personas que participen en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos de la demanda, así como también podrán hacerse mutuamente las preguntas que consideren

convenientes o inspeccionar los documentos que se aporten como pruebas en la audiencia.

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

La Ley nos dice también que en caso de que alguna persona tenga en su poder documentos u objetos que puedan ayudar a esclarecer la verdad de los hechos sobre la litis planteada esta estará obligada a entregarlos en el momento en que la junta actuante se lo requiera.

A diferencia de otras áreas de derecho en el derecho laboral el trabajador es eximido de la carga de la prueba si la junta tiene algún otro modo de llegar a la verdad de los hechos, siendo tal el caso de que la misma junta requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo a las leyes debe mantener bajo su resguardo, apercibiéndole que de no presentar los documentos solicitados, los hechos manifestados por la parte actora se presumirán ciertos, por lo tanto será obligación del trabajador probar su dicho siempre que halla controversia bajo los siguientes supuestos que la propia Ley marca los cuales son:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Estos son los tipos de pruebas que se admiten en el proceso laboral, así como cada parte tiene el derecho de ofrecer sus pruebas, tiene el derecho también de objetar las de la contraria muy aparte de que al final será la junta actuante la que decide cual prueba es bien recibida y cual será desechada de plano, una vez que la junta haya terminado con la admisión y desechamiento de pruebas, inmediatamente dará fecha para el desahogo de las mismas.

Por ultimo en lo referente a las reglas generales de las pruebas en materia laboral cuando alguna persona no pueda, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.

Ya se hablo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, asimismo se menciono de manera general cuales son las pruebas que el derecho procesal del

trabajo admite, pero debido a que las pruebas son los medios a través de los cuales las partes prueban sus alegaciones, es que pasare a explicar de manera individual a cada una de las pruebas marcadas por la Ley en los puntos siguientes.

4.5.1 DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

Esta prueba es llamada así toda vez que es aquella en la cual mediante su desahogo cada parte pretende, a través de una serie de preguntas directas llamadas posiciones, que su contraparte admita los hechos controvertidos que le atribuye en su demanda o contestación según sea el caso.

Es muy importante hacer mención que la prueba confesional y la prueba testimonial, aunque similares en su desahogo, son pruebas totalmente diferentes, pues mientras la primera trata de que quienes participaron, o se le atribuyen hechos en el escrito de demanda confiesen o admitan que dichos hechos en efecto pasaron, la prueba documental se trata sobre personas que aunque estuvieron al momento del acto, no participaron en el si no que solo fueron observadores de lo ocurrido, por lo tanto en su desahogo solo se pretende reforzar su dicho mediante testimonio de las personas ahí presentes.

Ambas partes tienen el derecho de citar a su contraparte a absolver posiciones, en el caso de la parte actora, cuando la demandada sea una persona moral que como sabemos no es un ente físico como tal, se podrá citar a absolver posiciones a su representante legal o a aquella persona física que acredite tener la personalidad correspondiente para contestar a nombre de la persona moral.

Una vez que alguna de las partes presente la prueba confesional, y esta sea admitida por la junta actuante, la misma junta citara a la persona que tenga que acudir el día y hora de la audiencia de desahogo para que absuelva posiciones, con el apercibimiento de que si no concurre en la fecha y hora estipulada para el

efecto, se le tendrá por confeso de las posiciones que la junta califique de legales al momento del desahogo.

Para el efecto de un correcto desahogo de la mencionada prueba, la Ley Federal del Trabajo nos marca ciertas reglas que deberán seguirse en el momento de la audiencia, estas reglas son:

- I- Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- II- Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;
- III- El absolvente deberá identificarse con cualquier documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, sin asistencia. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;
- IV- Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;
- V- Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

- VI- El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y
- VII- Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.²⁵

Aunque esta prueba debe absolverse personalmente en el recinto de la junta actuante o conocedora del asunto, en el supuesto de que quien tenga que absolver posiciones tenga su residencia o domicilio fuera del lugar de residencia de la junta, esta podrá enviar por exhorto las preguntas en un sobre cerrado a la junta del lugar donde resida el absolvente y será la junta exhortada la que desahogue la prueba en los términos que se lo solicite la junta exhortante.

