

1ej 270

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD
DE
DERECHO**

**ORIGEN Y NUEVOS PRINCIPIOS
DE LA REFORMA PROCESAL
DEL TRABAJO DE 1980.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO,**

**PRESENTA:
CONSUELO MEJIA ZEPEDA**



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.

ORIGEN Y NUEVOS PRINCIPIOS
DE LA REFORMA PROCESAL DEL TRABAJO DE 1980

CAPITULO PRIMERO
PROCESO DEL TRABAJO

- a).- Público
- b).- Gratuito
- c).- Inmediato
- d).- Predominantemente oral
- e).- A instancia de parte
- f).- Comentarios a nuestra realidad

CAPITULO SEGUNDO
ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

- a).- Mayor economía
- b).- Concentración
- c).- Sencillez del proceso
- d).- Auxiliares de las juntas: autoridades administrativas y judiciales
- e).- Comentarios de nuestra realidad

CAPITULO TERCERO
INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

- a).- Nominados:
 - I.- Competencia
 - II.- Personalidad
 - III.- Acumulación
 - IV.- Excusas
 - V.- Nulidad
 - VI.- Liquidación

b).- Innominados

- I.- Citaciones: propios y extraños
- II.- Notificaciones
- III.- Emplazamientos
- IV.- De audiencia o diligencia
- V.- Caducidad de la acción
- VI.- De tercería; dominio y preferencia
- VII.- Reparto adicional de utilidades
- IX.- Extravío o desaparición del expediente o constancia
- X.- Audiencia de peritos
- XI.- Incidente por motivo de excusa
- XII.- De regularización del procedimiento
- XIII.- Actuaciones
- XIV.- Actuación carente de autorización del Secretario
- XV.- Incidente en el recurso de revisión
- XVI.- Procedimientos especiales
- XVII.- Audiencia de discusión y votación
- XVIII.- Sanciones Administrativas

CAPITULO CUARTO

CARGA DE LA PRUEBA

- a).- Para el trabajador
- b).- Para el patrón
- c).- I.- Ingreso Fecha
- II.- Antigüedad
- III.- Faltas de asistencia
- IV.- Causas de rescisión
- V.- Terminación del contrato de obra o tiempo
- VI.- La fecha y causa del despido
- VII.- Contrato de trabajo
- VIII.- Jornada de trabajo
- IX.- Pago de descansos y obligatorios
- X.- Disfrute y pago de vacaciones
- XI.- Primas:
dominical, vacacional, antigüedad
- XII.- Monto y pago de salario
- XIII.- Pago de utilidades

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

P R E S E N T A C I O N

Mostrar en los albores de vigencia de una ley procesal, constituye auxiliarse de otras disciplinas y aún más, de los antecedentes básicos para entender las reformas. El estudio de la temática es dar a conocer algunas ideas centrales, acciones y otros elementos en la aplicación del procedimiento laboral vigente. Tratar los principios rectores de gratuidad, publicidad, inmediatez, el predominio oral y ser a instancia de parte; significa adecuar a la realidad nuestra jurisdiccionalidad. Exponer la actividad de los tribunales laborales, como son una mayor economía, concentración en el procedimiento, sencillez del proceso, es atender a nuestra propia idiosincrasia, realidad social y fines fundamentales para obtener una función eficiente en la impartición de justicia.

Presentar dentro del procedimiento laboral estudios sobre los incidentes; significa traer a la luz ideas de disciplinas diversas a la rama laboral, pero básicas por ser de influencia notoria en un conocimiento propio de la clase social laborante. Incidentes traducidos en dos capítulos grandes, pero delimitados en cuanto a su contenido, como son: nominados e innominados. Tratar en aquéllos la

competencia, la personalidad, acumulacion, nulidad de actuaciones y otros, significa un estudio pormenorizado de la diversidad de fasetas en ellos tratado. En éstos representa volver a una realidad establecida en los tribunales de trabajo por la costumbre de las Juntas Especiales, usos o costumbre de empresa y en especial el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Criterios recogidos por el legislador de las reformas de lo. de mayo de 1980 y hoy reproducidos en el curso de este trabajo. Incidentes con cernientes a notificaciones, citaciones y emplazamientos, - de caducidad de la acción y otros no menos importantes.

Por último, de mayor trascendencia, surge durante el curso de la presentación de la investigación los temas - recogidos por le legislador laborista de lo. de mayo de 1980 en relación a la carga de la prueba. Esta temática se desenvuelve en dos fases: relativas al trabajador y concernientes al patrón. Se ve como e legislador resuelve en normas procesales vigentes con una disposición específica los problemas presentados en la práctica como grandes discusiones; pero ahora deja la carga de la prueba al patrón, demostrar específicamente: el ingreso al trabajo, su antigüedad, las faltas de asistencia, las causas de rescisión, comunicación al trabajador de la terminación o rescisión de la relación del trabajo, y el motivo de la causa del despido. Sin contar el lapso de la actividad desempeñada, el pago de los descansos

obligatorios, disfrute y pago de vacaciones y las primas - dominical, de vacaciones y de antigüedad. El monto del salario y pago del mismo. Haber pagado la participación de utilidades al trabajador y haber cumplido con la incorporación y aportación al INFONAVIT del obrero.

Este estudio está organizado en tres partes fundamentales: informativo, crítico y descriptivo. Las conclusiones son el resultado reflexivo del tratamiento de la temática desarrollada y la bibliografía como fuentes para -- tratar las reformas de origen del procedimiento creado por el legislador de lo. de mayo de 1980, hoy vigentes, en su plena aplicación ante los tribunales obrero-patronales. - Sirva como una investigación y aporte al caudal bibliográfico de quienes sigan los comentarios a las reformas aludidas, con el mayor deseo y buena voluntad de formar mejores profesionales en esta rama del saber.

CAPITULO PRIMERO,

PROCESO DEL TRABAJO

El Legislador Procedimental señaló dos acepciones en las reformas de 1980, a la Ley Federal del Trabajo; Proceso y Procedimiento, sin distinción doctrinaria científica alguna.

Cuando utiliza la expresión proceso, se alude a una sucesión de actos, vinculados entre sí, respecto de un objeto común. Es por propia naturaleza, enteramente dinámico. En ocasiones se ha utilizado, como sinónimo de procedimiento. No hay sinonimia entre ambas expresiones.

Procedimiento: acción o modo de obrar, para una serie de acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento del proceso en la actuación concreta.

En el proceso se contemplan las etapas diversas en abstracto. El creador procedimental bien utilizó cada fase en el articulado: fase de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Como símil la calificó de "Etapas". Así lo consignan los artículos 873, 876, 878, 880, sin tomar en cuenta otras disposiciones del articulado del derecho procesal del trabajo.

El proceso es abstracto y el procedimiento concreto. En aquel se previene la secuela ordenada al desempeño de la función jurisdiccional. En este la realidad se ha pretendido apegar a esa secuela, pero con todos los matices e indi

vidualidad impuestas al caso real.

El proceso comprende el desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados, cuyo objetivo es el derecho a quien tenga razón total o parcial. El procedimiento: desarrollo real de un caso planteado al órgano jurisdiccional de una determinada controversia.

Un distingo entre proceso y procedimiento lo señala Eduardo Pallares: "No hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una institución, está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda, y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de sustanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrito o verbal, con una o varias instancias, con periodo de prueba o sin él, y así sucesivamente".

El enunciado del capítulo del procedimiento laboral se inicia con el calificativo: principios procesales, - cual es su significado, sentido y trascendencia, resulta una pregunta obligada, entiéndase como principios procesales, las bases, fundamentos o apoyos de las instituciones en el proceso, las directrices o lineamientos rectores de como han de desarrollarse los institutos procedimentales, orientan la actividad de las partes; de propios o extraños en el jui--

cio, sin dejar de contar la correcta manera de interpretar y aplicar las reglas procesales, ya existían desde el derecho romano, pero en forma de sentencias, dogmas o aforismas jurídicos, Humberto Briseño Sierra los agrupa en dos conglomerados:

CONGLOMERADO PRIMERO:

- Independencia de la autoridad judicial
- Imparcialidad rigurosa de los funcionarios judiciales.
- Igualdad de las partes ante la ley procesal.
- Necesidad de oír a la persona contra la cual va a surtirse la decisión o principio de la contradicción o audiencia bilateral.
- Publicidad del proceso.
- Obligatoriedad de los procedimientos establecidos en la ley.
- El principio de la verdad procesal.
- El principio de que las sentencias no crean, sino declaran derechos.
- El principio de la cosa juzgada.

CONGLOMERADO SEGUNDO:

- El principio dispositivo o inquisitivo
- Principio de la tarifa legal de prueba, conocido también como sistema legal de prueba.

- Principio de impulsión del proceso
- Principio de la economía procesal
- Principio de la concentración del proceso
- Principio de la eventualidad, también llama-

de la reclusión.

- Principio de la intermediación
- Principio de la oralidad o de la escritura
- Principio del interés legítimo para interve-

nicar en los juicios.

- Principio de buena fé o lealtad procesal
- Principio de impugnación
- Principio sobre la existencia de dos instan-

cias

- Principio de motivación de las sentencias

Ramiro Podetti, los señala:

“... El dispositivo, de iniciativa e impulsión del proceso por las partes, al final se vincula el subsidiario - de bilateralidad.

El de formalismo, que sujeta a las partes a los - órganos de la jurisdicción en el proceso. A determinadas formas de estabilidad a las resoluciones.

El de escritura

El de publicidad

El de igualdad

El de coactividad o coercibilidad

El de celeridad, del cual surgen el de inmediatez y concentración

El de eventualidad

El de economía

El de moralidad.."

Suelen encontrarse los principios procesales en el curso de la legislación laboral, ya en forma precisa o bien dispersos en una forma velada: de autonomía, de consumación procesal, de preclusión, del contradictorio, de convalidación, de la eficacia procesal, de probidad, de respeto a la investidura, dispositivo de petición y varios pululando en los principios rectores establecidos en los artículos 17 y 18 del código laboral.

Tal parece que el hacedor de la ley laboral sólo tuvo en mente los siguientes:

Público

Gratuito

Inmediato

Predominante oral

De mayor economía

Concentración

Sencillez del proceso, y

A instancia de parte.

Conceptos generales consignados como principios procesales, dentro del derecho procesal del trabajo, establecidos en el artículo 685 del código de trabajo.

El proceso del derecho del trabajo contiene auton
mfa científica, desde el punto legislativo, jurisdiccional
y didáctico, al decir de Cabanellas.

a).- Público.- limitados son los principios procesales
sostenidos, o incompletos, del código laboral. Consigna
el primero: ser público, su contrario, privado, no querr
ría señalar el legislador como principio de público al de
las normas procesales de interés y de orden público, social
o de carácter irrenunciable, la connotación induce a pens
arse como público, no tener la nota de privado.

Aparenta ser contradictoria esa significación con -
el contenido del artículo 720 del código de la materia.

Al consignar como principio y confirmándolo: que -
las audiencias serán públicas, duplicidad de mandamientos,
según los artículos 685 y 720, repetición innecesaria, tal
parece que la regla confirma con la excepción.

No obstante el principio procesal como base o fundamen
to de la institución, el de su publicidad, puede por -
excepción el órgano jurisdiccional imponer que las audiencia
s puedan celebrarse de oficio, o a instancia de parte,
A PUERTA CERRADA.

Cuál es el significado del principio de ser público:
manifestarse al público la posibilidad de presenciar el desa
rrollo a la vista de los presentes y con ello la conducta
y las declaraciones de los que intervienen ser vistos u
oídos en su comportamiento, la publicidad tiene su crítica:

infunde temor a los sujetos de los tribunales en su actividad, asimila la confianza en la colectividad, en la administración de justicia, es la reacción a la conducta de quienes buscan las sombras para los arreglos corruptos en la administración de justicia, de la esencia constitucional surge la publicidad por encontrarse en toda clase de procesos.

Kisch, desarrolla esta característica del procedimiento con cierta precisión, para poderlo distinguir de la privacidad, su contrario.

Si la publicidad es común en todo proceso:

b).- Gratuito:- la gratuidad alcanza su máxima expresión en el orden laboral, esta característica y principio encuentra su apoyo en la Constitución Política del país, al señalar en su artículo 17: los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; SU SERVICIO SERA GRATUITO, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Este principio se encuentra confirmado en el artículo 13 de la ley laboral, al establecer: todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo, no causarán impuesto alguno, no obstante parece que al solicitarse el certificado de gravámenes al Registro Público de la Propiedad; tratándose de inmuebles, debe el solicitante, ajustarse y someterse a pagar los derechos exigidos por ese servicio según las leyes administrativas, al caso aplicables, antes de las reformas de lo.

de mayo de 1980, el procedimiento de ejecución en la ley de lo. de mayo de 1970, establecía expresamente al solicitar el certificado de libertad de gravámenes y la inscripción de la ejecución del laudo en los libros de inscripciones de inmuebles, artículo 859, Ley Laboral de lo. de mayo de 1970. Si se ocurre al registrador a inscribir por parte del trabajador un bien inmueble gravado por la ejecución de un laudo, se obliga al solicitante a cubrir las cuotas, por motivo de derechos exigidos a los particulares en la aplicación de leyes administrativas, si no se hace así deja de darse curso a la inscripción, en detrimento de los intereses del ejecutante, por omisión del pago en la aplicación de leyes laborales.

A rango o categoría de gratuidad en la aplicación de leyes laborales en beneficio del trabajador, se confirma por la existencia de una defensora de oficio, en tratándose de representar o asesorar a trabajadores, sindicatos, para plantear cuestiones por aplicación con las normas de trabajo, artículo 534 de la ley federal del trabajo vigente.

En la práctica profesional tal parece encontrarse un completo desconocimiento de este principio y características del derecho procesal, así se les cubre a quien -concede un servicio, desde una simple gratificación, incurriendo en el cohecho, hasta una participación para hacer, dejar hacer o tolerar una determinada actividad, más notorio es cuando se formula una liquidación, la parte patro-

nal retiene para sí, por obligación fiscal los impuestos a cargo del trabajador, por ser un obligado solidario en la retención de las cargas fiscales derivadas del pago y producto del trabajo.

c).- Inmediato.- La característica o principio del derecho procesal del trabajo referible a la INMEDIATEZ, se pone en duda su aplicación en los actos, hechos, actividades y fases procedimentales.

Consiste en la exigencia de las autoridades jurisdiccionales laborales estar presentes en las diligencias o audiencias, con los sujetos y ante quienes intervienen en el procedimiento.

Confirmada la aseveración de dudosa la intervención directa, está la actuación de los plenos de las juntas especiales. Las reuniones de ese órgano adolecen de ausencia tal de partes litigantes y sujetos de toda naturaleza de aplicación de leyes.

Conoce el pleno: conocer y resolver conflictos de la totalidad de las ramas de la industria, conocer en revisión contra resoluciones del presidente de la junta, - por la ejecución de laudos, uniformar criterios de resolución, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias, cuidar funciones de juntas de conciliación para su mejor funcionamiento.

Actividad del pleno sin ninguna mediatez con los sujetos del proceso, sin embargo, sus decisiones son tras

cedentes en el procedimiento; precisamente en las audiencias o diligencias donde las partes tienen intervención directa.

Cual fue la postura sostenida por quien creó la ley laboral, tratándose del principio de inmediatez, si por una parte hemos señalado no tomarlo en cuenta en algunas disposiciones legales, como las señaladas, si por otra parte se confirma este principio en los artículos 721, 845 fracción I, el inciso b) de la fracción II; de esta misma disposición al señalar:

"...Cuando algún integrante de la junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas..."

En sentido contrario: si no estuvo presente el integrante de la junta, puede formular su voto en contra, la primera hipótesis confirma el principio de inmediatez, porque el silencio tiene consecuencias jurídicas, en ese sentido el presente, omiso en firmar, está conforme con la actuación de las actas de las diligencias, deja la posibilidad de ausentarse al integrante de la junta, luego entonces, la postura del Legislador es dudosa si respeta o viola el principio de la inmediatez.

El último de los artículos invocados en su fracción I, consigna:

"... Si se trata de acuerdos, se tomarán por el Presidente o Auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate, el voto de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o Auxiliar....

Véase como es violatorio al principio de inmediatez, los representantes ausentes se suman al del presidente o auxiliar, en la votación, se trata de acuerdos, ello supone no tomar en cuenta el principio de inmediatez, porque si fuese así, ningún acto jurisdiccional podría estar exento de este principio, sin embargo, hay disposiciones contenidas, violando o alterando la inmediatez del órgano jurisdiccional para con las partes o sujetos procesales y en general a todos aquellos quienes intervienen en un proceso laboral.

Este mismo criterio se confirma en el inciso b) de la fracción II del artículo 845 de la ley laboral al manifestarse:

"...En caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente..."

La actuación de los miembros del órgano jurisdiccional comprende, votar el laudo.

Los ausentes sufren consecuencias jurídicas, por su inasistencia, por omitir votar el laudo, al sumarse el voto del ausente al del presidente.

Esta declaración legal, flagrante violación al principio de inmediatez.

Seguramente el hacedor de la ley procesal laboral consagró el principio en trato, cuando obliga a las partes comparecer personalmente a la junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, exhortará a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio.

No podía haberse señalado el principio de inmediatez sin hacer referencia a la audiencia de conciliación, en donde las partes deberán comparecer personalmente a la Junta, pero tal intención del legislador quedó sin valor alguno, pues faltó la sanción y si carece una norma de ella, es una campana sin badajo.

En la práctica resultó inútil ese principio de inmediatez al señalar la comparecencia personal de las partes, pues con la ausencia de ambas, se tiene por conforme con todo arreglo, para continuar en la etapa de demanda y excepciones y personalmente también, resultó inútil el principio procesal de inmediatez, en cuanto a la relación directa del órgano jurisdiccional con los sujetos procesales.

d).- ORAL PREPONDERANTEMENTE, consigna el principio procesal de los artículos iniciales nuevos de las reformas, artículo 685.

No es absoluto el principio de la oralidad y de la

escritura en un procedimiento judicial. En unas disposiciones legales se confirma aquello y en otras se confirma éste.

Por antonomasia el procedimiento laboral tiene historicidad del calificativo de la oralidad.

Al decir de Kisch la oralidad denota: manifestaciones y declaraciones que se hagan a los tribunales, para ser eficaces, necesitan ser formuladas de palabras, por oposición a él, el de la escritura significará que esas manifestaciones y declaraciones tienen que realizarse por escrito para ser válidas.