Se debe hacer mención que se consideraran confesión expresa todas aquellas que el absolvente afirme en el momento del desahogo de la prueba, pero asimismo también, se considerara como una confesión expresa todas aquellas afirmaciones de hechos que se deriven de la lectura de los autos que conforman el expediente en el que se actué.

4.5.2 DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Como ya se aclaró en el punto anterior a diferencia de la prueba confesional, en el desahogo de la prueba testimonial a los que deban de presentarse a responder el interrogatorio que se les hará, se les cuestionará únicamente sobre los hechos que según el oferente dice presencia.

²⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 90. TEXTO VIGENTE.

El oferente de esta prueba deberá de cumplir con ciertos requisitos que para el efecto le marca la Ley de la materia, los cuales son:

- I. Los testigos deberán de ofrecerse en relación con los hechos que pretendan probarse con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos por cada hecho.
- II. Indicará los nombres de los testigos, cuando exista un impedimento para presentarlos directamente podrá solicitar a la junta actuante que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar estos incorrectos quedara a cargo del oferente su presentación.
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado
- IV. IV. Cuando el testigo sea servidor publico de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.²⁶

En el caso de que sea la junta quien tenga que citar al testigo, esta lo citara con el apercibimiento de que si no concurre voluntariamente el día del desahogo, será presentado con el apoyo de la fuerza publica.

Al igual que en el desahogo de la prueba confesional, en el desahogo de la prueba testimonial se deben de seguir ciertas reglas que al efecto son:

²⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 813. TEXTO VIGENTE.

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;
- II. El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto por el artículo 884 de la Ley de la materia.
- III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;
- IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;
- V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;
- VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;
- VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;
- VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;
- IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

- X. Solo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar, en el caso de que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designara entre ellos a quienes la desahogaran.
- XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la junta adoptara las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.²⁷

De darse el caso de que alguno de los testigos no supiera leer, será el secretario de la junta quien se encargue de leer lo que acaba de declarar para que así el testigo tenga conocimiento pleno de lo que declaro.

El caso de que se presenten a mas de un testigo es debido a que para que lo declarado cree convicción, es decir que se presuma de cierto, tiene que ser presenciado por mas de una persona, toda vez que según la Ley al ser desahogada en un mismo día y lugar por diversas personas, que no saben nada acerca de lo que se les va a preguntar se presume que si contestan de manera similar es por que en verdad si presenciaron los hechos en los que se le menciono por la parte oferente de la prueba, aun así la Ley de la materia nos marca ciertos supuestos en los que solo bastara un testigo para que su testimonio tenga convicción, estos supuestos son:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.²⁸

4.5.3 DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.

²⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 815. TEXTO VIGENTE.

²⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 820. TEXTO VIGENTE

Esta prueba, tal y como su nombre nos lo muestra se basa en los documentos ofrecidos por las partes en el juicio con los cuales pretenden demostrar su dicho, y se dividen en dos clases de documentos.

- **DOCUMENTOS PUBLICOS**
- **DOCUMENTOS PRIVADOS**

Los documentos públicos, son todos aquellos que fueron redactados por un funcionario al cual la Ley le invistió de fe publica, es decir, por el simple hecho de ser realizado por ellos se consideran validos por si solos, como ejemplos de ellos podemos citar las actas de nacimiento, las copias de algún juicio debidamente certificadas por el o la secretaria de acuerdos, actas de matrimonio, etc.

Los documentos privados, a diferencia de los anteriores son todos aquellos documentos expedidos por algún particular, documentos que muchas veces en un juicio se pueden objetar por alteración o por sospechas de falsedad, por lo que muchas veces van acompañados de medios de perfeccionamiento como lo son el cotejo y la compulsas en el caso de que sean copias y los originales se encuentren en otro lugar, o la ratificación de contenido y firma por parte de quien suscribió el documento.

Cuando en el juicio se ofrezcan documentos privados como medios de prueba, la contraparte podrá realizar preguntas únicamente por cuanto hace al contenido del documento en mención.