Según su criterio; la escritura tiene a su favor - de mayor seguridad, porque las declaraciones quedan fijas - y permanentes, las actuaciones pueden reconstruirse y examinarse, en contra se arguye: la reducción de lo actuado a escrito requiere mayor tiempo, que la lectura es incómoda - y la sustanciación se hace pesada, que hay un obstáculo - contra la publicidad, que si es un tribunal colegiado, el miembro ponente se entera a fondo del asunto y los demás - confían en él. En el sistema de la oralidad, los jueces y las partes derivan una fácil comprensión y memoria, se juzga que acelera y da más vida al procedimiento, Pallares - señala: el juez o los magistrados ante los cuales se inició y desarrolló el proceso, sean los mismos que pronuncien - la sentencia definitiva, porque sólo ellos están en condiciones de hacerlo con pleno conocimiento de causa, si debido a cualquier circunstancia no se satisface esta necesidad, el juez de la sentencia está facultado para decre-

tar que ante él se repita la rendición de pruebas y producción de alegatos.

Según Chiovenda mientras el procedimiento oral tiene de concretarse en una o pocas audiencias próximas entre sí, en las cuales se desarrollan todas las actividades procesales, el procedimiento escrito difúndese en una serie indefinida de fases y términos; importando poco que una actividad actúe a distancia de la otra, siempre que conste en los escritos, sobre los cuales el juez deberá juzgar en un lejano día.

El principio de la oralidad para GOLDSCHMIDT significa que solamente las alegaciones expresadas oralmente - pueden llegar a constituir fundamentos del fallo: "En aquello en que rige el principio de oralidad, todo y sólo lo oralmente expuesto constituye el fundamento de la sentencia; el último debate oral es el que regula lo que ha de tenerse por válido de lo aportado oralmente; esto significa que los acontecimientos del último debate oral pueden privar de valor a los anteriormente conocidos en el proceso".

ALCALA ZAMORA en su exámen crítico del Código de Procedimientos Civiles de Chihuahua, sostiene: "Esa exclusión a rajatabla de la oralidad respecto del juicio ordinario resulta, por lo menos, discutible: si a grandes males, grandes remedios, es muy probable que una oralidad - bien planeada y que se asiente en una organización judi--

cial eficiente, corrija en gran parte las graves deficiencias de la justicia civil mexicana, una de cuyas mayores lacras y otro tanto acontece con la penal, estriba en su desesperante lentitud". Como refuerzo de su opinión "a título de extraña (aunque con doce años de residencia en México)", invoca la de FRANCOZ RICALI (distinguido especialista en derecho aéreo). "que se muestra entusiasta paladín del procedimiento oral, para acabar con la tardanza, chicanas, gastos y complicaciones interminables del procedimiento escrito".

El mismo ALCALA ZAMORA, indiscutible valor en la ciencia procesal, ha tenido que confesar un hecho observado por él en nuestro medio; con el procedimiento escrito, muchos abogados nuestros se sienten obstinadamente solidarios, no obstante que empequeñece, según él, y obscurece la función del abogado, de la misma manera que la engrandece y abriga el efectivamente oral.

En nuestro medio se ha comprobado: los mejores oradores, no son los mejores jurisconsultos y cumpliendo con los plazos y términos legales así como con las formalidades de nuestro procedimiento escrito, podemos tener una justicia mas rápida efectiva y justa; tratando de cumplir con las disposiciones legales para la celebración de audiencias espectaculares, carentes de contenido jurídico, aún cuando sean teatrales y aparatosas.

Efectivamente, en teoría la base de sustentación del procedimiento oral, son los vicios o deficiencias del escrito, que pueden reducirse a: insuficiencia, aridez y demora, respecto a la insuficiencia y demora se dice que en los procesos escritos, el juez sólo toma conocimiento de los hechos a través de largas y fastidiosas sesiones, por lo contrario en el oral, el juez está en contacto con los testigos, los oye y puede apreciar su sinceridad y valorar sus convicciones. En cuanto a la demora, se alega que los interrogatorios a los testigos se prolongan indefinidamente en virtud de la tendencia irresistible de los abogados de explayarse en pormenores sin importancia; los autos duermen durante meses y el juez se encuentra frente a un proceso que no conoce y al que fue absolutamente extraño.

La ley señala sobre el principio de la oralidad lo siguiente:

"... Artículo 790 fracción I.- Las posiciones podrán formularse en FORMA ORAL O POR ESCRITO..

"... Artículo 815 fracción V.- Las partes formularán las preguntas en forma VERBAL Y DIRECTAMENTE..."

"... Artículo 878 fracción III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, dar contestación a la demanda ORALMENTE O POR ESCRITO..."

"... Artículo 878 fracción VI.- Las partes podrán por una sola vez, REPLICAR Y CONTRARREPLICAR brevemente,."

"... Artículo 915.- Desahogadas las pruebas, la junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus ALEGATOS POR ESCRITO,..."

"... Artículo 920.- El derecho de huelga se INICIARA MEDIANTE LA PRESENTACION DEL PLIEGO DE PETICIONES.

fracción I.- Se dirigirá POR ESCRITO AL PATRÓN,

Fracción II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, EL ESCRITO,."

"... Artículo 921.- El presidente de la junta de conciliación y arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón LA COPIA DEL ESCRITO,..."

"... Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su CONTESTACION POR ESCRITO,..."

"... Artículo 923.- NO SE DARA TRAMITE AL ESCRITO..."

"... Artículo 977.- Las tercerías se tramitarán - y resolverán por el pleno, por la junta especial o por la de conciliación que conozca - del juicio principal, SUSTANCIANDOSE EN FORMA INCIDENTAL..."

"... Artículo 977.- Fracción I.- LA TERCERIA SE - INTERPONDRA POR ESCRITO..."

CAPITULO SEGUNDO.

ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

a).- Mayor economía: si ante los tribunales de trabajo se dá el principio de economía procesal, también debe entenderse implícito a éste el de economía, aquél que denota ahorro de tiempo, energías de acuerdo con las circunstancias del caso, éste trata de un menor costo. Ese principio en trato son determinadas reglas por medio de los cuales se aplican a cada caso concreto para llegar a una decisión con menor esfuerzo y en el lapso más reducido posible, en beneficio de los litigantes, la comunidad social a la cual pertenecemos y en general a la administración de justicia.

El principio de economía procesal está elevado a la categoría de garantía del gobernado, en el artículo 17 de la Carta Magna del país, establece expresamente: los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los PLAZOS Y TERMINOS que fije la ley., sin dejar de contar y traer a colación el artículo 19 de la ley laboral, a la letra dice: todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. Esta disposición está contradicha por el artículo segundo del Código Fiscal, al señalar: las prestaciones en dinero o en especie que fije la ley con carácter federal y obligatorio, a cargo de personas físicas y morales, para cubrir los gastos públicos, concepto legal del impuesto.

Confirmado este principio de economía procesal lo encontramos una vez más en el artículo referente: siempre que dos personas o más ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, DEBEN LITIGAR UNIDAS Y CON UNA REPRESENTACION COMUN, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos, artículo 697, de la ley vigente, esta actuación procesal surge por la parte litigante o de oficio.

Escudriñando las reformas de lo. de mayo de 1980, surge el principio de economía, contra sentencia importante para las partes, en el artículo 723 del código obrero - patronal, al señalar: la junta especial expedirá a las partes si lo solicitan, copias certificadas de cualquier documento que obre en el expediente. También si las partes exhiben fotostáticas de algún documento, constancia de autos se hará el cotejo, se certificará con su original y se devolverá a quien lo exhibió, ello favorece a los litigantes, pues se pueden reponer los autos con toda facilidad en caso de extravío. Lo económico se dá al evitarse daños y perjuicios por pérdida, robo o deterioro del expediente, constancia o cualquier pieza o auto.

En tratándose de convocatorias para remate, por una sola vez en la tesorería de cada entidad federativa, periódico de mayor circulación, de lugar de ubicación de bienes y en los tableros de la junta especial del conocimiento, - convocando postores, este principio económico es más gravoso en materia civil.

Asimismo, se confirma el principio en estudio. Cuando se adjudica el trabajador un inmueble en remate, al señalar: "deberá ser libre de todo gravamen, impuesto y derechos fiscales", una verdadera cortesía y dádiva del Estado, a favor del trabajador.

Dentro de los principios procesales, hasta ahora enumerados y estudiados, hemos señalado los siguientes: público, gratuito, inmediato, preponderantemente oral, y hasta ahora olvidado el de A INSTANCIA DE PARTE.

Si las juntas tienen obligación de tomar las medidas necesarias para lograr: MAYOR ECONOMÍA, concentración y sencillez del proceso, continuemos haciendo nuestro estudio sobre mayor economía, a fin de completar este trabajo.

Desentrañando la intención del legislador, no sólo pudo haberse referido como principio procesal, el de mayor economía, referirse solo a costo del procedimiento para las partes y aún para terceros, es decir, no únicamente a la erogación económica de cualquiera de las partes en litigio. La intención del creador de la ley laboral, en las reformas, va más allá de esa cuantificación resultante al concluir el procedimiento, analizando una variedad de disposiciones tenemos entre nosotros los factores relacionados sobre lo económico del procedimiento, siguientes: el tiempo, la energía desplegada por las partes, como principio procesal se da el de mayor economía - en el procedimiento, en relación con él se encuentra el de concentración en íntimo trato.

El ejemplo y más clara manifestación de la concentración del procedimiento, lo tenemos en las etapas que se celebran en una audiencia: de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento de pruebas. Esto confirma como en una audiencia se obtiene la mayor economía a costo en una etapa o varias del procedimiento, aunado a esto se dá el tiempo como factor preponderante, para tener una erogación mínima económica y la pérdida de energía en variedad de aspectos, en relación a las partes y órgano jurisdiccional, hace del procedimiento una mínima erogación económica o costo en el procedimiento.

El legislador procesal de primero de mayo de 1980, - en las reformas del código obrero patronal, no señala o dicta norma alguna vigente o aclaratoria, para instruir el significado de "mayor economía" el intérprete, juzgador u órgano jurisdiccional debe apoyarse en doctrina, costumbre de tribunales o cualquier auxiliar, para poder cumplir la junta especial con la obligación de tomar cualquier medida necesaria y poder alcanzar una mayor economía en el procedimiento en beneficio de las partes litigantes y aún en la impartición de justicia.

Ya se ha sostenido en diferentes conocimientos científicos como resulta difícil presentar una proposición o una fórmula que lleve a feliz término la acción de definir, o sea de enunciar con claridad y exactitud el significado de la palabra economía, tanto se ha profundizado sobre el con--

cepto, que ahora surgen definiciones agrupadas: simplistas o vulgares, objetivistas o materialistas y subjetivistas o psicológicas, señalemos algunas definiciones, correspondientes a cada grupo.

A las primeras corresponde como ciencia de los precios, el fenómeno del precio es sólo un concepto de la economía; como ciencia que estudia las relaciones de trabajo que existen entre los hombres y el trabajo es otro tema a estudio por la economía, a las segundas encontramos: explicar las causas generales de que depende el bienestar material de los seres humanos y de la: el tercer grupo dicen: la ciencia económica es la actividad humana dirigida a la satisfacción de las necesidades en uso de la facultad de elección y la economía trata de los fenómenos sociales que tiene como centro la previsión para las necesidades materiales de los individuos y de los grupos organizados.

Con una mayor economía en el procedimiento, emerge de preferencia una ganancia grande o pequeña, la utilidad de un bien disminuye al aumentar su cantidad y viceversa, bajo el principio de una mayor economía, en consecuencia, el valor de un bien aumenta o disminuye, con un procedimiento económico al aumentar o disminuir su utilidad.

b).- Concentración: como ante los tribunales de trabajo el proceso es oral preponderantemente, el principio de concentración está íntimamente ligado con aquél.

Se expresa esto porque si un proceso oral es reduci-

do el número de audiencias, la concentración por tanto resulta también el menor número posible de actuaciones dentro del procedimiento.

Por algo está establecida la concentración, y lo preponderantemente oral; dentro de una misma disposición del código obrero patronal, precisamente artículo 685.

Si hemos señalado una unión estrecha entre concentración y procedimiento oral, se encuentran entre ambas - connotaciones y significados precisos individualizados. - Si el procedimiento tiene la característica preponderantemente oral, es para obligar a las partes y autoridades laborales, se toma en cuenta la oralidad a la forma escrita, pero no por predominio de aquella se elimina ésta, sino también puede por escrito formularse, las comparecencias, promociones, actuaciones o demandas.

La concentración reduce el procedimiento en gran escala, de ello hablan bien las cuestiones incidentales surgidas dentro del proceso, al verse resueltas de plano a su sola interposición, límite en los incidentes de previo y especial pronunciamiento o nominados, con resolución inmediata para continuar su curso el juicio, contadas las excepciones dilatorias establecidas en la ley y recursos o impugnaciones a un mínimo de efectos suspensivos, postresolutorios de los mismos.

También Rafael de Pina consigna como característica el principio en el proceso de tipo oral, dentro de la

actuación ante los tribunales de trabajo, la concentración según él, debe concentrarse en el menor número posible de audiencias entre una y otra lo más próxima a la decisión del laudo. Si se dá vida a la concentración en el procedimiento, en menor número de audiencias, es el peligro muy disminuído de que la impresión recibida por quien está llamado a resolver se borre, evite u olvide y de que la memoria le engañe al juzgador para hacer más fácil mantener la identidad del juzgado durante el proceso, sostiene este autor además; el principio de la concentración es la consecuencia principal de la oralidad la que influye más en la resolución pronta de los procesos, los incidentes en el proceso oral se encuentran también sometidos a la regla de la concentración.

Los doctrinarios al señalar sobre concentración del proceso, aluden al procedimiento oral y a la disminución de audiencias para encontrar una justicia pronta y expedita. En tanto el código obrero patronal eleva como principios procesales uno y otro, dentro de los principios procesales, como lo hemos señalado, se establecen la gratitud, lo público, inmediato, oral y a instancia de partes. En tanto ante las juntas debe prevalecer una mayor economía en el procedimiento, concentración y sencillez del proceso, los principios procesales son lineamientos en el proceso, en tanto la actividad de las juntas está acompañada de las medidas necesarias para lograr lo a ellas señalado.

Eduardo Pallares habla sobre concentración del proceso: se lleva a cabo mediante la aplicación del principio de la concentración, que tiene por objeto evitar actuaciones separadas las unas de las otras y que tanto el debate como las pruebas se descompongan en cuestiones diversas y en cierto modo independientes en su tramitación. Prieto Castro la explica de la siguiente manera: Pero el principio de la concentración al que se ha aludido en este capítulo, tiene una gran finalidad, cual es evitar la diseminación del procedimiento en una serie de actuaciones separadas, en caso de que surjan cuestiones procesales accesorias, y por lo tanto, no referente al fondo, con lo que se consiga mayor celeridad y se impide que las partes usen de tales cuestiones para burlar al contrario. En un proceso dominado por la oralidad, todas las cuestiones previas e incidentales se concentran en la vista, por regla general, sin impedir la entrada en el fondo mismo del asunto, o, una vez dentro de él, no provocaría un procedimiento independiente, y el juez resuelve sobre ellas al decidir acerca del fondo. En síntesis, la concentración de que se trata, se reduce a limitar en lo posible los incidentes que suspenden el curso del juicio en lo principal, haciendo que el juez los resuelva en definitiva y los tramite al mismo tiempo que el principal.

Más amplio en la exposición sobre el principio de concentración procesal Eduardo J. Couture nos habla: - -
"Principio procesal por virtud del cual los actos del ju

cio deben realizarse con la máxima aproximación posible - en el tiempo, contribuyendo de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso."

Los actos procesales cometidos a los órganos de - la jurisdicción deberán realizarse sin demora, tratando - de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar.

Este vocablo procede del griego "picar" de donde procede el sustantivo "aguijón", que fue tomado por el - latín, dando centrum, "aguijón". Se aplicó en latín este término, por similitud material a la pierna fija del compás, y luego por metonimia al punto donde se clava dicha pierna, o sea el "centro" del círculo, más tarde "centro-en general. Esta palabra dió en francés el semi-cultismo centre, con el cual se formó en el siglo XVI el verbo con centrar (neologismo) "reunir en el centro", y concecntra-ción, palabra que muy pronto pasó a todos los idiomas de la zona cultural occidental,

Ejemplos de concentración del proceso los encontramos en una variedad de disposiciones legales del código obrero patronal, siguientes: las etapas de las audiencias de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, desde su inicio hasta su conclusión, se -- desenvuelven en una sola audiencia, mejor manifestación - de principio o de concentración no puede demostrarse. La ley procesal relativa a estas audiencias en la legislación

de 1970 y 1931, eran diferentes etapas y en diversas fechas, artículo 875 del código obrero patronal vigente, o numeral a las reformas de lo, de mayo de 1980.

Todo el procedimiento especial, consignado en el capítulo XVIII del artículo 892 al 899 consagran el principio de concentración.

La supresión de la tercera coadyuvante, confirma la aplicación del principio de concentración. Asimismo, la supresión del código obrero patronal de poderse promover la competencia por inhibitoria, da paso al principio de concentración del proceso, la simplicidad del trámite de los incidentes nominados e innominados, también con ello hay concentración en el procedimiento, por el sólo hecho de haber señalado el legislador que el procedimiento sería sencillo, se alude en consecuencia al principio de concentración, porque no puede ir aquél sin éste, pocas decisiones son tomadas al momento de dictarse el laudo ante la supresión de recursos y el haberse elevado al carácter de mandamiento inexorable el principio de que la junta no puede revocar sus propias resoluciones. Esto no quita el derecho a las partes y aún de oficio de regularizar el procedimiento. Si las resoluciones de los tribunales laborales son: acuerdos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias y laudos, en forma limitada, se da por ello el principio de concentración del procedimiento, tan sólo en vía de ejemplo y para poder comparar dentro -

de las resoluciones en materia laboral aplicables a las - resoluciones vigentes en la materia civil, esta reconoce las siguientes:

- a).- simples determinaciones de trámite, y se llaman decretos,
- b).- Determinaciones que se ejecuten provisionalmente y se llaman autos provisionales,
- c).- Decisiones que tienen fuerza de definitivas y que impiden o paralizan definitivamente la prosecución del juicio, se llaman autos definitivos,
- d).- Resoluciones que preparan el conocimiento y decisión del negocio, ordenando, admitiendo o desechando pruebas, y se llaman autos preparatorios;
- e).- Decisiones que resuelven un incidente promovido antes o después de dictada la sentencia, que son las sentencias interlocutorias,
- f).- Sentencias definitivas, artículo 79 de la ley adjetiva del distrito federal.

Si en la ley laboral se deben de dictar las resoluciones al concluir la diligencia o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al recibo de la promoción por escrito, salvo disposición contraria de la ley; en la materia civil se da cuenta del escrito dentro de veinticuatro horas, so pena de una multa de diez pesos.

c).- Sencillez del proceso: como las juntas especiales tienen obligación de tomar todas las medidas o -- cualquiera necesarias para lograr la sencillez del proceso,

oigamos los sinónimos de la voz sencillez; llaneza, simplicidad, naturalidad, intrascendencia, espontaneidad y de sencillo tenemos: simple, natural, llano, espontáneo, escueto, corriente, fácil, claro, evidente o inteligible.

Sobre estas voces de sinonimia encontramos disposiciones procesales en las reformas de lo. de mayo de 1980 - siguientes: la junta especial en el momento de admitir la demanda subsanará esta, sea obscura o vaga, las juntas especiales ordenarán corregir cualquier irregularidad u omisión en la sustanciación del proceso, en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por la autoridad, el cual le será devuelto de inmediato... la cédula de notificación deberá contener por lo menos; lugar, día y hora... número de expediente, nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona a notificar y copia autorizada de la notificación... si se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia se sustanciará y resolverá de plano oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato...

Brota la sencillez en el procedimiento, al reglamentar la ley procesal laboral, figuras o instructivos vigentes en otras materias. El Código obrero patronal olvidó la acción de jactancia, la competencia por cuantía, el incidente de ejecutorización del laudo, ejecución de sen-

tencia extranjera o de otra entidad federativa, el recurso de revocación, apelación extraordinaria, recurso y responsabilidad, la queja; aún cuando estas figuras procesales pertenezcan a la materia civil, alguna podría asimilarse al procedimiento laboral. Veámoslo: aún cuando la ley laboral específicamente silencie el término de recurso de responsabilidad a las autoridades de trabajo, de índole civil, penal y administrativa, en cuanto a la queja, si bien es verdad no se reglamenta en lo laboral, cualquier impugnación puede hacerse en el amparo directo o indirecto en su caso tratándose de la materia que conoce del recurso de queja regulada en lo civil. La ejecutorización de sentencia en lo civil, tácitamente se encuentra establecida por disposición legal en el procedimiento laboral, al consignarse dos situaciones: se debe cumplir el laudo dentro del término de setenta y dos horas por la parte condenada y aceptar el laudo al no interponer amparo directo, por el solo transcurso del tiempo, un laudo se encuentra ejecutoriado, o bien por el silencio, no se olvide que en lo civil por ministerio de la ley, las sentencias causan estado cuando no se impugnan. Todo ello significa, por similitud o asimilación, la ejecutorización de sentencia, sirva como ejemplo estas alusiones, para muestra basta lo precisado.

La terminología precisada en los principios procesales denota: sencillez, novedad y comprensión para facilitar su interpretación por los trabajadores a quienes --

principalmente debe ir encaminada, como con seguridad así lo es en este caso, toda reforma que se haga a la ley federal del trabajo.

Se pone de manifiesto el reconocimiento del mandato constitucional en el sentido de que en caso de duda, de falta de claridad y prueba sobre las acciones ejercitadas y ofrecidas por los trabajadores ante los tribunales de -- trabajo, debe observarse el principio de "estar a lo más -- favorable al trabajador."

El principio dispositivo es otro de los que contempla este apartado de la ley, con respecto al proceso - del trabajo, lo que indica que se requiere el ejercicio - de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo.

El principio formalista que es característico del derecho procesal común, parece imperar en las reformas como puede verse, pero no debemos olvidar que nuestra materia hace resaltar y admite la simplicidad y la sencillez - del procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje para facilitar el acceso de los trabajadores a los tribunales laborales.

Si de actuaciones ante las juntas se trata, por ignorar el trabajador el nombre, denominación o razón social donde se venfa prestando el servicio para el patrón; debe precisarse cuando menos en el escrito inicial de demanda; domicilio, establecimiento, oficina o lugar de la

actividad desarrollada por el trabajador para el receptor del servicio, Por el solo enunciado de un mínimo de datos, se vislumbra la sencillez en uno de los dispositivos del procedimiento laboral, para beneficiar a la clase obrera. Sin cortapisas, obstáculos o subterfugios en la norma jurídica de contenido laboral para dejar de aplicar o no impartir justicia a quien la reclama,

En el desahogo de la prueba de inspección se observa la sencillez; el actuario cumplirá solo lo ordenado por la junta, será motivo de inspección documentos y objetos puestos a la vista, las partes o apoderados formulan objeciones u observaciones pertinentes y el acta será circunstanciada, agregada al expediente y con la razón en los autos, requisitos esenciales, fundamentales y precisos para corroborar la sencillez del procedimiento en el desahogo de la prueba de inspección, así lo ordena el artículo 829 de las reformas de lo, de mayo de 1980. Recuérdese en cuanto a razones se trata, no sólo el actuario puede establecerla en las actuaciones laborales, sino las siguientes; que por un motivo u otro inter

CAPITULO TERCERO

LOS INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO

La palabra "Incidente" proviene del latín laboral - "Incidens" "Incidentis" (part. pres. de "Incido") el que -- cora o divide: lo que sobreviene, llega, acaece. A su vez, "Incido", Is. I. Ere (de in y cado-caer), significa: ir a -- dar en, precipitarse sobre, caer en, venir a pagar, ocurrir, suceder; cuyos equivalentes latinos son: In, Ad o Supra, -- aliquid cado, incurro, event, conflagit; o también proviene de la etimología: Incido, Is I, Sum Ere (de in y caedo cortar, muy clásico), escoplear, hacer una muesca en, rebajar, hacer una incisión en, abrir, cortar, podar, despedazar, -- grabar, esculpir, cortar, interrumpir, suspender, revocar, anular, cuyos equivalentes latinos son: coedo, proccido, - scindo, seco, amputo, insculpo, coelo.

Ya en tiempos idos Manresa comentaba sobre el concepto "Incidente"; deriva del latín Incido incidene, acontecer, interrumpir o suspender. En su connotación más lata sobreviene como accesoriamente en algún asunto, negocio -- fuera de lo principal.

Nuestra legislación laboral no da el concepto ni -- mucho menos la definición incidente, técnicamente se dice cuáles son, cómo se tramitan, quién conoce de ellos, en qué tiempo deben resolverse y si amerita algún medio de impug-- nación.

Una primera clasificación simplista del legislador laboral consiste: QUE SE TRAMITARAN DENTRO DEL EXPEDIENTE PRINCIPAL DONDE SE PROMUEVE, (salvo los casos previstos en la ley de la materia y su correlativo dentro de una audiencia o diligencia) se resolverá de plano, oyendo a las partes y continuándose el procedimiento de inmediato, el intérprete y juzgador tiene que entender en armonía con las demás disposiciones laborales que debe entenderse "dentro del expediente" y "dentro de una audiencia o diligencia".

Tal parece que en aquella disposición no debe resolverse de plano o se oiga a las partes en tanto que en ésta puede hacerse fuera del expediente principal.

La nota característica de los artículos 761 y 765 del código laboral, según el legislador radica en que sea dentro del expediente principal y que sea tramitado el incidente dentro de una audiencia o diligencia.

Sólo en audiencia incidental se tramitan los incidentes de: COMPETENCIA, ACUMULACION Y EXCUSAS.

Sin embargo el legislador o hacedor de la ley laboral, consignó: los incidentes sin trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes.

Un segundo grupo, entendiendo como primero los incidentes ahora clasificados; encontramos los incidentes en otra clasificación, llamados nominados: (por encontrar una tipificación específica en la ley de la materia).

QUINTA.- Como en ciertos incidentes se omite estipularse el ofrecimiento de pruebas, se deja a que se oiga a las partes sin oportunidad de ofrecerlas y alegar en su caso para citar a resolución interlocutoria, más claro el legislador hubiese sido si consigna en la ley la oportunidad de ofrecer pruebas, admitirlas, desahogarlas, alegar y cerrar instrucción para poder dictar la resolución interlocutoria correspondiente, simplemente señaló a las partes, resolver de plano y continuar el procedimiento de inmediato.

Cabe una revisión total en materia de incidentes, - por ser importantes, de influencia notoria y de trascendencia al laudo.

A nuestro entender, los campeones comentaristas del concepto de incidente, tenemos:

Sodí, Escriche, Alcina, Burgoa, Larrañaga, De Pina y Eduardo Pallares, todos coincidentes en la esencia y circunstancias, quien más, quien menos, pero todos al unísono alaban su propia definición.

Esos doctrinarios en mérito mejor reconocido establecen la CLASIFICACION de los incidentes,

I.- Por el momento procesal a fallarse, (la resolución se dicta antes o después del laudo, tratándose de la materia nuestra comentada).

II.- Por los efectos, relativos a la marcha del proceso, ya sea que detengan su marcha o suspendan su curso - del procedimiento.

III.- Por su denominación específica: nominados e innominados, así los encontramos en cualquier rama jurídica.

IV.- Por su procedencia: improcedente y notoriamente improcedentes, aquellos obligan una tramitación, estos se rechazan de plano, sin vista a la contraparte del incidentista.

V.- Por su objeto (de ellos da mayor cuenta nuestra legislación laboral) de tachas, acumulación, incompetencia, personalidad, nulidad de actuaciones, notificaciones o emplazamientos, sin olvidar el de acumulación y excusas.

VI.- Por la materia en trato: laboral y sin olvidar penal, civil, familiar, administrativo y varios más.

VII.- De previo y especial pronunciamiento, paralizan la actividad procesal, mientras tanto no puede continuarse, sino al dictarse el auto interlocutorio.

Se adopta el método de clasificación por ser el seguido por el legislador de la ley procesal de reformas de 1980, aún cuando en otro conocimiento científico el clasificar objetos, bienes, fines, sea endeble y en bastantes ocasiones no resista un análisis científico, por medio del conocimiento, el objeto materia de estudio puede tener diferentes agrupamientos.

La concentración, como principio procesal se encuentra igualmente consagrada en la Carta Fundamental del país. La justicia será pronta y expedita. Pallares, Prieto

Castro y Rafael de Pina comentan coincidentemente sobre el tema, preponderantemente se da en el proceso oral, significa en sí mismo: el menor número de audiencias para encontrar lo más próximo la decisión definitiva, poder con mayor facilidad mantener la identidad del juzgador durante el proceso la cercanía con los sujetos procesales.

Este principio exige reducción al máximo de las cuestiones incidentales, se resuelvan para el laudo, ello en consideración de evitar la paralización o detenimiento bajo ningún pretexto: del procedimiento, ya sea aplazando, dilatando o negando resoluciones discutidas y planteadas a la soberanía de las juntas especiales.

Las tendencias en este principio constatan resolver al menor número posible los llamados artículos de previo y especial pronunciamiento, excepciones, dilatorias, recursos improcedentes, frívolos, infundados, sin materia y siempre bajo el amparo de la idea; la junta especial no puede revocar sus propias resoluciones.

La ley da cuenta de un incidente administrativo, propiamente considerado como tal: se le llama audiencia de discusión y votación, no intervienen las partes, se entiende el acuerdo es reservado, confirma la idea señalada por el legislador civilista, a diferencia de que las audiencias son públicas, o reservadas en casos excepcionales: casos de divorcio, nulidad de matrimonio o cuando lo exija el interés público o a juicio del juez.

La discusión y votación para dictar el laudo ocurre dentro de los propios miembros de la junta especial, la práctica ha enseñado no llevarse a cabo esa audiencia, simplemente el juicio instruido lo van pasando a cada miembro de la junta con las copias del dictamen para aprobarlo, hacerle modificaciones o hacer algún VOTO ESPECIAL.

De este tipo de incidente administrativo lo encontramos también en el artículo 1009 de la ley de la materia, referible esa disposición a la imposición de sanciones administrativas por violación a las disposiciones legales. Perteneció a la garantía de audiencia y legalidad al capítulo de Responsabilidades y Sanciones, como en materia laboral no se requieren formalidades y al establecerse la garantía de audiencia, tiene que considerar el procedimiento las etapas procesales de todo juicio; reclamación de justicia, ofrecimiento, admisión, desahogo de probanzas con el ineludible período de alegatos para concluir en un fallo.

Tiene la connotación y calificativo de incidente administrativo por adecuarse su trámite y conceptualización

a la definición señalada arriba, de incidente.

I.- COMPETENCIA

a).- Nominados: se entiende por competencia la potestad del tribunal laboral para conocer de un determinado negocio, sometido a su consideración, presupone la jurisdicción porque la competencia es una porción de ella, no puede haber competencia sin jurisdicción, sin embargo, a la inversa puede darse. La jurisdicción es el género y la competencia la especie. Esta se manifiesta como la jurisdicción al distribuirse entre los diversos órganos jurisdiccionales.

Dan cuenta de las competencias del artículo 698 al 706 del código laboral, la regla sobre competencia se dá a la materia común laboral: Juntas Locales de Conciliación, y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, dentro de su jurisdicción. Las que no competan a -- ellas conocerán las Juntas Federales, de estas siempre conocerán las cuestiones concernientes a la capacitación, -- adiestramiento y seguridad e higiene, conforme a su jurisdicción.

Si ante las Juntas locales se inicia el trámite de estas cuestiones, concernientes de la competencia federal, para admitirse la demanda se sacarán copias de la misma y se remitirán inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución.

Consigna la materia civil y su propia legislación regula la competencia en razón de la materia, cuantía, grado y territorio. En el código laboral se da la --

competencia por razón del territorio y se fijan reglas muy precisas.

De oficio la autoridad laboral puede declararse incompetente, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, siempre y cuando obren en el expediente datos que arrojen la incompetencia y la justifiquen, de inmediato se remitirán al competente.

Si se externa la excepción de incompetencia, no significa negar la relación de trabajo.

Las cuestiones competenciales se promueven por declinatoria, sólo se interpone al iniciarse el período de demanda y excepciones.

La junta especial después de oír a las partes y recibir pruebas, dictará en el acto resolución, el artículo 703 al hacer referencia en estos términos, denota y surge un incidente, se afirma, en razón de lo siguiente: a las partes se les oye, las partes pueden ofrecer pruebas y eludir a la incompetencia; para terminar la resolución relativa a la cuestión competencial, pero por declinatoria. De todo esto se deduce un incidente aún cuando no lo diga expresamente el código laboral, dan cuenta de ello los artículos 703, 704 y 705, al tramitarse en forma de incidente.

Si de oficio la junta especial considera no ser competente, al citarse a las partes, surge la garantía de audiencia y legalidad a fin de remitir los autos a la jun-

ta especial competente, si esta considera no serlo, remitira los autos a quien deba decidir para continuar conociendo el conflicto.

Cuando ante un trabajador tiene varios tribunales competentes para conocer de su juicio, a prevención del mismo, es el que asume la competencia, frente a los demás, pero estos pueden volver a ser competentes en caso de excusa de seguir conociendo del juicio o sea recusado.

Ante la competencia, por vinculación procesal, encontramos: las tercerías, los medios preparatorios, las precautorias y reconvención.

Como principios genéricos relativos a la competencia, surge: lo actuado ante autoridad competente es nulo, salvo el acto de admisión de la demanda en lo tocante a las hipótesis de los artículos 704 y 928 fracción V del código laboral, o en su caso cuando haya convenio para poner fin a la controversia, en el período de conciliación.

Las competencias se deciden: por el pleno, juntas de conciliación, juntas especiales, pleno de la junta federal de conciliación y arbitraje, la cuarta sala del máximo tribunal de la nación. Si se suscita controversia entre la cuarta sala y las juntas federales y locales y tribunal federal de conciliación y arbitraje; lo resuelve la cuarta sala. También lo resuelve ésta cuando se suscite controversia entre juntas locales de conciliación y arbitraje, de diversas entidades federativas y juntas locales o federal

de conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Tomarse en cuenta los principios sobre competencia sobre la materia laboral, se invocan los siguientes: sólo benefician a las partes cuando se pronuncian las resoluciones competenciales, o perjudican. De orden público se califican las normas reguladoras de competencia por materia. En razón de ello, la voluntad de los particulares no puede contrariarla, dado que la autoridad laboral debe resolver su competencia o incompetencia en base a la ley y no en la manifestación expresa o implícita de las partes.

En amparo directo no puede impugnarse la cuestión de incompetencia, sino ante las juntas de conciliación y arbitraje. La competencia laboral se queda sin materia ante el desistimiento de la acción, aún al dictarse un laudo puede declinarse un laudo por incompetencia. La falta de jurisdicción de una junta para conocer de un determinado negocio, es la incompetencia, las causas de incompetencias son las mismas que producen la competencia, pero en sentido contrario. La competencia es la porción de la jurisdicción atribuida a los tribunales pertenecientes al mismo orden jurisprudencial. La jurisdicción federal en negocios federales en forma descendente, partiendo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, va de la cuarta sala, y su correlativo tribunal colegiado de circuito en materia laboral, juez de distrito en esta mis-

ma rama y Juntas federales de conciliación y arbitraje como escalón inicial.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha diferenciado la jurisdicción de la competencia utilizando los conceptos doctrinarios:

"Frecuentemente se confunden los conceptos jurisdicción y competencia; pero debe entenderse que la jurisdicción es la potestad de que se han revestido los juces para administrar justicia, ya por la naturaleza misma de las cosas, o bien, por la relación de las personas, la jurisdicción es el género y la competencia es la especie. Un juez puede tener jurisdicción y no competencia, pero no es cierta la recíproca, para que tenga competencia se requiere que al conocimiento del pleito le esté atribuido por la ley. La jurisdicción y la competencia emana de la ley; mas la competencia algunas veces también se deriva de la voluntad de las partes, lo que no sucede con la jurisdicción."

Dice Caravantes que derivándose la palabra competencia del infinitivo latino competere, que según Cicatt en su vocabularium utriusque juris, denota lo que nos pertenece, se nos concede o corresponde; y según Balbuena y otros autores, significa asimismo competir, pretender, pedir, lo mismo que otro, ha conservado ambas significacio-

Tomo XIV, página 582. Anales de Jurisprudencia. Tomo XXV, página 1684 del Semanario Judicial de la Federación.

nes, de suerte que en sentido jurídico, denota no sólo el derecho o facultad que tiene un juez para conocer de un asunto en virtud de la jurisdicción de que se le ha investido, sino también la controversia sin que se suscite entre dos o más jueces que pretenden pertenecerles el conocimiento de un mismo negocio, así, pues, en el primer sentido la palabra competencia indica una causa, y en el segundo un efecto de la misma; el primero se refiere a una facultad, el segundo al ejercicio de esta facultad, es -- pues, la cuestión de competencia la controversia que se -- suscita entre dos o más jueces o magistrados sobre a cual de ellos corresponde el conocimiento y decisión de un -- asunto.