En el caso de estas pruebas documentales, la Ley nos marca ciertos documentos que es obligación del patrón conservar, los cuales son:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, cuotas y aportaciones de seguridad social.
- V. Los demás que señalen las leyes.²⁹

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Es de suma importancia que el patrón cumpla con estas disposiciones, toda vez que en el caso de no poseerlos, se presumirán de ciertos los argumentos del trabajador por cuanto hace a esos documentos mientras no exista prueba en contrario.

En el caso de que se exhibieran documentos redactados en idioma extranjero, al ser ofrecidas en la audiencia correspondiente deberán de acompañarse también por la traducción correspondiente, aun a pesar de esto, la junta de oficio procederá a nombrar un traductor quien presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

²⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 804. TEXTO VIGENTE

4.5.4 DE LA PRUEBA PERICIAL.

La prueba pericial se realiza sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte, esta prueba suele ofrecerse cuando la contraparte no esta completamente convencido de que lo que se ofrece por la otra parte sea real o si se quiere comprobar la autenticidad de algún documento ofrecido.

Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

La junta nombrara un perito al trabajador siempre y cuando este lo solicite, en el caso de la prueba pericial la Ley nos marca algunas reglas que se deben seguir para su correcto desahogo, estas son:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el que el actor solicitara a la junta le nombrara un perito;
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurran a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurriera a la audiencia, sin causa justificada a juicio de la junta, se señalara nueva fecha para que lo rinda, dictando la junta las medidas para que comparezca.;
- IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y

- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.³⁰

Este perito tercero, será quien decida cual de los dos peritos es quien tenía la razón según su propio dictamen, en el caso de que alguno de los peritajes rendidos por los peritos se notara falsedad, dolo o mala fe alguna, la junta dará vista al ministerio público para que este resuelva si se cometió o no delito alguno.

4.5.5 DE LA INSPECCIÓN

La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto material de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarca y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Admitida la prueba de inspección por la junta deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos, presuntivos los hechos que se tratan de probar.

Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicaran los medios de apremio que procedan.

En el desahogo de las pruebas de inspección se observaran las reglas siguientes:

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta;
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deban inspeccionarse.

³⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 825. TEXTO VIGENTE

- III. Las partes y sus apoderados pueden recurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmaran los que en ella intervengan y la cual se agregara al expediente, previa razón de autos.³¹

4.5.6 DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

Presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, esto quiere decir que a partir de un hecho que se sabe que ocurrió se comprueba la probabilidad de que el otro que no se conoce haya o no sucedido.

La presunción puede ser legal o humana presunción legal cuando la ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

El que tiene a su favor una presunción legal, solo esta obligado a probar el hecho en que le funda.

Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicaran en que consiste y lo que se acredite en ella.

4.5.7 DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio.

La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

³¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 829. TEXTO VIGENTE

4.6 LOS ALEGATOS.

Los alegatos, podrían ser llamados también argumentos de cierre, ya que es la ultima oportunidad que tienen las partes para hacer ver al juzgador el por que su dicho es el que tiene la razón, es donde pueden decir al juzgador que fue lo que se hizo en el juicio y proporcionarle la perspectiva que cada uno tiene de la forma en la que se celebro el juicio.

Estos alegatos se presentan una vez que terminan las audiencias de desahogo de pruebas, ya que nos marca la Ley en su artículo 884 en su última fracción, que una vez que se terminen de desahogar todas las pruebas, la junta les dará a las partes el término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.

4.7 EL CIERRE DE INSTRUCCIÓN.

Una vez que se halla concluido con el desahogo de las pruebas y que las partes hayan o no presentado sus alegatos en el termino concedido y previa certificación del secretario de que ya no quedan mas pruebas por desahogar, se dará vista a las partes contendientes, por el termino de 3 días para que expresen su conformidad con la certificación que hizo el secretario de que ya no quedan pruebas pendientes de desahogar.

Esta vista viene con el apercibimiento de que si después de el termino conferido no manifiestan su conformidad o inconformidad con la certificación y hubiera pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas, en el caso de que alguna de las partes señalara inconformidad por que faltara por desahogar alguna prueba, la junta señalara fecha y hora dentro de los ocho días siguientes para su desahogo, una vez que las pruebas faltantes fueran desahogadas, las partes formularan alegatos en las 24 horas siguientes.