De mayor importancia surge dentro de todo lo -- posible cuestionado sobre competencia, en la materia laboral; LA COMPETENCIA POR RAZON DEL TERRITORIO. Criterio sostenido por el juzgado y legislador de la ley laboral, al señalar una circunscripción geográfica perfectamente delimitada. Se deriva el asunto territorialmente, criterio sostenido en el artículo 700 del procedimiento laboral, por el legislado y hoy norma elevada al derecho positivo vigente.

El lugar, como criterio determinante, proviene del aforisma jurídico latino, siguiente: locus regit -- actum (el lugar rige el acto). El lugar de prestación de servicios en razón del territorio es suficiente para fijar la competencia, en tratándose de servicios prestados

al patrón en varios lugares (varios territorios) el actor elige a su arbitrio, criterio civilista en tratándose - del lugar de celebración del contrato". También el domicilio del demandado o la ubicación de la empresa o unidad económica.

El concepto jurisdicción se aclara al distinguir de la materia laboral, con la siguiente: la eclesiástica, militar, administrativa, la local, federal, la delegada, retenida, prorrogada, preventiva, privativa, de primer y segundo grado.

Ante tribunales de la materia obrero-patronal se dan y enuncian algunos principios generales relativos a la competencia: cada junta especial para conocer válidamente de una causa laboral, se requiere jurisdicción, los particulares no pueden atribuir competencia a junta alguna especial, cuando carezca de jurisdicción. La competencia de junta especial, por razón del domicilio, es la preferente, la junta especial no se determina por - cuantía su competencia, los miembros de una junta especial son particulares fuera de su jurisdicción, los miembros integrantes de cualquier junta especial, se les puede desobedecer impunemente, si llegaren a administrar - justicia fuera de su territorio, Cualquier junta especial está obligada a no admitir demandas ajenas a su competencia, la junta especial es la avocada para conocer de excepciones reconveniones, en caso de duda, la competen-

cia cede a favor del trabajador, porque la ley sea dudosa.

La ley federal del trabajo consagra la mayor importancia, para fijar la competencia de los tribunales de trabajo; el fuero federal y local, sobre este criterio se resuelven los conflictos obrero-patronales. Surge del orden constitucional establecido en la fracción XXXI del artículo 123. Lo no señalado en dicha disposición, se entiende reservado al fuero local.

II.- PERSONALIDAD; se califica el incidente sobre PERSONALIDAD, de previo y especial pronunciamiento, ello significa paralizar la actividad procesal hasta en tanto no se haya resuelto lo concerniente a la misma, característica por naturaleza en el trámite, impide el curso del juicio. Ipso facto impide el procedimiento a la sola interposición, mutuamente se puede objetar la personalidad entre las partes litigantes. Desde la resolución admisorio del escrito de demanda y sea el trabajador o patrón, de oficio es revisable por la junta avocada a tramitar la comparecencia del incitador del órgano jurisdiccional.

El código laboral, en las reformas de lo. de mayo de 1980, alude a "personalidad" y capacidad. Conceptos jurídicos totalmente diferentes, como los siguientes: personería, representación, falta de legitimación activa, falta de legitimación pasiva, poder amplio, poder cumplido, poder bastante, representación legítima, representa-

ción voluntaria, representación forzosa, representación oficiosa, mandato, incapacidad, incapacidad de goce o ejercicio, incapacidad natural y legal, etc, etc. Cada una con una precisión tal, pero en algún punto como denominador común, coincidente a objetar o impugnar a la contraparte por defecto o vicio en algún punto determinado.

Como centramos a la materia de incidentes y personalidad nuestro estudio, continuemos su tratamiento.

El código laboral reconoce como partes: las personas físicas o jurídicas, sea ejercitando u oponiendo excepciones, sin olvidar a toda persona, tercera interesada afectada por la resolución dictada por la autoridad.

Los menores de edad tienen capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna. Ello denota la capacidad de ejercicio en el menor de edad. Aún cuando la ley le conceda las circunstancias especiales relativas al menor de edad, pueden apartarse de ese mandamiento y limitársele la capacidad señalada, cada caso de estado de interdicción del menor de edad, aún cuando la ley le conceda la capacidad de ejercicio por su estado de interdicción debe nombrársele un representante legal para el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones.

Tratándose de menores de 16 años, la procuraduría de la defensa del trabajo le designará un representante. Ello significa la representación forzosa, si el -

mayor de 14 años, pero menor de 16, sin concluir la educación obligatoria quisiere trabajar, podrá ocurrir a la junta de conciliación y arbitraje competente y solicitar su autorización a fin de concedérsele siempre y cuando - haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Caso de excepción del menor donde la ley laboral le faculta la capacidad de ejercicio.

En la representación otorgada por un trabajador al mandatario, el poder comprende; todas las prestaciones derivadas a la relación de trabajo ya provengan - de la relación individual o bien de la relación colectiva; en el caso del contrato colectivo y las pretensiones principales o accesorias.

De los incidentes nominados, ya por su nombre específico en el código laboral, o bien por encontrarse su regulación; el más importante, en cuanto a las consecuencias y de mayor vigencia en la práctica del foro mexicano; se encuentra el incidente sobre personalidad, es copiosa la reglamentación sobre este punto y trascendente hasta la materia del juicio de garantías. Se han recogido por el alto tribunal criterios reiterativos sobre - objeción, impugnación o ataque a la personalidad de las partes litigantes. Hoy parece ser estar plasmados los - criterios en las reformas procesales de lo. de mayo de - 1980. Por sus consecuencias o efectos jurídicos y económicos al incidente de personalidad, son determinantes -

para quienes intervienen en estos puntos cuestionados. - De tal importancia resulta la falta de personalidad; qué juicios se consideran de éxito o pérdida del litigio por la sola aceptación o rechazo de la personalidad de cualquiera de las partes litigantes.

La regulación de la personalidad en el código laboral va del artículo 689 al 697, dispersas otras disposiciones en las reformas de lo. de mayo de 1980, conducentes a la personalidad; pero para efectos del incidente, sólo haremos alusión a este punto de vista.

Los litigantes en el juicio laboral comparecerán a juicio, ya en forma directa o bien por conducto de apoderado legal autorizado.

La personalidad se acreditará:

- a).- por la persona física; mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin ratificarse ante la junta especial y,
- b).- por la persona jurídica o moral. Deberá exhibirse testimonio notarial para acreditarse.

Si el compareciente actúa como apoderado de la persona jurídica, acreditará su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Los sindicatos acreditarán su personalidad por medio de la documentación certificada expedida por la

autoridad competente y demostrando haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Estas disposiciones sobre personalidad son de creación nueva por el legislador de reglas procesales de lo. de mayo de 1980.

Para efectos de objeción de la personalidad y confirmando el principio de inmediatez, preponderante en los juicios de la justicia obrero-patronal; LAS PARTES - COMPARECERAN PERSONALMENTE sin abogados patronos, asesores o apoderados, a la etapa conciliatoria, de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá - por inconformes con todo arreglo Y DEBERAN PRESENTARSE - PERSONALMENTE a la etapa de demanda y excepciones.

Las cuestiones de personalidad en las controversias son esenciales, por estar ligadas a los principios generales de la legítima defensa en juicio, ante - cuestiones sobre personalidad se tocan sobre cumplimiento o no formalidades esenciales del procedimiento. Cuando no se escucha a una parte en juicio, cuando no está - legalmente representada, no hay verdadera audiencia judicial. Como parte en juicio, son los sujetos activos y - pasivos de la relación jurídica implícita en el pleito. Ahora bien, no todos los que contienden materialmente - en partes, puesto que así lo hace el apoderado y éste - es sujeto activo ni pasivo en la relación jurídica implícita en el juicio. Si un individuo interviene en una -

controversia de doble carácter, parte y apoderado, puede serlo con una u otra característica y continuando con tal o cual calificativo; pero siempre será delimitado el carácter con el que actúa.

Si falta de personalidad difiere a la falta de acción; una y otra envuelven un concepto distinto, la primera implica falta de facultades para comparecer en juicio y es materia de incidente, en tanto la falta de acción ve el fondo del derecho reclamado y es materia de sentencia definitiva. Es decir, en otras palabras, y diferente punto de mira la una atiende a la forma y la otra al fondo. Derecho sustantivo y adjetivo. Esta y aquella respectivamente, puede ocurrir ante una falta de personalidad supone solo falta de calidad para actuar, pero no falta de derecho o acción.

Aún de oficio la junta especial puede hacer valer la falta de personalidad en cualquiera de las partes litigantes. este principio es elevado con mayor pureza en el caso siguiente: al dictarse el laudo por la junta especial puede la junta por sí misma, dejar de hacerlo con las reservas de derechos a quien le afecte y abstenerse de dictar la resolución definitiva o laudo. Así solo porque la personalidad no esté debidamente acreditada por la parte demandante, ello funcionaría para evitar mayores daños y perjuicio y no tramitar juicios costosos, si esto se aplicase podría ser tomado en cuenta. Siempre y cuando las partes mutuamente se reconocieren -

sus respectivas personalidades y sin actuar en perjuicio de terceros, ajenos al litigio, y sin colusión para dañar a alguien.

Si las cuestiones de personalidad son de orden público deben de oficio cuidarse en cualquier estado del procedimiento, son de vital interés en el juicio, tanto en primera como en otros estados procesales diversos y superiores, no puede considerarse la resolución dictada por la junta especial como definitiva, en tratándose sobre personalidad, ni ser un acto definitivo e irreparable contra la resolución admisorio de personalidad y negativa de la misma, cabe el amparo directo,

Las reformas procesales de lo. de mayo de 1980 materia del contenido del presente trabajo, regula; la - representación forzosa, Véanse los artículos referibles a ello 691, en relación con el 988, del código laboral, - la representación común, véase el artículo 697 de este - ordenamiento, asimismo, el mandato judicial, se confirma en la parte final del artículo 697 del código en cuestión, sobre el mandatario judicial.

Seguramente una de las reformas más importantes en el articulado es la relativa a la disposición sobre personalidad.

El legislador reformador de la ley laboral, - de lo. de mayo de 1980 ordenó: que en las etapas de conciliación demanda y excepciones, las partes intervendrán

y comparecerían a la junta especial, PERSONALMENTE, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

Este mandato del legislador ha sido trascendente en la práctica, por las razones siguientes: el creador de estas reformas destruyó el instituto, DE LA REPRESENTACION, en su acepción mas amplia, si se aniquila al apoderado, asesor o abogado patrono, se obliga imperativamente a que el patrón personalmente acuda a esas etapas de conciliación, demanda y excepciones, tal vez fuese correcto para proteger al trabajador, obligar a la persona física, patrón, acudir a esas audiencias para exhortar a las partes a un arreglo conciliatorio, pero, obligar a una persona moral a que acuda a las audiencias personalmente, - no se distingue a quien se refirió el legislador, hagamos gimnasia mental para interpretar al legislador cuando ordenó: personalmente acudiese a las audiencias señaladas, por su estructura una persona moral está representada, - según sea la sociedad mercantil, sociedad civil, o asociación, así será a quien competa acudir personalmente a las etapas de conciliación, demanda y excepciones, Pensemos en una sociedad anónima, sociedad de capitales, ésta comprende entender que el legislador obliga a que el patrón acuda personalmente a las personas físicas, representantes de la persona moral, siguientes: PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, GERENTE GENERAL, ADMINISTRADOR UNICO, ello si se trata de una sociedad civil o asociación, o cualquier otra persona jurídica de las reconoci-

das por la ley, SER QUIEN LLEVE LA FIRMA SOCIAL, sólo así se entiende deba ser quien concorra por el patrón personalmente, a las etapas iniciales del conflicto laboral.

La costumbre ante tribunales se venía manifestando en forma diferente; correspondía a los abogados patronos, asesores o apoderados; hasta antes de la reforma tantas veces señaladas, los encargados de representar al patrón, hoy por las reformas y prohibición expresa del legislador, artículo 876 fracción I de la ley laboral, - le está prohibido intervenir quienes tienen esos cargos y se obligó a que el patrón personalmente, por ser parte en un juicio, acudiese a las audiencias en cuestión, destruyendo toda la representación aplicable en la vida moderna, pero como a todo ataque se da una defensa, bien el patrón se ha encargado de eludir esta prohibición y mandato, al hacer testimonios acordes para establecer: - que el patrón está representado por profesionales en el derecho y especialistas en la materia laboral para encuadrarse y ubicarse la parte patronal en los mandatos del código laboral, en tratándose de que el que ocurre a las audiencias es el patrón mismo, pero personificado en profesionales en el derecho y especialistas en los conflictos obero-patronales, el legislador en trato fue burlado y no se alcanzó la intención perseguida por el creador de la ley, así surgió el veneno y contra veneno.

La sanción de la no comparecencia del patrón,

trajo consigo tener por contestada la demanda en el sentido afirmativo, la prueba en contrario de esta sanción comprende:

- a).- No era trabajador o patrón.
- b).- No existió el despido
- c).- No son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Ante la ausencia del patrón a las etapas conciliatoria y de demanda y excepciones, se daba una hipótesis paralela común y de simple aplicación en la práctica, siguiente: si resultaba mal representado el patrón por los documentos exhibidos, porque de estos no se desprendera fuese el patrón, sino diferente, por tener un cargo diverso, según los documentos exhibidos; cabe el tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo ante una deficiencia en los documentos exhibidos por la parte demandada, esta hipótesis no se encuentra regulada en las reformas del trabajo, tantas veces señalada, la práctica antes de las reformas era que se tuviese por contestada la demanda en sentido afirmativo; pero ahora la hipótesis de deficiencia en la representación, no contempla la sanción a la demandada, sea contestada la demanda en sentido afirmativo, seguramente se está aplicando la costumbre y esta hipótesis, se aplica esta sanción en contra de la parte demanda.

Luego entonces, dos son las hipótesis prepon-

derantes sobre la contestación de demanda en sentido afirmativo: la inasistencia del patrón a las audiencias de conciliación, demanda y excepciones y, deficiencias en los documentos con que el patrón pretende acreditar la representación en juicio.

III.- ACUMULACION.- Figura por antonomasia procedimental, traída del derecho civil a las reformas del código laboral, esta acumulación en la práctica ya se venía materializando, el legislador recogió la costumbre y prácticas sobre acumulación en las reformas tantas veces señaladas y las ha elevado al carácter de norma vigente.

Se da la acumulación en los casos siguientes:

- a).- De juicios: mismo actor y mismas pretensiones,
- b).- Mismas partes; aunque prestaciones distintas, pero la misma relación;
- c).- Diversos actores contra el mismo demandado, y mismo hecho de la misma relación y,
- d).- Las prestaciones reclamadas o los hechos pueden originar resoluciones contradictorias.

Factores comunes determinantes para acumular; las prestaciones, la relación de trabajo, las partes en litigio, los hechos y la posibilidad de dictarse laudos contradictorios.

La acumulación se resuelve por medio DE UN INCIDENTE, sigue las reglas relativas a las disposiciones-

contenidas a las normas incidentales, los fines; economizar tiempo, procedimiento y costo.

La sencillez en el procedimiento laboral se ve reflejada en el incidente de acumulación, en la materia civil se encuentra ampliamente regulada esta figura, la hace engorrosa, el código laboral concreta al minimum de hipótesis la acumulación, puede afirmarse que fuera de esos eventos arriba señalados, difícilmente pueda darse uno diferente, los factores para acumular son los señalados, se pretende con la acumulación obtener unidad en el proceso, congruencia en las resoluciones y laudo y sin dejar de tomar en cuenta el costo mínimo a los contendientes al obtenerse la acumulación y evitar mayores erogaciones económicas o en la diversidad de juicios en trámite, los fines son los mismos a los sujetos procesales; alcanzar y obtener un laudo,

Un primer efecto de la acumulación: acumular el juicio nuevo al más antiguo, otro más consiste en surtir efectos únicamente lo actuado en el juicio más antiguo y un último efecto, que los conflictos se resuelvan por la misma junta y en una misma resolución o laudo,

En tratándose de acumulación, el legislador es estricto sobre las competencias que deben tomarse en cuenta para seguir tramitando los juicios individuales o acumulados, es decir, será competente para conocer de la acumulación, la junta especial que hubiere prevenido

o primeramente conocido del trámite, pero tomando en cuenta lo concerniente a las competencias en razón al territorio y otras condiciones propias y referibles sobre competencia para conocer de un determinado juicio laboral.

No se da la acumulación si se trata de la competencia de las juntas locales de conciliación y arbitraje y las juntas federales de conciliación y arbitraje, - pues pertenecen a diferentes fueros, tampoco si pertenecen a diferentes instancias, en cuanto si se trata de juicios de amparo esta figura tiene su propia reglamentación, se tramita a instancia de parte o de oficio.

En el orden civil, se registra: acumulación - de acciones y de autos, en el código laboral se traduce de pretensiones y de juicios, el incidente se resuelve - dentro del expediente principal y de plano.

IV.- EXCUSAS: se está en íntima relación con los impedimentos, las excusas, en la materia laboral no son recusables los miembros de las juntas especiales y - los auxiliares, pero si existe algún impedimento, se excusarán en caso de no hacerlo, se da la responsabilidad en su contra. La materia laboral, código obrero-patronal, - consigna la responsabilidad penal, civil y administrativa.

Están impedidos para conocer de los juicios en las siguientes hipótesis las autoridades integrantes de las juntas especiales:

- a).- Parentesco en cuarto grado,
- b).- Parentesco dentro del segundo grado,
- c).- Interés personal,
- d).- El litigante o abogado sea denunciante, querellante, acusador del funcionario o su cónyuge,
- e).- Ser apoderado defensor, perito, testigo en el mismo juicio o haber emitido opinión sobre el mismo,
- f).- Ser socio, arrendatario, trabajador o patrón o dependa económicamente de las partes o sus representantes,
- g).- Ser tutor, curador, estar bajo la tutela de las partes o sus representantes.

La novedad en las reformas consiste: no se suspenderá el procedimiento mientras se tramita la excusa, salvo disposición en contrario, medida benéfica al obrero.

El procedimiento ante una excusa o impedimento se decide de plano, para ello se abre el conflicto a una audiencia de excusa o responsabilidad, la denuncia siempre será por escrito, véase como aquí se rompe el principio del derecho procesal del trabajo, consistente; preponderantemente oral o en comparecencia.

El escrito debe ir con la leyenda: protesta - de decir verdad, al mismo se acompañan las pruebas para cubrir con el principio sobre probanzas; quien no tiene una prueba, tiene la sombra de un derecho.

Se sustancia y decide la excusa, en los términos siguientes: conoce el presidente o titular de la junta, si se trata del presidente de alguna junta especial, del auxiliar o del representante de trabajadores y patronos. Se sustancia la excusa ante el Secretario del Trabajo y Previsión Social, si se trata del Presidente de la junta federal, y el gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata del Presidente de la Junta Local.

El principio sobre excusas radica: el inferior es acusado o denunciado ante el jefe inmediato superior en grado, como en el evento siguiente: si se tratare del presidente de la junta local, será el gobernador del Estado o jefe del Departamento del Distrito Federal, los instructores de la excusa.

A la recepción de la denuncia, ante la autoridad de instrucción, señalará día y hora para concurrir - los interesados ante la autoridad instructora, después de oír y recibir probanzas, de inmediato se dicta la resolución.

Se dan dos hipótesis ante una excusa: la resolución declarándola improcedente y la procedente por demostrarse el impedimento, se dan en la ley procesal vigente, los resultados o efectos en cada uno de esos eventos.

Si la excusa es improcedente al que se excusó, se sanciona con amonestación o suspensión del cargo hasta

por ocho días y si reincide, se da la destitución.

Si se comprueba el impedimento, se sustituye al Presidente de la Junta, por el Secretario General, de mayor antigüedad, si se comprueba el impedimento, se sustituirá al Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la misma y éste por el Secretario de Acuerdos. Si se comprueba el impedimento, se sustituirá al Presidente Permanente de la Junta de Conciliación por el Secretario de la misma y si se comprueba el impedimento de los representantes de los trabajadores o patrones, los sustituyen sus propios suplentes, independientemente de la sustitución, incurren en ser acreedores a una sanción establecida por el artículo 709 fracción IV del código laboral (amonestación, suspensión del cargo hasta por ocho días y si se reincide, destitución).

A las partes se les impone sanciones cuando sepan de impedimentos de algunos de los representantes y se abstengan de hacerlo del conocimiento de la Junta Especial.

Los impedimentos legales señalados están tipificados en forma taxativa, no se encuentra una disposición como ocurre en la mayoría de las legislaciones, semejante: en forma análoga a las causas de impedimento o semejante, son suficientes para la procedencia de los impedimentos, en este sentido, las legislaciones encuadran una conducta por analogía, para dejar abierta una posibilidad más de --

las hipótesis que pudieron habersele escapado al creador de la ley, suele señalarse: y las demás análogas a las anteriores.

Las disposiciones contenidas en el artículo 707 al 711 de la ley obrero-patronal, adolecen de las interrogantes siguientes: los empleados inferiores, diferente a los funcionarios señalados, cómo pueden ser sancionados o hacerles valer excusas o en su caso impedimtos. Se entiende, para ellos cabe la ley de responsabilidades de funcionarios y empleados de la federación, A tales empleados se les da un diverso tratamiento no obstante, de venir de la misma aplicación código laboral. El tiempo de hacerse valer la excusa o el impedimento por parte del funcionario, la suerte que corren las actuaciones realizadas hasta antes de la excusa. Los efectos producidos por las actuaciones posteriores al laudo dictado. Hasta qué momento no es admisible la excusa, en qué clases de juicios no se dan las excusas o en cuales procedimientos. Requisitos diversos a los formales en el escrito de excusa. Las causas subjetivas tipificadas como impedimentos cómo pueden probarse en forma fehaciente si solo son a veces calificadas por el juzgador en cada caso concreto. Qué debe hacerse cuando los miembros de la junta especial están impedidos de conocer de un caso, qué debe hacerse cuando todas las juntas especiales de una jurisdicción territorial están impedidas de conocer de un litigio.

Las disposiciones legales de la ley obrero-patronal no resuelven estas interrogantes.

Por excusa se entiende: la razón o motivo hecho valer a la autoridad por estar impedido en el conocimiento de un caso. También el acto mismo de inhibición hecho valer por el propio funcionario a instancia de parte o de oficio. En otras palabras, la excusa es la circunstancia de hecho circunstutiva como un obstáculo en el funcionario para ser imparcial o independiente en el desempeño recto de sus funciones.

Si un funcionario de cualquier junta especial está impedido de conocer tal circunstancia significa no tener justicia en el caso, determinante para resolver si los actos carecen o no de validez.

Se entienden violadas las leyes del procedimiento laboral: cuando una junta especial, continué el procedimiento después de haber un impedimento o recusado un miembro de la junta especial, continué conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder, artículo 159, fracción X de la ley de amparo vigente.

V.- NULIDAD DE ACTUACIONES: si alguna formalidad en las actuaciones labores está afectada por contrarias a alguna norma procesal, puede iniciarse como regla general un incidente de nulidad de actuaciones. La regla se encuen

tra establecida en el artículo 714 del procedimiento establecido en el código obrero-patronal al señalar las actuaciones se practicará en días y horas hábiles, siempre y cuando la misma ley no disponga algo diferente, luego entonces, por no actuarse dentro de las siete y diecinueve horas o por ejecutarse actuaciones en sábados, domingos, descansos obligatorios, días festivos señalados en el calendario oficial y cuando la junta suspenda sus labores; las actuaciones son nulas. Para hacer valer esta nulidad, aún cuando no lo diga expresamente la ley, se hará valer en forma incidental la actuación, para ello se seguirán las reglas propias y relativas a los incidentes, consagradas en los artículos 761 al 765 de la ley obrero-patronal en vigor.

Si el legislador, creador de la ley de reformas procesales estableció en el artículo 762; que se tramitan como incidente de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones, a propios y extraños; de notificaciones y emplazamiento por falta del mismo o por ser irregular.

Son actuaciones malas por no estar autorizadas por el secretario las actuaciones a excepción hecha de las diligencias o audiencias encomendadas a otros funcionarios. Lo actuado en las audiencias se hará constar en actas y deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. De las actas de audiencias se entregará copia autógrafa a cada

una de las partes comparecientes. Si una actuación llega a suspenderse, continuará al día siguiente hábil y la junta especial en acuerdo o resolución hará constar en autos la razón de la suspensión, si las actuaciones levantadas en las audiencias no se presentan, las partes personalmente, contraria la actuación y puede ser atacable incidentalmente y allende resultar nula la actuación.

Ante la ignorancia del nombre del patrón, por el trabajador cabe:

a).- Precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar del servicio y

b).- La actividad del patrón. Si estos requisitos no se dan como mínimo, puede el afectado iniciar el incidente de nulidad por defecto en lo indispensable para poder poner en movimiento al órgano jurisdiccional la boral. Estos requisitos son presupuestos indispensables de todo juicio laboral.

La presencia física de las partes, representantes o apoderados confirma el principio de inmediatez ineludible en el derecho procesal del trabajo.

Pueden habilitar horas para practicar diligencias por causa justificada y así se expresará: los presidentes de las juntas, los de las juntas especiales y los auxiliares. Luego entonces, si no son autorizadas por ellos y no se siguen estas formalidades, adolece de legalidad y procede la nulidad de las actuaciones, conforme

a las reglas propias de los incidentes.

La no celebración de alguna diligencia obliga a asentar en autos la razón y señalará en la misma resolución el día y hora para la nueva diligencia, este mandamiento por ser de índole procesal, si se contraviene, es atacable de nula y en la vía incidental, lo mismo ocurre si las audiencias no son públicas, como regla general, ello es aplicable. Por excepción pueden ser a puerta cerrada solo cuando: para el mejor despacho de los negocios, motivo de moralidad y en razón de las buenas costumbres; Si no se cumple con estas formalidades, el evento acaece en cada caso, de nulidad.

Las declaraciones de las partes en juicio son bajo protesta de decir verdad, con el apercibimiento de sufrir las penas de quienes declaran falsamente ante autoridad si no se cumple con esta finalidad, tanto por pe rritos en derecho, las partes, los apoderados de éstas o cualquier persona que declare ante las juntas especiales; sin que requiera apercibimiento alguno; serán afectadas de nulidad por ser formalidades imprescindibles y deben tramitarse en forma incidental. Esta misma suerte sufren las copias certificadas expedidas por quien está autorizado para hacerlo, de las actuaciones de cada expediente. Si son fotostáticas serán cotejadas con su original. También pueden ser atacadas por no cumplir con las formalidades señaladas en la ley, en la vía incidental y la ac-

tuación es nula.

VI.- LIQUIDACION: significa ajuste formal de cuentas, también desde otro punto de vista, el conjunto de operaciones realizadas para determinar lo correspondiente a cada uno de los interesados en los derechos activos y pasivos de un negocio, patrimonio u otra relación de bienes y valores. En términos sencillos: hacer cuentas a favor del trabajador, para hacer exigible la condena obtenida en el laudo, también puede ocurrir hacer cuentas al patrón para reclamar sus derechos a su contraparte.

Como la liquidación o actos previos para ejecutar el laudo, está relacionado con el laudo, veamos su contenido: son claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y pretensiones deducidas oportunamente en el pleito, todo ello para establecer el INCIDENTE-DE LIQUIDACION, sólo por excepción.

Dentro de tres días de notificado el laudo a los contendientes, se da LA ACLARACION DE LAUDO, a fin de:

- a).- Corregir errores y
- b).- Precisar algún punto.

Tiene todo esto para determinar la liquidación precisar el salario base para la condena y cuantificar el importe de las prestaciones económicas del contenido del laudo.

Los requisitos del contenido del laudo, de trascendencia notoria y a fin de iniciar el incidente de liquidación, sólo por excepción, son los siguientes: primera parte: lugar, fecha y junta que lo pronuncia, nombre y domicilio de las partes y sus representantes, extracto de la demanda y contestación; claridad y concesión, peticiones de las partes, hechos controvertidos enumerados - de pruebas y valoración, extracto de alegatos, razones - legales o de equidad, jurisprudencia y doctrina que sirva de fundamento, puntos resolutivos. Segunda parte: se dictarán a verdad sabida, a buena fé guardada, se apreciarán los hechos a conciencia, sobre estimación de pruebas: no sujetarse a reglas o formalismos, expresar los motivos y fundamentos.

Difícilmente pueda iniciarse el incidente de liquidación por las razones siguientes: como las juntas tienen la facultad de suplir la deficiencia e irregularidad en la queja o demanda inicial, por esa facultad pueden precisar el salario, también como el dictaminador del laudo debe señalar las bases económicas sobre las cuales debe dictarse la liquidación, sólo por excepción se inicia el incidente de liquidación de ejecución del laudo. Como las bases se deben establecer en el contenido del laudo, con arreglo a las cuales se debe ejecutar el laudo; ello hace relativamente inaplicable el incidente de liquidación.

Como se dan reglas para establecer las bases económicas para hacer efectiva la liquidación, ya por medio de aclaración del laudo, corrigiendo errores, o bien, precisando algún punto de la resolución definitiva; coinciden todos estos puntos en afirmar que solo por excepción podrá ordenarse se abra el incidente de liquidación.

Ya apuntaba por 1970 el alto tribunal estos criterios sostenidos, para llegar a establecer en la legislación vigente, de que sólo por excepción, se abriera el incidente de liquidación al señalar: si por no haber precisado la parte actora las prestaciones reclamadas ni expuesto los hechos fundatorios de sus pretensiones, la junta carece de los elementos necesarios para condenar, no puede legalmente ordenar que se abra el incidente de liquidación con el objeto de que se prueben los hechos correspondientes y el importe de las prestaciones, pues con ello daría oportunidad a la parte actora de ofrecer pruebas que debió aportar durante la tramitación del juicio, lo que no autoriza la disposición contenida en el artículo 552 de la ley federal del trabajo de 1931.

B).- INNOMINADOS:

1.- Citaciones a propios y extraños, no hay norma aclaratoria en las reformas de lo. de mayo de 1980, pa

Amparo Directo 1307/1970. Cuarta Sala. Informe 1970. Pág. 32.
Ponente: Mtra. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

ra distinguir: notificaciones, citaciones y emplazamiento. Se hace mención en el artículo 750 de las reformas aludidas de estos vocablos. Se ocurre a la doctrina para precisar las diferencias entre las mismas. La ley positiva vigente procesal al referirse a notificaciones invoca los requisitos de la cédula de notificación, al señalar:

a).- Lugar, día y hora de notificación, número de expediente, nombre de las partes, nombre y domicilio a quien se notifique, copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Cualquier omisión o irregularidad de estos requisitos son suficientes para iniciar el incidente de nulidad de notificaciones, citaciones o emplazamientos.

El propósito de la notificación se entiende para enterar de cualquier acto procesal ya sea parte litigante en el proceso o cualquiera interesado que pueda ser afectado ya en el laudo, o bien en el procedimiento laboral. Si no queda debidamente enterada por medio de la notificación el destinatario, puede considerarse afectada la nulidad. Estos principios están consagrados en la garantía constitucional establecida en el artículo 14 del código del país, al establecer: nadie podrá ser privado... de derechos... en el que se cumplan las formalidades esenciales entendemos las notificaciones, citaciones o emplazamiento o irregularidades en los actos al ejecutarse esos actos jurídicos.

Dentro de estos requisitos esenciales del procedimiento, tenemos la notificación personal establecida en las reformas vigentes multicitadas, al establecerse:

a).- Cerciorarse el actuario (habita, trabaja o domicilia el notificado en la casa o local señalado,

b).- Entregar copia de la resolución (personalmente o al representante legal).

c).- Dejar citatorio, si no está presente para que espere al día siguiente a hora determinada.

d).- Si no espera, con cualquier persona de la casa o local.

e).- Si está cerrada la casa o local se fijará copia de la resolución en la puerta de entrada.

La palabra citación indica: llamamiento hecho - para comparecer en juicio. También significa, el presentarse alguna diligencia judicial. Está también reducida al conocimiento hecho a toda persona que ha sido notificada y de que existe alguna providencia con ella relacionada, para que esté a derecho, es decir, para cumplir lo mandado, porque si no lo ejecuta tendrá consecuencias de los apremios legales contra ellos se puedan dictar. La citación - presupone el emplazamiento, pero no todo citado, debe soportar los efectos del emplazamiento. La notificación es el modo de hacer efectiva la citación, visto desde otro - punto de mira. La citación supone la notificación, el emplazamiento, la notificación y citación. Como principio -

jurídico: la falta de citación motiva la nulidad del acto, si el citado no comparece. También la irregularidad en la forma de citar motiva la nulidad del acto. Todo ello por medio del incidente de nulidad de citación ya sea propios o extraños o tercero interesado.

Incidentes de nulidad por motivo de notificaciones, citaciones o emplazamiento, siguen las reglas generales establecidas en los artículos del 761 al 765 del capítulo del procedimiento laboral.

El legislador, creador de la norma procesal de lo, de mayo de 1980, en pocas ocasiones alude a la citación. En cambio sobre notificaciones es más prolijo y al tratarse de emplazamientos precisa estos actos con mayores solemnidades. Si buscamos una gradación de estos conceptos, en primer término surge la citación, en segundo, la notificación y por su solemnidad y trascendencia jurídico procesal en la materia laboral, la tercera, el emplazamiento.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver sobre estos conceptos, se ha ceñido a una legalidad estricta y ha elevado al carácter de jurisprudencia reiterada y establecida, todo lo concerniente a estas connotaciones procesales y ha señalado: la falta de emplazamiento legal, vicia el procedimiento y viola en perjuicio del demandado, las garantías de los artículos 14 y 16 constitucionales, jurisprudencia 177, quinta época. Si se recla

ma una sentencia por haber sido el quejoso privado en absoluto de la garantía de audiencias, por no ser emplazado legalmente, la competencia para conocer del juicio de garantías corresponde al juez de distrito respectivo, y la Suprema Corte de Justicia no debe conocer del mismo, en única instancia. Jurisprudencia 427. Si el amparo se pide alegando no ha sido oído en juicio el quejoso, por falta de emplazamiento legal, no es procedente sobreseer por razón de que existan recursos ordinarios, no hechos-valer; pues precisamente el hecho de que el quejoso manifieste la no audiencia, hace patente la imposibilidad de intentar recursos ordinarios contra el fallo dictado en su contra. De ahí no puede tomarse como base para el sobreseimiento, el hecho de no haber interpuesto los recursos pertinentes.

Para efectos de nuestro estudio, las citaciones se dirigen y son destinatarios; propios y extraños al procedimiento: aquellos son las partes en el proceso del trabajo, ya personas físicas o bien jurídicas, tanto como aquellas y éstas contienen un interés jurídico y pueden ejercitar acciones o excepciones. Estas últimas connotaciones cuando sean partes en el proceso del trabajo, estas a todo aquel interesado, ajeno a las partes litigantes, pero demostrando y comprobando su interés jurídico en el procedimiento para ser llamadas a juicio por la junta especial.

Jurisprudencia 178. Quinta Epoca, Volumen, 3a, Sala. Núm. 428 Páq. 817.

Como partes litigantes en el proceso del trabajo, son todos aquellos aptos y capaces para ejercitar acciones u oponer excepciones. Y como tercero ajeno a la relación procesal son los interesados jurídicos, comprobando el interés jurídico en el conflicto con tocamientos por la resolución dictada por la junta. Los testigos, peritos, terceros obligados a aportar medios de convicción para el juzgador; aun cuando no sean partes en el juicio, para efectos de citaciones, son extraños a la relación jurídica procesal. Los medios de prueba de un procedimiento laboral son para efectos de la relación jurídico-procesal como sujetos de derecho en el proceso, se les califica de extraños. Sin embargo, son terceros interesados por afectarles alguna resolución que pueda dictar la junta especial del conocimiento. A los extraños se les pueden aplicar las medidas de apremio o correcciones disciplinarias. Sin embargo, a las partes en el procedimiento laboral, se les puede sancionar con efectos y consecuencias jurídicas de diferente especie o naturaleza, como ocurre la inexistencia del patrón o demandado en tenerseles por confeso en las posiciones calificadas de legales, etc. etc.

Como corolario, la citación significa, entre otras connotaciones: la diligencia para hacer saber a una persona el llamamiento de autoridad para comparecer a juicio y estar a derecho. La citada puede comparecer por si o por medio de procurador, utilizando la representación,-

es el llamamiento, el medio de citación debe aludir al -
 dfa, el lugar y hora para comparecer, es el aviso para -
 tratar algo.

En otras materias diversas a la laboral, encon-
 tramos: citación de remate, citación para sentencia, ci-
 tación segunda, citatorio, cita, etc. cada una tiene su
 propio significado, trascendencia y sus propias conse--
 cuencias jurídicas.