Solo entonces es que el auxiliar de oficio podrá declarar cerrada la instrucción y empezara a correrle el término de diez días para redactar por escrito el proyecto de laudo correspondiente.

CAPITULO V LAS RESOLUCIONES LABORALES.

En el capítulo anterior se analizó el procedimiento ordinario laboral de principio a fin con excepción de el laudo, esto es debido a que al ser el tema central de mi trabajo de investigación una posible reforma a uno de los requisitos con que debe cumplir un laudo decidí que mi último capítulo fuera especialmente para hablar de lo que es el laudo y como es que se realiza el mismo.

5.1 EL PROYECTO DE LAUDO.

Una vez que se ha declarado cerrada la instrucción, el auxiliar o dictaminador dentro de los diez días siguientes habrá de tener listo el proyecto de laudo correspondiente, aunque esto solo sea así en el contenido de la Ley pues la verdad es que en la práctica real el proyecto de laudo puede tardar hasta meses o mucho más en estar listo con el decir de la junta de que la carga de trabajo es demasiada y que hace falta personal, el proyecto del laudo que será realizado por el dictaminador debe llevar ciertos requisitos, toda vez que este proyecto, de ser aprobado, será el laudo que veremos dar fin al conflicto obrero patronal.

Los requisitos que debe cumplir el proyecto de laudo, según el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo son:

- Un extracto de la demanda y de la contestación, de la réplica y de la contra réplica, y en su caso un extracto de la reconvenición y contestación de la misma.

- El señalamiento de los hechos controvertidos.
- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación a conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso, de lo alegado y probado.
- Los puntos resolutivos.³²

Una vez realizado el proyecto de laudo, se hará entrega de una copia del mismo a cada uno de los integrantes de la Junta para que dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubieran recibido las copias del proyecto, cualquiera de ellos pueda solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

De ser este el caso, la Junta, con citación de las partes, señalara en su caso día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Después de transcurrido el tiempo para las diligencias solicitadas por el o los integrantes de la junta, o en su caso del desahogo de las pruebas que se hayan solicitado, el Presidente de la Junta citara a los miembros de la misma para realizar la discusión y votación sobre el proyecto de laudo en cuestión.

En esta discusión y votación sobre el proyecto de Laudo se llevaran a cabo discusiones sobre el mismo estando la junta en sesión, para esto el secretario de la misma deberá de certificar que todos los integrantes de la Junta estén presentes en la votación.

En esta sesión se realizara de acuerdo a las disposiciones que nos marca el artículo 888 de la Ley de la materia, las cuales son:

³² ARTICULO 885, LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TEXTO VIGENTE

- Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos, y a las observaciones formuladas por las partes.
- El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarara el resultado.³³

Terminada esta discusión y votación y si el proyecto objeto de la misma fuera aprobado sin adicionarle ni reformarle nada, este se elevara a la categoría de laudo y será firmado de inmediato por los miembros de la Junta.

De resultar el caso de que el proyecto tuviera alguna reforma o adición a su contenido se ordenara al secretario que de inmediato redacte el laudo que resulte de la discusión, en este caso se hará constar en el acta respectiva.

Una vez terminado el laudo después de la discusión realizada, el secretario turnara el expediente en que se actuó al actuario respectivo para que este proceda a notificar a las partes sobre el mismo.

5.2 EL LAUDO.

El laudo es el nombre que se le da al resultado final de la discusión y votación del proyecto de resolución, es el documento con el cual se le hará saber a las partes lo que el juzgador decidió sobre la controversia que tuvo en sus manos y sobre la solución que le pareció mas justa.

Este laudo, deberá ser realizado a verdad sabida, esto quiere decir, sin estipulaciones ni interpretaciones propias del juzgador, lo que se vio y demostró en el juicio es lo que se tomo como base para dictarlo, así mismo se dictaran a buena fe sin favorecer mas a una ni a otra parte ya que se deben apreciar los hechos a conciencia y en total imparcialidad, no es necesario que para valorar las

³³ ARTICULO 888, LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TEXTO VIGENTE

pruebas se use algún formulismo o manual ya que aunque en todos los juicios se ofrezcan pruebas similares, jamás será lo mismo un desahogo que otro, también la Junta deberá de expresar todos y cada uno de los motivos legales que le sirvieron de apoyo para dictar el laudo que las partes tienen en sus manos.