II.- NOTIFICACIONES: desde Manresa fue conocida
 en sus consecuencias jurídicas, la palabra notificación.
 Indica el acto de hacer saber jurídicamente a una perso-
 na, un mandamiento para parar perjuicio en la omisión de
 lo que se le manda o intima o para hacerle saber que co-
 rre un término. Voz genérica conteniendo todos los me--
 dios adoptados por las leyes para hacer saber a la parte
 litigante lo preceptuado por la autoridad. Abraza toda --
 clase de amonestaciones, desde la notificación en senti-
 do estricto, hasta el emplazamiento, la notificación tie-
 ne como destino hacer saber providencias, decretos o en
 fin tal como lo señala el artículo 837 de nuestra legis-
 lación laboral, las resoluciones como género y la espe-
 cie divididas en acuerdos (de terminación de trámite o -
 decisión de cualquier cuestión dentro del negocio), autos
 incidentales divididos a su vez:

a).- Resolución interlocutoria.

b).- Resuelve incidente, dentro o fuera del

juicio y,

c).- Laudo (decide el fondo del asunto)

Por la notificación se hace saber en mandato o resolución de la junta, modo de hacer efectiva la citación, también así comprende la notificación para producir efectos el emplazamiento. El emplazamiento supone la notificación y la citación, la irregularidad o falta de notificación de cualquier suerte de resoluciones o providencias puede perjudicar a las partes, o el defecto sustancial en la forma de hacerlos, producen su nulidad.

Las notificaciones, citaciones y emplazamientos son la esencia del procedimiento laboral, se informa y nutre ese principio para sostener el derecho de defensa, aún cuando no tenga la misma importancia cuantitativa aunque sí cualitativamente, se cuestiona sobre la notificación; por quien se hace, a quien debe hacerse, en forma ha de practicarse, en qué lugar y en qué tiempo, la notificación irregular u omisa procede negar, dictar laudo; pues equivaldría a una condena sin garantía de audiencia y legalidad con un vencido en juicio, esto es contrario al texto del artículo 14 del código fundamental de nuestro país.

Variantes en la voz notificación con efectos jurídicos en diversos juicios y materias, se consignan ahora; notificación de actos civiles, notificación de auto de formal prisión, notificación del protesto, notificación

en el expediente o en autos, notificación por estrados, notificación al rebelde, notificación por edictos, notificación registral y sus variantes de notificación: notificado, notificante, notificar, notificativo, etc, etc,

Normas procesales surgen sobre notificaciones y parten del artículo 739 al 752 del procedimiento laboral, hoy vigente.

Señalemos algunas por mandamiento las notificaciones deben ejecutarse dentro del lugar de residencia - de la junta y en el domicilio señalado en la primera comparecencia o escrito. Como clases de notificaciones encontramos: por boletín, en estrados, por medio de cédula, - telégrafos, etc. Las notificaciones se notifican personalmente, por medio de actuario o secretario de acuerdos. A falta de domicilio señalado, se hará en el último local o lugar de trabajo donde se prestó el servicio; si se señala domicilio para notificaciones personales ahí se seguirán efectuando estas hasta en tanto no se designe un nuevo domicilio para ello. Son notificaciones personales al destinatario, las siguientes:

- a).- Primer proveído, resoluciones a terceros extraños.
- b).- Radicación del juicio.
- c).- Las resoluciones de incompetencia.
- d).- Reanudación del procedimiento, interrumpido o suspendido.
- e).- Sentencias de amparo.
- f).- El auto a absolver posiciones
- g).- Fecha de reinstalación
- h).- Reposición de actuaciones.

El esquema de notificación sobre requisitos de la notificación personal tiene como resultado la leñalidad de la actuación, notificación o llamamiento a juicio ejecutado por el actuario. A falta de una sola de las menciones de la diligencia u omisión de los requisitos de la notificación personal, es suficiente para declarar nula la diligencia. Este mandamiento está consagrado y recogido por la jurisprudencia, hoy vigente, elevado a la categoría de norma en las reformas de lo. de mayo de 1980, según artículo 752, que a la letra dice: son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capítulo.

Para atacar de nulas las notificaciones se siguen las reglas contenidas en los artículos del 761 al 765 del código obrero-patronal. Destaca el artículo 764, relativo al incidente de nulidad de notificaciones, al señalar: "... Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omisión, surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano..."

Se plantean las siguientes interrogantes, sobre estos puntos: el manifestarse una persona sabedora, será en la forma tácita o expresa, por presunciones o indicios. Lo mal hecho u omitido tiene gradaciones, alcances profesionales o definitivos, el presentarse a pedir nulidad con el escrito correspondiente, significa o nó el hacer-

se sabedor de la notificación mal hecha y omitida. El concurrir a juicio para atacar una notificación mal hecha u omitida, no podrá entenderse como sabedora y desecharse de plano el incidente de nulidad planteado o está permitido atacar el incidente de nulidad de notificaciones para no darse por entendido como sabedor de la notificación mal hecha o viciada.

Cuestionado todo esto, las juntas especiales aplican criterios haciendo interpretaciones inexactas de la ley y señalan: por el hecho de estar concurriendo a pedir la nulidad de la notificación mal hecha u omitida se entiende hacerse sabedor y purgar cualquier vicio de la notificación y por tanto se desecha de plano el planteamiento del incidente de nulidad.

En otro aspecto ante el planteamiento del incidente de nulidad de una notificación mal hecha u omisa, ante el planteamiento del incidente se le da curso y se valora si los requisitos son esenciales, imprescindibles o bien secundarios e intrascendentes.

Tanto un incidente planteado en un sentido, cuanto el otro diverso deben resolverse en una interlocutoria y contra esta es procedente interponer el amparo ante el juzgado de distrito por el agraviado o quejoso.

Solo el pleno de las juntas, la junta federal y locales de conciliación y arbitraje, pueden acordar la publicación de un boletín para notificaciones, no perso-

nales. Si no hay boletín, se harán por estrados, el secretario de acuerdos tiene obligaciones sobre notificaciones y es responsable de cumplirse las formalidades en ellas - insertas. También la publicación en el boletín de las notificaciones, está afecta de formalidades: fecha de notificación, número de expediente, nombre de las partes en los juicios.

Las notificaciones surten sus efectos de la manera siguiente: si son personales o por medio de boletín y en los estrados. Las primeras el día y hora en que se practiquen, y contándose de momento a momento y sin importar la hora en que se ejecute la notificación, salvo norma en contrario establecida en la ley. Las segundas al día siguiente de su publicación en el periódico o boletín laboral y las terceras siguiendo esta última forma señalada.

Las notificaciones se ejecutarán en horas hábiles y con veinticuatro horas de anticipación como mínimo. del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario en la ley.

Al apoderado o personas autorizadas para recibir notificaciones, acreditadas ante las juntas, se entienden bien hechas si se hubieren ejecutado con todas o cada una de aquellas. Deben realizarse las notificaciones algunos de estos mandamientos, por ser de orden público, se da en ellas la nulidad.

III.- EMPLAZAMIENTOS: A pesar de hacer mención del término "emplazamientos" en el decurso del código la boral, no se consigna en forma expresa cuando se encuentra ante el emplazamiento y cuando ante una notificación. A pesar de haberse señalado expresamente.. las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse.., deja a los doctrinarios hacer los distinguos de esas tres voces. La ley obero-patronal consigna... requisitos de la notificación personal.. notificación personal.. notificaciones personales.. requisitos de la cédula de notificación...: carece de puntos distintivos la ley en trato entre emplazamiento y notificación, seguramente porque el legislador entendió, que en la citación presupone el emplazamiento, o a la inversa este en aquél. Pero no todo notificado debe soportar los efectos del emplazamiento, y la notificación es el modo de hacer efectiva la ci tación y de que produzca sus efectos el emplazamiento. - El emplazamiento engloba la notificación y citación. Por el emplazamiento se llama y previene al demandado y ci tado, para defenderse, ejercitando sus derechos dentro del plazo designado por la ley; porque si no se apersona, so portará las consecuencias del fallo, se circunscribe el llamamiento hecho para comparecer en juicio y cumplir -- con un mandamiento, en virtud de una demanda interpuesta en su contra.

Sin embargo, el legislador laboralista señala la connotación y significado a la notificación o empla--

zamiento de la esencia del juicio, un punto distintivo - entre notificación y emplazamiento: si la notificación - de la resolución de emplazamiento estuvo mal hecha, no - procede dictar sentencia en contra del demandado, pues - equivaldría a condenarlo sin haber sido oído y vencido - en juicio.

Nuestra opinión: el emplazamiento se da en el primer llamamiento para apersonarse a juicio y las subsiguientes actuaciones hechas saber a las partes durante el procedimiento, son notificaciones, éstas son el género y la especie la citación y el emplazamiento.

Los efectos del emplazamiento se traducen en tres momentos: las circunstancias de tiempo, modo y lugar, anteriores al emplazamiento; las circunstancias de tiempo, modo y lugar al momento de efectuarse el emplazamiento o llamamiento a juicio y por último las circunstancias de tiempo, modo y lugar posteriores a la ejecución del emplazamiento.

Los tres momentos tienen diversas consecuencias jurídicas, veamos algunas: anteriores al emplazamiento - son de tomarse en cuenta; se tiene o no el domicilio de la demandada, para llamársele a juicio, está presente la demandada o se le considera ausente, está vivo o la parte demandada o dejó apoderado legalmente instruido, etc. etc.

Concomitantes las circunstancias al momento del

emplazamiento, siguientes: el actuario encuentra o no el domicilio, el funcionario encargado de ejecutar el emplazamiento va a cumplir con una resolución fundada y motivada o no, tiene la documentación necesaria para correr traslado o efectuar o no el emplazamiento (copias de traslado y cédula de notificación), está abierto o cerrado el centro de trabajo o unidad económica, se encuentra presente o no la persona física demandada o el representante legal en quien recae la firma socialista ante el funcionario destinado a emplazar, el nombramiento legalmente hecho al actuario para actuar con este carácter, se ejecuta el emplazamiento por un órgano impedido para hacerlo incompetente, el emplazamiento se practica en día y hora hábil o inhábil, está firmado o no el acta de emplazamiento o el mandamiento al emplazar, los apercibimientos se dictan y constan en autos; etc, etc.

Los efectos posteriores al emplazamiento son de una pluralidad de consecuencias jurídicas, tan determinantes que de ello depende el éxito o derrota desde el punto de vista del trabajador o patrón del juicio. Se pueden sintetizar entre otras hipótesis las siguientes: asistir o no a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, presentarse personalmente o no a estas audiencias, llevar consigo las pruebas idóneas para ser admitidas por no ser contrarias a la moral o al derecho, estar totalmente instruido en el caso, conocer el criterio de la junta especial donde se piensa litigar el asun-

to en diferentes puntos del proceso, presentar en su caso minutas para solicitar informes a las autoridades auxiliares de la administración de justicia laboral, tener diversidad de disyuntivas para litigar el caso o presentar ofertas de transacción, etc, etc,

Los tres momentos concernientes al emplazamiento señalados se ven desde el ángulo de las partes contendientes, de éstas para con el órgano jurisdiccional y de ambas para con terceros o ajenos al proceso, no debe olvidarse las consecuencias inherentes al litigio de índole familiar, económico, social, personal o individual, colectivo, etc.

Estas consecuencias a veces son más importantes al litigio mismo.

En general las distinciones del emplazamiento surgen: precisión del tribunal que haya dictado la resolución, la fecha de esta y la causa en que haya recaído; el nombre y apellidos de la persona a quien se dirige el emplazamiento o destinatario; el objeto del emplazamiento y la parte contendiente que lo solicitó; la prevención, conminación, advertencia o apercibimiento, le pagará al emplazado el perjuicio a que diere lugar en derecho; el término dentro del cual debe comparecer el emplazado; el tribunal ante quien haya de verificarse el llamamiento; la fecha de expedición y la firma del funcionario encargado de realizar el emplazamiento; los signos o emblemas de ser el documento, materia del emplazamiento de carácter público, entre otros secundarios.

IV.- DE AUDIENCIA O DILIGENCIA: adolecen las reformas de imprecisiones en una gran variedad de puntos; la regulación precisa y amplia de los incidentes, conceptos - notificaciones, emplazamientos y citaciones; personalidad, personería, falta de representación, poder insuficiente, - poder amplio, cumplido y bastante y ahora AUDIENCIA Y DILIGENCIA. Intentemos precisar estos conceptos, pues el legislador procedimental de lo. de mayo de 1980, le da en ciertas disposiciones legales el mismo significado, no obstante tener su propia connotación en cada norma vigente o caso concreto.

Se manifiesta la ley procesal vigente, al señalar: las audiencias serán públicas.. día y hora para que tenga lugar una audiencia en la .., deberán ofrecerse en la misma audiencia.. la junta citará a las partes a una audiencia.. las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia.. antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas.. señalará día y hora para la celebración de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.. se ordenará se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos... las partes que comparecieran a la audiencia.. las audiencias a que se refiere el artículo anterior consta de tres etapas... podrán solicitarse se suspenda la audiencia... la audiencia se llevará a cabo aún -- cuando no concurran las partes.. al concluir la audiencia.. señalará día y hora para la celebración de la audiencia, se puedan desahogar todas las pruebas.. la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia.. abierta la audiencia... lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia... se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación.. la audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes; etc, etc.

En tanto al hacer referencia el legislador a diligencias, se conduce con mayor confusión al señalar; artículo 886, segundo párrafo dice: la junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento --

de la verdad. Asimismo el artículo 898, dice: podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia. Pero el grave error craso lo consigna el artículo 718 al iniciar su enunciado normativo lo siguiente: LA AUDIENCIA O DILIGENCIA - QUE SE INICIE EN DIA Y HORA HABIL... etc, etc.

No obstante esas imprecisiones distingamos por nuestra parte esos términos con la significación precisa de los jurisconsultos, al decir en términos generales: - audiencia proviene del verbo audire; significa el acto de oír un tribunal a las partes, para decidir los pleitos y - causas, (una actuación de un actuario de alguna junta especial al notificar, emplazar o citar, no está oyendo a ningún tribunal. El actuario referido solo se concreta a dirigir al destinatario su actuación y asentar en autos su razón). También se denomina audiencia el propio tribunal cuando es colegiado y el lugar donde éste actúa. Cada sesión de un tribunal también puede llamársele audiencia. Ofr peticiones formuladas.

No faltan los diferentes significados de la - voz en trato: dar audiencia, hacer audiencia, prestar audiencia, audiencia en justicia, audiencia plena, audiencia territorial, audiencias de ultramar, etc, etc.

En tanto, para Alcalá-Zamora: la palabra audiencia, que en nuestra legislación procesal tiene diferentes significados aunque todos ligados con la acción de oír (de manera más o menos próxima, directa o figurada); "audiencia" designa, en efecto: dos peldaños de la organiza-

ción judicial, el edificio en que los tribunales radican y la actuación procesal acompañada de publicidad.

En cuanto a DILIGENCIA veamos su etimología. Del latín diligencia, -iae "cuidado, celo", derivado de diligo, era "amar, ser cuidadoso, atento", compuesto de lego, -ere "leer" o "elegir".

Agrega COUTURE al hacer referencia en la etimología: la acepción de "trámite" o "actuación" es moderna. Aplicable al ambiente laboral jurídico, quien mejor se ubica en el término y al foro de nuestra práctica profesional; sin duda alguna sobresale PALLARES en el Diccionario de Derecho Procesal Civil, al establecer: las diligencias se distinguen de los demás actos procesales porque son actos de ejecución, y no actos de declaración, de decisión o de comunicación, tales como las sentencias, los autos, las notificaciones y demás de esta especie. Evacuar una diligencia -- significa concluirla debidamente.

A pesar de existir en la ley obrero-patronal ciertos mandamientos como: sin formalidades, sencillez del proceso, y sólo puntos petitorios; amén de que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones; no se exigirá forma determinada; las audiencias y diligencias deben -- revestir el máximo de actos sacramentales o dogmas estrictos a cumplir, para evitar afección de nulidad en cualquier momento del proceso. Si una audiencia y diligencia adolece de alguna formalidad, puede ser atacada por medio del incidente de nulidad de actuaciones por violación al procedi--

miento establecido para llevarse a cabo estas.

Las reglas de los incidentes aplicables para impugnar una audiencia y diligencia, se consignan en el código obrero-patronal del artículo 761 al 765, como reglas generales y especiales; pero dentro de estas cada diligencia y audiencia tiene sus propias normas formales a respetarse. Si esas formalidades se contravienen debe revisarse el caso concreto y la norma específica para determinar el grado de actuación para evaluar si el acto celebrado en la diligencia y audiencia es nulo o nó.

Es de aplicación estricta el principio: los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley; se resolverán de plano oyendo a las partes - (art. 765 de la ley laboral), Como ocurre en el caso de - objetar el dictamen formulado por los peritos en los conflictos colectivos de naturaleza económica. De ellos alude el artículo 912, último párrafo. Para tramitar este incidente impropio; le llamamos así no por serlo nominado sino en cuanto se tramita en una audiencia donde se ofrecen -- pruebas, los testigos contestan preguntas a fin de comprobarse en esa audiencia la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen. Véase como en esta disposición el incidente impropio se celebra con las formalidades propias de un incidente propiamente dicho. Por tal motivo, puede ser atacado por la vía incidental, el dictamen en los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica. Recuérdese como las juntas -

especiales, en los conflictos jurídicos, dicen el derecho. En tanto las Juntas Especiales en los conflictos económicos, crean el derecho.

Podríamos establecer una regla para ser atacadas las resoluciones de las Juntas Especiales, en tratándose de actuaciones, citas, notificaciones, emplazamientos, audiencias o diligencias, siguientes: las formalidades imprescindibles no respetadas en esos actos jurisdiccionales de índole procedimental, serán atacados por la vía incidental conforme a las reglas procesales vigentes en el código obrero-patronal. Ello en virtud de las formas sacramentales consignadas en la propia ley procedimental.

V.- CADUCIDAD DE LA ACCION; con la caducidad al parejo circulan otros institutos; preclusión, caso juzgado, rebelde, decaimiento del derecho, abandono del derecho, prescripción positiva o negativa, falta de legitimación activa o pasiva, falta de acción y derecho, falta de capacidad legal o natural, carencia de representación, etc. etc. Cada una de estas figuras conserva su propia regulación jurídica, como la caducidad misma.