El laudo debe ser claro, preciso y congruente con la demanda y contestación así como de las demás pretensiones que se presentaron en el juicio, esto es debido a que es el documento que pone fin al juicio, y si en un juicio se esta peleando una indemnización constitucional no se puede condenar a una reinstalación, es decir se debe de resolver sobre lo que se pide y sobre lo que se objeta ni mas ni menos.

En el contenido del mismo laudo, cuando se trate de una prestación económica, se deberá determinar el salario que se tomara de base para la condena, toda vez que en base a este se cuantificara el importe de la o las prestaciones a que se condeno.

En el contenido del laudo, cuando la Junta estime que alguna de las partes obro con dolo o mala fe con el objetivo de obtener un beneficio a sus intereses, se podrá establecer una multa en el laudo como una manera de castigar tal acción.

5.3 INTEGRACION DEL LAUDO.

Bien ya vimos lo que es el proyecto de resolución, los requisitos que debe de cumplir y el proceso a realizarse para que se pueda convertir en laudo, asimismo vimos lo que es el laudo como tal, al igual que el proyecto de resolución, el Laudo debe estar integrado según ciertos requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 840, decidí hacer esto en un tema particular, toda vez que este es el artículo objeto de mi investigación y el cual se intenta reformar mediante esta investigación.

Según el mencionado artículo, el laudo deberá de contener:

- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie
- Nombres y domicilios de las partes y sus representantes
- Extracto de la demanda y su contestación, replica y contrarréplica y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos
- Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y de su apreciación a conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados
- Extracto de los alegatos
- Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento
- Los puntos resolutivos³⁴

Así mismo el artículo 839 de la Ley de la materia nos dice que todas las resoluciones dictadas por la junta deberán de ser firmadas por los integrantes de la misma y por el secretario el día en que sean votadas, es por lo que pienso que en el artículo 840 ya mencionado hace falta una reforma toda vez que el Laudo se trata de una resolución, pero en los requisitos de su integración no se hace mención de que el Laudo deberá ser firmado, se que muchos al leer esto dirán que no es necesario por que el artículo 839 hace la mención de que las resoluciones entre ellas el Laudo deben ir firmadas, pero debido a esto es que muchos Laudos son invalidados con el Juicio de Amparo directo que la parte inconforme con el mismo promueva toda vez que, si bien es cierto que el Laudo va firmado por quienes votaron en la sesión de la Junta, también su firma debe de ir acompañado de su nombre y de el puesto que ocupan en la Junta debido a que esta es la manera en que se sabe si quien firmo en el Laudo esta verdaderamente legitimado para hacerlo.

³⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART. 840. TEXTO VIGENTE.

Y esto no lo digo solo yo, si no que además hay una jurisprudencia que sustenta la idea que estoy manifestando, la cual a la letra dice:

Tesis: 2a. /J. 151/2013 (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	2004830 1 de 1
Segunda Sala	Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1	Pag. 573	Jurisprudencia(Administrativa)

ACTUACIONES JUDICIALES O JURISDICCIONALES, LA MENCION EXPRESA DEL NOMBRE Y APELLIDOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE INTERVENGAN EN AQUELLAS CONSTITUYE UN REQUISITO PARA SU VALIDEZ, SIENDO INSUFICIENTE, AL EFECTO QUE SOLO ESTAMPEN SU FIRMA.