La caducidad se regula en diversas materias jurídicas: la familiar, cuando caducan las acciones por no ejercitarse dentro de los seis meses, que se tuvo con el cumplimiento de la causa de divorcio. En el procedimiento federal civil y procesal común civil, por dejarse de actuar según el caso más de seis meses, o ciento ochenta días hábiles, y un año en materia federal, etc.

La ley federal del trabajo de 1931 también aludía a la caducidad. En las reformas de lo, de mayo de 1980, tiene una nueva reglamentación con sus aciertos y críticas,

En principio, como lo venimos sosteniendo, la caducidad de la acción se tramita en forma incidental. Por ser su regulación específica, debe tramitarse por cuenta separada y no de plano. Se trata de evitar su aplicación por falta de promoción o impulso procesal, a la parte débil en un juicio, el trabajador. Se establecen los presidentes de las juntas y los auxiliares cuidarán bajo su más estricta responsabilidad que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos y cuando sea necesaria la promoción del trabajador, ésta no le haya afectado dentro del lapso de tres meses; el presidente de la junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, operará la caducidad.

Si el trabajador está patrocinado por un procurador del trabajo, la junta notificará el acuerdo respectivo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Si no estuviere patrocinado por esta institución, le hará saber a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el acuerdo para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales, la falta de promoción en su caso, le brinde la asesoría legal necesaria.

Presidentes de las juntas especiales y los auxiliares, están facultados para no quedar inactivos los juicios

nasta dictar laudo. Pero ese impulso puede ser como parte en el procedimiento o no, interrogante obvia, según los términos redactados por el artículo 771 de la ley obrero-patronal. Como el procedimiento laboral no es inquisitivo, sino dispositivo; sólo a las partes les incumbe proseguir el procedimiento; si fuere la facultad atribuida a los presidentes especiales de las juntas o a los auxiliares de ésta, podrían ser juez y parte en cada contienda. La ley no especifica la sanción a los presidentes especiales o auxiliares de las juntas especiales, la sanción por incumplimiento u omisión de esta actividad, su responsabilidad no es típica en la ley laboral sino de la misma se desprende; la administrativa, civil o penal.

Ante la falta de promoción del trabajador, durante tres meses, el presidente especial (no el presidente de la junta titular), requerirá al trabajador impulse el procedimiento. Si el procurador del trabajo asesora al obrero, la junta notificará al jefe de procuradores de la defensoría del trabajo, para efectos de responsabilidad. Si estuviese representado por un particular, también se le hará saber a la procuraduría de la defensa del trabajo, intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias jurídicas a ocurrir por la falta de promoción y le brinde la asesoría si el trabajador la solicita.

De estas circunstancias se desprende como los presidentes y los auxiliares de las juntas especiales pueden -

activar hasta dictarse el laudo los juicios que ante ellos se tramita, salvo disposición contraria en la ley laboral.

Por la materia a tratar, desistimiento de la acción y la importancia y trascendencia de la misma, sólo por cuerda separada se podría precisar con mayor certeza la procedencia o no. Máxime existen excepciones o reglas legales conducentes, para no aplicar la caducidad. Esta institución no está reglamentada en el código de comercio, sino los jueces civiles de oficio los mandan al archivo general, sin conocimiento de las partes y posteriormente se reabren o continúa el procedimiento, devolviéndolo de esa oficina, a petición de cualquier interesado, pero mandando notificar personalmente a los litigantes por dejarse de actuar más de tres meses, aplicando esta disposición supletoriamente la ley adjetiva común o procesal.

La ley laboral de 1931, por el sólo transcurso del tiempo, aún a petición de parte, la caducidad operaba ipso facto. En cambio en la ley laboral de lo. de mayo de 1970, opera cuando ha dejado de hacerse una promoción necesaria para impulsar el procedimiento. En cambio en las reformas de lo. de mayo de 1980, la caducidad de la acción tiene un tratamiento más regulado.

NO PROCEDE LA CADUCIDAD, en las hipótesis siguientes:

- a).- Si están desahogadas las pruebas del actor.
- b).- Resolución pendiente, a promoción presenta-

da por las partes.

c).- Pendiente la práctica de alguna diligencia.

d).- Pendiente la recepción de informes y

e).- Pendiente las copias solicitadas.

Estas hipótesis, relativamente hacen imposible - la caducidad de la acción en perjuicio del trabajador. Si aún a pesar de la inactividad de los presidentes especiales, auxiliares de las juntas especiales, procuradores de la procuraduría de la defensa del trabajo, asesores particulares o el propio trabajador; se ubican en la hipótesis de la caducidad de la acción, no cabe alegar por nadie de ellos una injusticia inferida en contra de la clase obrera. Mayormente si el procurador auxiliar absorbe - LA REPRESENTACION FORZOSA AL ACTUAR con facultades de un mandatario. Esta representación forzosa atribuye al procurador auxiliar continuar el procedimiento, por medio de - promociones, hasta su total terminación. Se entiende por - terminación: cumplimentar el laudo en todos sus términos. Agrega también en relación al procurador auxiliar: que - cuando quedan reunidos los requisitos a que se refiere la caducidad, cesará la representación del procurador auxi- - liar. Tal parece existe una contradicción en ambas normas, pero la intención del legislador fue: no dejar inactivo - el procedimiento hasta en tanto el trabajador no proveye- se a su representante o se le enterase de las consecuen- - cias ocurridas, si llega a aplicarse la caducidad de la - acción. Satisfechos estos requisitos, hasta entonces cesa la representación forzosa del procurador auxiliar, de la

procuraduría de la defensa del trabajo, mandatario en el juicio laboral, del trabajador.

Otro capítulo diverso, materia de otros trabajos de estudio son los relativos a las críticas de constitucionalidad o inconstitucionalidad de la norma establecida en la caducidad de la acción. Ajenos al estudio de este trabajo.

VI.- OBJECIONES AL DICTAMEN DEL PERITO: hemos venido sosteniendo en los procedimientos especiales, se da un tratamiento incidental. Nosotros le llamamos incidente impropio. Se sigue la secuela procedimental en esos procedimientos, como si fuese un incidente, de resolución inmediata o de plano. Tanto la hipótesis el artículo 825 fracción IV, la establecida en el 893, 895, 903, 906 párrafo II del artículo 912 son calificados como incidentes impropios. En alguna medida se resuelven siguiendo determinadas reglas propias de los incidentes nominados o innominados - como son: un denominador común, día y hora para desahogo de pruebas, hacerse preguntas a los que intervienen en las incidencias, una resolución a cumplirse diferente a un decreto, laudo y en cierta forma una resolución interlocutoria. Aún cuando no lo diga el legislador procedimental de lo de mayo de 1980, puede desarrollarse y manifestarse como un incidente, llamado por nosotros impropio. Si dentro de la clasificación de los incidentes encontramos, nominados e innominados, por nuestra parte, hemos encontrado incidentes impropios no encuadrados o tipificados dentro de

los nominados e innominados. También hemos llamado en -- otras hipótesis, incidentes administrativos por intervenir únicamente los miembros de la junta especial al decidir -- sobre el proyecto del laudo con la sola intervención de -- los representantes de la junta especial, al aprobar o modificar el proyecto del laudo o el dictamen, base del laudo o también el voto particular que puede emitir o formular cualquiera de los miembros de cada junta especial.

Objetar el dictamen de peritos, entre otras facultades está a las partes y miembros de la junta especial, hacer a los peritos cuantas preguntas juzguen convenientes. El fin u objeto de las partes y miembros de la junta especial, poder confirmar, contradecir o poner en duda el dictamen pericial. Ello con el fin no sólo de cumplir con la garantía de audiencia y legalidad sostenida a todo gobernado, sino dar oportunidad de esclarecer cualquier duda surgida en el dictamen pericial, con audiencia de las partes litigantes. Como solo pueden lograrse esos fines, dando oportunidad a realizar un incidente, llamado incidente impropio, por nosotros. Analizando las disposiciones, relacionadas a esos artículos precisados, podemos concluir: como incidente se tramitan los puntos en cuestión, las partes se conducen como en un incidente, y los órganos jurisdiccionales actúan conforme los lineamientos concedidos por el procedimiento laboral en las medidas de sus posibilidades legales y para el esclarecimiento de la verdad. En torno a la ley procedimental vigente, veanse las disposiciones invocadas arriba, relativas a los inciden--

tes impropios, calificados por nosotros en esa forma.

Sólo debe precisarse, si el incidente impropio debe tramitarse por cuerda separada o no, suspende el procedimiento ante su interposición, se tramita en el mismo expediente de plano, o al iniciarse su trámite se señala día y hora en una audiencia incidental para resolverse de inmediato al concluir, se resuelva dentro de las veinticuatro horas siguientes o al dictarse el laudo podrá tomarse en cuenta lo alegado en el mismo o bien, desecharse de plano por ser improcedente, falta de materia o infundado.

VII.- DE TERCERIA: DOMINIO Y PREFERENCIA. Se llaman así porque intervienen terceros ajenos a la responsabilidad de las partes, a fin de proteger su patrimonio el ajeno o tercero. Su interés del tercero es propio y es un tercero interesado jurídico porque le puede parar perjuicio una resolución definitiva.

Como requisitos de la tercería encontramos: no oral, aquí se rompe el principio establecido en el derecho porcesal del trabajo consistente en que: será preponderante mente oral. La tercería solo se dá por escrito. Unicamente el código obrero-patronal regula las tercerías de dominio y preferencia. Aquella tiende a levantar el embargo, ésta a pagar un crédito preferente con lo embargado. Las tercerías se tramitan como un incidente, por eso le hemos llamado incidente innominado, sin serlo pero sigue las formalidades de las incidencias. Dentro de estas notas encontramos además los requisitos siguientes:

- a).- Se tramita por cuerda separada
- b).- Se cita para una audiencia.
- c).- No suspende el procedimiento (suspende el acto de remate solamente, suspende el pago del crédito).
- d).- Procedente: orden de pago al crédito preferente
- e).- En el procedimiento, admisión y desahogo si que las normas generales.

Se sustancia la preferencia de créditos:

a).- Solicitud del trabajador ante la junta donde es parte,

b).- Señalar autoridades donde se puede perjudicar bienes del patrón,

c).- Acompañar copias para traslado de las partes - en los juicios referidos.

d).- A la autoridad judicial se le hará saber que - los bienes están afectos al pago preferente y que antes de rematar bienes debe notificar al trabajador para que deduzca derechos a los créditos fiscales, cuotas del IMSS y al - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda, remitirá ofi- - cío,

La tercera de preferencia tiene como finalidad: el tercero demuestra cobrar su crédito antes que la persona - que lo obtuvo.

En las tercerías se estipula: se sustancia en forma incidental, conforme a las reglas siguientes: artículo 977, conocen de las tercerías: el pleno, la junta especial, la - junta de conciliación, conocedora del juicio principal.

El tercerista podrá presentar la demanda ante la au - toridad exhortada que practicó el embargo, debiendo desig-

nar domicilio en el lugar de residencia de la junta exhortante para que se le hagan las notificaciones personales; si no lo hace, la designación de todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados. No es suspendible el procedimiento salvo que esté ya en el remate o pago de crédito; pues ante ello ni se puede llevar a cabo el uno, ni ejecutar el otro. Se obtiene resolución favorable al tercerista, se levanta el embargo, si es excluyente de dominio se está exento de continuar el trámite de ejecución en bienes del tercerista o en su caso, se ordenará el pago al tercerista, en el supuesto de la tercería de preferencia.

El código obrero-patronal no instituye o regula la tercería coadyuvante. Significa como el tercero se solidariza procesalmente con alguna de las partes para ayudarla a obtener sentencia favorable. Los principios son los siguientes:

- a).- El tercero tiene un interés común con el de las partes, con las que coadyuvan.
- b).- El escrito inicial de coadyuvancia contiene requisitos como los de una demanda.
- c).- Se promueve dentro del juicio preexistente,
- d).- Pronunciada la sentencia y ejecutoriada no se admiten las tercerías coadyuvantes.

Seguramente fue sustituida esta institución, de tercería coadyuvante, por todo el interesado capaz y suficiente referible al artículo 689 y 690. Al señalar estos

dispositivos que son partes en el proceso del trabajo; - quien acredite su interés jurídico y pueda ejercitar acciones u oponga excepciones, y toda persona afectada por alguna resolución, puede intervenir en el proceso, comprobando su interés jurídico o también puede ser llamada por la junta especial. De aquí se desprende una razón simple del por qué se eliminó del código obrero patronal la tercera coadyuvante. En el fondo coinciden ambos institutos.

Dentro de estos terceros pueden entenderse: aquellos no afectados en forma alguna por resolución pronunciada en el juicio, los terceros afectados por actos o resoluciones dictadas en el juicio, las personas que sin ser partes, por no haber sido citadas legalmente, figuran en la relación sustancial, materia del juicio y los terceros que son parte en la relación procesal, pero no son afectados.

Por el contenido de las disposiciones señaladas en el código obrero patronal, la naturaleza jurídica de las tercerías están bien definidas, a veces como juicio incidental y en otra como la simple intervención del tercero para actuar con derecho propio y obtener su propia resolución independientemente de cualquier otro colitigante y para efectos sobre él. Por ello encontramos tercerías de preferencia o de dominio.

Como por disposición legal se tramitan las tercerías, EN FORMA INCIDENTAL, cabe preguntar obligadamente,

cuales son las disposiciones aplicables en esta materia - para su trámite. En principio: los incidentes sin tramitación especial se resolverán de pleno oyendo a las partes (art. 765). No es aplicable al caso esta disposición.

Si los incidentes se tramitan dentro del expediente, se resolverá de pleno, oyendo a las partes y continuándose el procedimiento de inmediato, (artículos 761 y 763). Las tercerías no son incidentes de previo y especial pronunciamiento, sólo son de este tipo, los siguientes:

- a).- Nulidad.
- b).- Competencia.
- c).- Personalidad,
- d).- Acumulación y
- e).- Excusas.

Tratándose de incidentes concernientes o nulidad, competencia, acumulación y excusas, por disposición legal, según artículo 763 del código obrero-patronal, dentro de las veinticuatro horas siguientes debe señalarse día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.- En cambio en las tercerías se resuelven de pleno, por la junta especial o por la junta que conozca del juicio principal y conforme a las normas establecidas en el capítulo correspondiente, por cuerda separada y sigue los propios lineamientos señalados en la ley; luego entonces las tercerías es el caso de excepción en cuanto a su trámite, - previsto en la ley, en forma incidental, por tener su singular reglamentación para resolverlos. Se complementan las

disposiciones concernientes a incidentes, como reglas generales, en lo que no se oponga, con las disposiciones o normas relativas a tercerías. En otras palabras, las tercerías tienen sus propias normas y en defectos de éstas, se complementan con el capítulo relativo a incidentes. - Prevalecen las disposiciones aplicables a tercerías, al tratarse de estos.

Al decir de Francisco Ramirez Fonseca, sobre preferencia de créditos, comenta lo siguiente: (art.979 de - la ley laboral) de acuerdo con el artículo 113 de la ley, los trabajadores tienen una absoluta preferencia en los - créditos, sobre cualquier otro, incluidos los que disfrutan de garantía real, los fiscales y a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social. Esta preferencia, sin embargo, está constreñida a una anualidad por ser éste el término general de prescripción en materia laboral según lo dispone el artículo 516 de la propia ley. Para hacer efectivo este privilegio de los trabajadores, el artículo facilita la posibilidad de que estos concurren ante la junta para que ésta prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que - se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique a los trabajadores a fin de que estén en posibilidad de hacer valer -- oportunamente sus derechos. (LIC.FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, COMENTARIOS A LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR A PARTIR DEL 1o. DE MAYO DE 1980).

VIII.- REPARTO ADICIONAL DE UTILIDADES. En torno a la suspensión del pago adicional de utilidades, aluden los artículos 985 y 986 del código obrero-patronal. En caso de que el patrón impugne la resolución que dictó la autoridad fiscal, sin haber mediado objeción de los trabajadores, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizando el interés de los trabajadores, ante la junta de conciliación y arbitraje, en la forma y términos que establece el artículo 985 de la ley.

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

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

- a).- La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.
- b).- Los intereses legales computados por un año.

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

El procedimiento para suspender el reparto adicional lo establece el artículo 986 que dispone:

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

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

Dentro de los limitados derechos económicos obtenidos en forma real y efectiva, establecidos en la ley obrero-patronal, tenemos dentro de la política laboral, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Un justo reparto constituye el factor más importante para alcanzar la justicia distributiva y con ello, conseguir equilibrar las relaciones de trabajadores y patrones. Nuestra constitución política consagra ese derecho en el artículo 123, y establece normas básicas para reglamentarlas en el código obrero-patronal, reglamentos e instrumentar los procedimientos idóneos para trabajadores, individualmente considerados participen en las utilidades. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones legales, constituye los fines establecidos en las normas de esta naturaleza.

La fracción II del código fundamental, contiene las normas relativas a la temática de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, van del inciso a) al f).

Tan importante resulta este renglón, tanto en la legislación cuanto para los intereses del trabajador; que hemos dividido para su estudio en dos partes. La primera a preceptos legales aplicables, en primer orden y como normas básicas; y las segundas relativas a diferentes puntos para poder precisar desde su creación hasta su extinción, como la prescripción. Se pasa en este trámite temas tan importantes como quejas, compensación, exclusión, sus

pensión, entrega, etc. etc.

Señalemos la primera parte, en los términos siguientes: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La segunda parte, comprende: los fundamentos de la participación de los trabajadores en las utilidades, trabajadores con derecho a participar, en trabajadores con derecho a las utilidades, patrones obligados a participar a sus trabajadores de las utilidades, porcentaje del que participan los trabajadores, revisión del porcentaje, concepto de renta o ingreso gravable y cómo se determina, derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración, entrega a los representantes de los trabajadores en la copia de la declaración de ingresos, inconformidades administrativas y legales, concepto de tercera persona, representantes de los sindicatos, representantes de la mayoría de los trabajadores, efectos de las objeciones a la declaración de ingresos, resoluciones dictadas -

s fiscales, cumplimiento de la resolución dictada con motivo de las objeciones de los trabajadores, - reparto ordinario de las utilidades, cumplimiento de la resolución fiscal, sin haber mediado inconformidad de los trabajadores, suspensión del pago adicional de utilidades, tiempo en que prescribe el cobro de las utilidades, reparto individual de utilidades, concepto de salario diario, integración y facultades de la comisión mixta, fijación del proyecto del reparto individual, empresas exceptuadas de repartir utilidades, patrones que están jurídicamente exceptuados de repartir utilidades, trabajadores de confianza excluidos de reparto de utilidades, trabajadores de confianza con derecho a participar en las utilidades, trabajadores que participen en las utilidades, trabajadores que participan con el importe de un mes de salario, trabajadores considerados en servicio activo, trabajadores de la construcción, trabajadores domésticos, trabajadores eventuales, la compensación está prohibida, la participación de utilidades no se computa como parte del salario, protección y privilegios de las cantidades recibidas como utilidades. Este derecho no facult a los trabajadores para intervenir en la dirección y administración de la empresa, huelga por incumplimiento del pago de utilidades, autoridades competentes para conocer la participación de utilidades, responsabilidad de los patrones, procedimiento administrativo sancionador, documentos que justifican el pago de las utilidades a los trabajadores, resoluciones dictadas por la autoridad laboral y --

queja ante la comisión intersecretarial.