Conforme al principio de legalidad y seguridad jurídica contenido en el artículo 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las actuaciones judiciales y las de autoridades formalmente administrativas, pero materialmente jurisdiccionales, para ser válidas requieren que, además de contener la firma autógrafa, expresen el cargo, nombre y apellidos de los servidores que en ellas intervengan y del secretario que las autoriza y da fe, ya que con el nombre se establece la identificación de quien firma; de modo que ante la omisión del nombre y apellidos del titular o de los integrantes del órgano jurisdiccional o del secretario que autoriza y da fe en dichas actuaciones, no existe certeza de su autenticidad y, por ende, se produce su invalidez; además, la falta del

nombre del servidor público que actuó como titular o como integrante del órgano jurisdiccional deja en estado de indefensión a las partes, al no poder formular, en un momento dado, recusación contra quien fungió con ese carácter, o bien, alegar que está impedido legalmente para intervenir en esas actuaciones.³⁵

Como se puede observar con la jurisprudencia citada, es de vital importancia que el Laudo dictado no solo contenga la firma de quienes votaron en el, si no además sus nombres y apellidos y el puesto que ocupan en la junta, es por lo que pienso que eso debería ser adicionado al Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, por que esto afecta mucho al momento de finalizar un juicio laboral e interponer el Amparo correspondiente, esto lo digo por que ya ha pasado que se dicta el Laudo y la parte que no esta de acuerdo, muchas veces siendo este el patrón, se inconforma y promueve el juicio de garantías, transcurre el tiempo que tiene que transcurrir y de repente sale un acuerdo y se dicta una sentencia de amparo donde la Justicia de la Unión ampara al quejoso, pero que pasa cuando este recibe la copia de la resolución y se da cuenta de que simplemente se le amparo y protegió por que el Laudo dictado carecía de nombre completo y cargo de quienes firmaron en el, por lo que se ordena dejar insubsistente el laudo dictado y se ordena dictar uno nuevo exactamente igual al anterior pero esta vez con nombres y cargos de quienes firmaron en el.

Esto que significa, que en realidad el primer juicio de amparo fue una perdida de tiempo por que van a volver a dictar el mismo laudo por el que ya me inconforme solo por que la Ley no obliga a que los integrantes de la Junta estampen en su firma su nombre completo y su firma, por lo que después de todo el tiempo que ya ha transcurrido el quejoso tiene que volver a inconformarse y ampararse por lo

³⁵ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, JURISPRUDENCIAS Y TESIS

<https://www.scjn.gob.mx/Paginas/Inicio.aspx>

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1000000000&Apendice=100000000000&Expresion=ACTUACIONES%2520JUDICIALES%2520O%2520JURISDICCIONALES%2520LA%2520MENCION%2520EXPRESA%2520DEL%2520NOMBRE%2520Y%2520APELLIDOS%2520DE%2520LOS%2520SERVIDORES%2520PUBL>

mismo y después de que este nuevo juicio de amparo ahora si se resuelva conforme al fondo de lo que me inconforme, ver si la Justicia de la Unión me ampara y protege toda vez que de no ser así tendrá el quejoso que irse al recurso de revisión, y suponiendo el caso de que en la revisión tampoco se conceda el amparo lo único que se logro fue alargar mucho mas un Juicio que bien pudo haberse terminado en menos tiempo de haber llevado el primer laudo el puesto y el nombre completo de quien firmo en el.

PROPUESTA

Como ya hice mención en líneas anteriores, el objetivo de mi trabajo de investigación es el de reformar el Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo vigente y adicionarle una fracción mas.

ACTUALMENTE EL ARTICULO 840 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE ENCUENTRA ASI.	PROPUESTA DE CÓMO DEBERIA DE QUEDAR EL ARTICULO EN MENCION.
<p>EL LAUDO CONTENDRA:</p> <p>I.-Lugar, fecha y junta que lo pronuncie</p> <p>II.-Nombres y domicilios de las partes y sus representantes</p> <p>III.-Extracto de la demanda y su contestación, replica y contrarréplica y en su caso de la reconvención y contestación de la misma, que deberá contener con claridad y concisión las</p>	<p>EL LAUDO CONTENDRA:</p> <p>I.-Lugar, fecha y junta que lo pronuncie</p> <p>II.-Nombres y domicilios de las partes y sus representantes</p> <p>III.-Extracto de la demanda y su contestación, replica y contrarréplica y en su caso de la reconvención y contestación de la misma, que deberá contener con claridad y concisión las</p>

<p>peticiones de las partes y los hechos controvertidos</p> <p>IV.-Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y de su apreciación a conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados</p> <p>V.- Extracto de los alegatos</p> <p>VI.- Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento</p> <p>VII.- Los puntos resolutivos</p>	<p>peticiones de las partes y los hechos controvertidos</p> <p>IV.-Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y de su apreciación a conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados</p> <p>V.- Extracto de los alegatos</p> <p>VI.- Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento</p> <p>VII.- Los puntos resolutivos</p> <p>VIII.-LA FIRMA, EL NOMBRE CON APELLIDOS Y EL CARGO DE QUIEN LO FIRMA.</p>
---	---

Esta propuesta me vino a la mente debido a que me parece una verdadera tontería que debido a que la Ley laboral no obliga a los funcionarios de la Junta a plasmar sus nombres y cargos en el Laudo respectivo estos no lo hagan y debido a eso en un Juicio de Amparo se tenga que ordenar dictar el mismo laudo pero subsanando ese error, es por esto que ofrezco esta posible reforma toda vez que la Ley debe de ser pronta y expedita, y el echo de que por algo como la falta de nombre y cargo de quien plasmo su firma en el.

CONCLUSIÓN

Este trabajo de tesis, es el resultado de haber realizado un estudio integral al derecho laboral, es por lo que se comenzó analizando como fue que el mismo nació, así como la manera en la que fue evolucionando a través de la historia.

Del mismo modo se analizó lo que es una relación laboral, y quienes participan en ella para entender mejor a quienes son los activos en un conflicto obrero patronal, toda vez que sin relación laboral un conflicto de ese rubro no puede existir.

Posteriormente y una vez entendida la relación laboral se procedió a dar estudio al proceso del trabajo, que es y bajo que principios se sostiene para poder dar paso a entender de lleno lo que es el procedimiento ordinario laboral pues este es el modo en el que se da solución a un conflicto obrero patronal.

Todo esto fue con un solo propósito, el poder dar entrada a lo que es mi propuesta de reforma toda vez que como ya mencione es un cambio que es necesario toda vez que actualmente es un tema que esta haciendo que por algo que parece diminuto se haga un gran problema por estar corrigiendo un error de los

integrantes de la Junta en algo tan importante como lo es el Laudo que pone fin al procedimiento laboral.

Es por esto que realice este trabajo concluyendo en que es urgente reformar este aspecto de la Ley que al parecer se ha venido pasando por alto y que si bien es cierto que ya hay jurisprudencia respecto al tema eso no impide que se alargue el procedimiento pues mientras la Ley no se los ordene a los funcionarios de la Junta este error se seguirá dando toda vez que muchas veces no es error alguno si no que lo hacen por defender intereses de alguna de las partes, y eso algo que no se puede permitir pues la Justicia debe de ser imparcial, es por esto que espero que este trabajo no sea tomado como un simple requisito para conseguir un titulo y que alguien lo tome en cuenta y en algo pueda ayudar a cambiar esta situación.

BIBLIOGRAFIA

- I- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, TEXTO VIGENTE.
- II- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEXTO VIGENTE.
- III- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, JURISPRUDENCIAS Y TESIS
[HTTPS://WWW.SCJN.GOB.MX/PAGINAS/INICIO.ASPX](https://www.scjn.gob.mx/paginas/inicio.aspx).
- IV- EUQUERIO GUERRERO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA S.A. NOVENA EDICIÓN, MÉXICO 1977.
- V- PÉREZ NIETO CASTRO LEONEL, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. EDITORIAL OXFORD. MÉXICO 2005.
- VI- DAVALOS JOSE, DERECHO DEL TRABAJO I. EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1992.
- VII- RAFAEL DE PINA VARA, DICCIONARIO DE DERECHO, EDITORIAL PORRÚA, 32ª. EDICIÓN, MÉXICO 2003.

- VIII- LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PORFIRIO MARQUET GUERRERO.

- IX- TENA SUCK, RAFAEL. E ÍTALO MORALES, HUGO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL, PORRÚA MÉXICO 1986.

- X- ROSS GÁMEZ, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL LABORAL. EDITORIAL, CÁRDENAS Y DISTRIBUIDOR. MÉXICO 1986.