El artículo 985 viene a complementar al artículo 122 del código obrero-patronal. Este último señala que en el caso de que fuera impugnada por el patrón la resolución por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se suspenderá el pago del reparto adicional garantizándose el interés de los trabajadores. No se hace mención en el código como debe ser garantizado ese interés. Únicamente se aclara y precisa la forma en que debe otorgarse esta garantía.

Volviendo al punto: intereses legales, resta preguntar obligadamente, cual del interés legal es el aplicable en la materia laboral, será al 9% anual traído del derecho civil, o bien el 6% anual derivado del derecho mercantil, a juicio nuestro, se entiende aplicable el de la materia civil, porque el derecho mercantil es una regla de excepción y sólo cabe para los comerciantes. En tanto el derecho civil es el derecho común y podría ser traído a la materia laboral, como principio de derecho y en razón de la influencia en variedad de preceptos legales del código laboral, se apoyan en esa legislación, mayormente tratándose de cuestiones procesales.

El artículo 986 del código obrero-patronal nos -- permite como en forma incidental se tramita, lo relacionado a la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores. Al efecto consigna: la junta especial al recibir el escrito del patrón, examinará si reúne requisitos fundatorios exigidos por la ley. Este escrito, además

de las formalidades, va anexo a una garantía la cantidad - adicional a repartir, los intereses computados por un año y copia de la resolución de la Secretaría de Hacienda y - Crédito Público. De ese escrito se corre traslado a los re presentantes de los trabajadores, a fin de decir dentro de tres días lo que a sus derechos convenga. Transcurrido es- te plazo, la junta resolverá lo conducente. Véase como en forma incidental, sin ser nominado este trámite, se despren- de como tratamiento de incidente, de la ley misma. Se afir- ma esto, porque si la solicitud del patrón no reúne tales requisitos, la junta la desechará de plano, este requisito es propio de los incidentes. Ello viene a confirmar como - ser un incidente nominado, por estar tipificado en la ley, resulta uno de carácter innominado, por su sola sustancia- ción del mismo.

En consecuencia, se siguen las reglas relativas - al capítulo de incidentes. Se cumple por tanto la garantía de audiencia y legalidad, por el solo trámite del inciden- te.

IX.- EXTRAVIO O DESAPARICION DEL EXPEDIENTE O CONS- TANCIA: se entiende como tal: conjunto de todos los docu- mentos correspondientes a un negocio jurídico, a fin de re- solverlo, o también documentos relativos a un proceso. Tam- bién suele decirse conjunto de actuaciones relativas a un proceso, como sinónimos tenemos; sumario, asunto, caso, - instrumento, extracto, escritos, etc.

Por constancia se entiende: cualquier actuación, hecho o acto jurídico plasmado en un instrumento, perteneciente a un expediente, negocio, asunto o caso. En cambio - actuación: conjunto de actos formales, y que en ejercicio - de sus funciones lleva a cabo la autoridad dentro del proceso. Como actividad se incluyen los decretos, sentencias incidentales y laudos. Por autoridad se entiende: el órgano - jurisdiccional con facultades para decir el derecho. Como - constancia, también se entiende la promoción de una parte, - como una actuación en el expediente. Después de presentada - y unida a los autos, se incorpora al expediente: formando - parte del expediente y entonces se llama constancia. Por -- ello la sola presentación no tiene el grado de actuación y mucho menos puede llegar a considerarse constancia, sino al unirse al proceso y en cumplimiento de una actuación jurisdiccional. En civil se llama pieza, como sinónimo de constancia.

Como género de actuación jurisdiccional entendemos: las promociones proplamente dichas, razones, acuerdos, sentencias incidentales, diligencias, audiencias, determinaciones, peritajes, ratificaciones y todo cuanto se refiere - al procedimiento. La firma de una promoción es cualidad esencial para su validez.

Dentro del contenido de este epígrafe, entendemos por extravío o desaparición del expediente o constancia, la pérdida o desconocimiento de su existencia real o material e inexistencia del expediente o una constancia o actuación - de una fase o punto de procedimiento.

Esta figura es novedosa en el procedimiento obrero patronal, fue traída de la legislación civil. En esta se regula plenamente y se tramita su reposición en forma incidental. También se llama reposición de autos. Se entiende por auto una resolución dentro del género resoluciones. Para la reposición el secretario hace constar la existencia anterior y falta posterior del expediente. Los jueces de oficio investigan la desaparición valiéndose de cualquier medio no contrario a la moral ni al derecho. Serán repuestos los autos a costa del responsable quien además paga daños y perjuicios y queda sujeto el perdidoso a las disposiciones del código penal.

En tanto en las reformas procesales de lo, de mayo de 1980, el extravío o desaparición del expediente o alguna constancia, se regula en tres artículos: 725, 726 y 727, del código obrero-patronal,

El procedimiento de reposición, comprende:

- a).- El secretario previo informe del archivista certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones,
- b).- La junta, de oficio o a petición de parte hace del conocimiento de las partes el extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia,
- c).- La junta del conocimiento practica las investigaciones del caso. Consecuentemente las agrega al expediente, al efecto formado para su reposición, en caso de que sea la pérdida total,

d).- La junta del conocimiento tramita de inmediato la reposición de los autos en forma incidental. Contenido del 725. Véase como el legislador le llama expediente, constancia y autos, todos ellos son sinónimos de actuaciones.

Nótese también como el legislador en esta disposición señalada dice se tramite en forma incidental, para ello se siguen las reglas propias del capítulo correspondiente, relativo a incidentes, Máxime si la propia ley no dice: incidente por extravío o desaparición del expediente, constancia o reposición de autos.

Como segunda etapa la consagra dentro de este incidente en trato dentro del artículo 726 del código obrero-patronal, lo siguiente:

a).- La junta especial señalará, dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para una audiencia donde las partes aportarán los elementos, constancias y copias que obran en su poder,

b).- La junta especial ordenará se practiquen actuaciones y diligencias para reponer los autos (tales diligencias son referibles a los microfilmes). Este incidente de reposición se apoya en la garantía de audiencia y legalidad.

Como tercera etapa del extravío o desaparición del expediente, constancia o reposición de los autos, se comprende:

a).- La junta del conocimiento de oficio, formulará denuncia ante el ministerio público competente de la de-

saparición del expediente o actuación y

b).- Acompañará a la denuncia copias de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Comentarios: la acción de denuncia por motivo de delito, en el orden obrero-patronal, sólo es monopolizado por la junta especial del conocimiento. Así lo dispone el artículo 727 de la ley invocada. Esto resulta totalmente incongruente, porque las denuncias penales se dan en razón o si son perseguibles a petición de parte o de oficio. Como se trata de un delito perseguible de oficio, en caso de resultar serlo, compete a cualquier persona hacer la denuncia ante el ministerio público por extravío o desaparición del expediente, constancia de los autos.

Se olvidó en los artículos relativos sobre este incidente, hacer mención el legislador, de las promociones, actuaciones de las propias audiencias entregadas a las partes, debidamente selladas y firmadas por la junta especial del conocimiento, que se entregan a quienes las solicitan. Sobre estas no hizo mención en el incidente en cuestión. También deben ser tomadas en cuenta para la reposición.

Tal parece, al legislador solo le interesaba ver la conducta dentro del campo penal. En materia civil además de lo penal, se condena al responsable a daños y perjuicios. El legislador obrero-patronal no hizo mención a ello, posiblemente lo traduce a la reparación del daño visto dentro del campo de lo penal y por tener el carácter de pena pública la reparación del daño. En el campo penal la reparación

del daño comprende:

I.- La restitución de la cosa obtenida por el delito, y si no fuere posible, el pago del precio de la misma y.

II.- La indemnización del daño material y moral causado a la víctima o a su familia, artículo 30 del código penal del Distrito Federal en vigor.

En la práctica del foro laboral resulta imposible poder fincar responsabilidad individualmente, porque en la forma como se encuentran organizados los archos de las juntas especiales muchas personas intervienen en el expediente y su manejo. Dificilmente se pueden deslindar responsabilidades por desconocer con exactitud al responsable directo de la pérdida. Parece que solo interesa encontrar al responsable penalmente considerado.

Una interrogante al legislador de lo, de mayo de 1980, relativa a una laguna de la ley, consistente: cómo resarcirse a las partes litigantes de los daños o perjuicios sufridos, en caso de extravío, desaparición del expediente, alguna constancia, o reposición de autos. Seguramente tiene que esperar al procedimiento penal para la reparación del daño. No se regulan los daños y perjuicios en el orden laboral.

X.- AUDIENCIA DE PERITOS: incidente innominado - porque no está llamado expresamente en forma alguna por la ley laboral. Incidente impropio, se tramita conforme a lo estatuido en la segunda parte del artículo 912 del código obrero-pa-

tronal. Se encuentra sustanciado en el capítulo concerniente a los conflictos colectivos de naturaleza económica. El contenido de los dictámenes de los peritos comprende:

- a).- Extracto de las exposiciones y peticiones de las partes.
- b).- Extracto de los peritajes,
- c).- Observaciones de las partes,
- d).- Enumeración y apreciación de pruebas y diligencias de la junta y
- e).- extracto de alegatos.

Si la junta es soberana dentro del procedimiento - para apreciar pruebas, al dictar el laudo y hacer mención en el contenido del mismo, dándoles o no valor probatorio a los medios de prueba. Esta cualidad de soberanía no solo se distingue en esa etapa procesal, sino preponderantemente se establece esa cualidad en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica, en tratándose de peritos y sus dictámenes. A tal extremo que la junta especial tiene las más amplias facultades, aún de oficio, ordenar la práctica de las diligencias, a su juicio convenientes, para esclarecer la verdad y dentro de sus facultades y atribuciones se comprende:

- a).- completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos,
- b).- solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares,
- c).- interrogar a los peritos, o pedirles algún dictamen complementario.

d).- designar comisiones para practicar o realizar investigaciones o estudios especiales, artículo 913 del código obrero-patronal.

Las facultades de los peritos oficiales, nombrados por la junta especial son las siguientes:

- a).- solicitar informes y estudios: autoridades, - instituciones oficiales federación Estados y particulares,
- b).- practicar toda clase de inspecciones,
- c).- revisar libros y documentos,
- d).- examinar a las partes o las personas relacionadas con los trabajadores y a las empresas.

Las funciones establecidas tienden al equilibrio económico, donde se ha perdido.

Como requisitos de los peritos, siguen las reglas aplicables a éstos:

- a).- mexicanos,
- b).- en pleno ejercicio de derechos,
- c).- autorizados y capacitados en la técnica, ciencia o arte, y
- d).- sin condena en delito intencional.

Se tramita el incidente impropio así:

- a).- si las partes interesadas en el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, formular ob_o jeciones,
- b).- la junta citará a una audiencia,
- c).- concurrirán los peritos para contestar pregun

tas en relación a los dictámenes rendidos,

d).- se ofrecerán pruebas tendientes a demostrar - la falsedad de los hechos y consideraciones del dictamen.

Los términos o sustanciación de este incidente impropio, de objeciones al dictamen de peritos, contiene un incidente, más la ley obrero-patronal para dar paso a la garantía de audiencia y legalidad en tratándose de audiencia y legalidad en tratándose de audiencia de peritos. Esto hace llamarsele como lo hemos sostenido: incidente impropio y dentro de la clasificación de los llamados innominados.

Desahogadas las pruebas ofrecidas en la audiencia de peritos, se conceden setenta y dos horas para alegar por escrito y transcurrido ese término, el auxiliar declarará cerrada la instrucción para presentar un dictamen, ya señalado. Ese dictamen se agregará al expediente, en cuya resolución podrá aumentarse o disminuirse el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes aplicables en el código obrero-patronal.

XI.- REGULARIZAR EL PROCEDIMIENTO: significa enderezar lo no conforme a la regla. Lo irregular por motivo de una omisión o acción dentro del proceso. Como aclara la norma positiva, en el artículo 686 del código obrero-patronal, regularizar el procedimiento, no implica revocar sus propias resoluciones, la junta especial del conocimiento. Tal parece seme

jarse o confundirse el derecho de regularizar el procedimiento, significa utilizar en términos diversos, el recurso de revocación comunmente conocido para atacar o recurrir un acuerdo. La revocación como recurso, se tramita ante el propio órgano que ha dictado el acuerdo, mandato o proveído. En tanto si se tiene la acción, facultado o derecho para regularizar el procedimiento, ello significa dar oportunidad de enderezar lo no recto o chueco por una omisión o acción en la sustancia ción del proceso o procedimiento.

Si el principio establecido en las reformas procesales tantas veces señaladas, hoy vigentes, consistente en la sencillez del proceso, se confirma al otorgarse a los contendientes la facultad de poder regularizar el procedimiento por medio de UN INCIDENTE DE NULIDAD.

Entre regularizar el procedimiento por ciertas omisiones o actos sustanciales del procedimiento y el mandamiento de que la junta especial no puede revocar sus propias resoluciones; a simple vista aparenta cierta contradicción u oposición entre ambas normas. Cabe una serie de preguntas ante ese conflicto de aplicación de leyes o ambas disposiciones. - Estudiemos cual de ellas en un momento dado resulta la preponderante y pasa a segundo término la otra. Hemos establecido - que para corregir cualquier irregularidad u omisión en el procedimiento, se concede la facultad, bien a petición de parte o de oficio por la autoridad, para regularizar o enderezar lo no conforme a derecho, o a la norma o bien al procedimiento. - se concede la facultad para iniciar el incidente señalado.

haiador. por necesidad del trabajo y no seer sostén de si -

Entre regularizar el procedimiento por ciertas omisiones o actos substanciales del procedimiento y el mandamiento de que la junta especial no puede revocar sus propias resoluciones; a simple vista aparenta cierta contradicción u oposición entre ambas normas. Cabe una serie de preguntas ante ese conflicto de aplicación de leyes o ambas disposiciones. Estudiemos cual de ellas en un momento dado resulta la preponderante y pasa a segundo término la otra. Hemos establecido que para corregir cualquier irregularidad u omisión en el procedimiento, se concede la facultad, bien a petición de parte o de oficio por la autoridad, para regularizar o enderezar lo no conforme a derecho o a la norma o bien al procedimiento, se concede la facultad para iniciar el incidente señalado.

Para poder regularizarse deben tomarse en cuenta disposiciones legales correlativas referibles a incidentes; se tramitará dentro del expediente principal donde se promueve porque no tiene señalado una substanciación específica, se resolverá de plano a la sola interposición del incidente, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato.

La materia, los hechos u omisiones para regularizar el procedimiento pueden consistir, entre otras hipótesis: por elementos o factores esenciales del procedimiento, o bien determinados eventos, circunstancias imprescindibles de tomarse o no en cuenta para el procedimiento.

hacer saber el acto jurídico jurisdiccional.

Queda sin defensa una de las partes en los casos siguientes: la notificación, citación o emplazamiento no se haya ejecutado, no se reciban las pruebas legalmente ofrecidas y conforme a derecho y no sean contrarias a las buenas costumbres, cuando las partes no intervengan en diligencias de pruebas por presidir la diligencia o audiencia de vicios que hacen imposible concurrir o intervenir en diligencias probatorias, pero apoyadas en la ley; cuando no se alegue de su derecho y no se haga saber a las partes contendientes la resolución donde se cierra la instrucción del procedimiento.

XII.- INCIDENTE EN EL RECURSO DE REVISIÓN: como incidente se tramitan los actos de ejecución del laudo, por medio de la revisión. Se entiende como recurso, pero se le da el tratamiento de incidente innominado; consignan las reformas de lo. de mayo de 1980, dos recursos en ejecución del laudo:

a).- el de revisión, propiamente dicho, por los actos de los presidentes, actuarios, funcionarios legalmente habilitados y

b).- el de reclamación, centraremos nuestro estudio sobre aquellos artículos 849 y 853 del código obrero-patronal.

Los funcionarios señalados pueden invocar en sus resoluciones para ejecutar el laudo, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y los dictados en las providen

cias cautelares. De todo ello se ataca por medio de la revisión. Como están involucrados los presidentes de las juntas especiales, actuarios o funcionarios legalmente habilitados y la junta especial, sin dejar de desconocer el pleno de la junta de conciliación y arbitraje, puede atacarse por medio de la revisión.

Este medio de ataque, contraría el principio de que: el procedimiento preponderantemente será oral, - al señalar el trámite se inicie por escrito, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne, artículo 851 de la ley laboral.

Para seguir sosteniendo que debe tramitarse como incidente innominado el recurso de revisión, veamos como se substancia; con la propia revisión se ofrecen pruebas, del escrito de revisión se corre traslado por tres días a las partes y estas ofrecen también pruebas pertinentes. Se cita a una audiencia de pruebas y alegatos para celebrarse dentro de los diez días siguientes y en este se admitirán y desahogarán pruebas, dictando la resolución correspondiente.

Se darán en la resolución interlocutoria incidental, dentro del juicio, dos hipótesis:

a).- se declare procedente el incidente y como consecuencia de ello la revisión, ordenando se modifique el acto atacado y

b).- se confirma la resolución recurrida. Dentro

de la primera hipótesis se aplican las disposiciones disciplinarias al responsable, consistentes en amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que puedan incurrir los responsables.

La negativa de garantías de audiencia y legalidad en el recurso conculcaría en perjuicio de las partes.

La reclamación como medida de apremio, se impone por los presidentes especiales, los presidentes de las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje sin olvidar a los auxiliares de éstos.

Tanto un recurso como el otro siguen las mismas formalidades, pero solamente al responsable se le aplica la sanción de amonestación, suspensión hasta por tres meses o destitución. El legislador no aclara del por qué en la reclamación se da en forma limitada la sanción, en tanto en el recurso diverso señalado, las hipótesis sobre sanciones son más amplias, no obstante ante la ley y con las mismas normas se trata diferente en la sanción no existiendo el principio de igualdad.

Si resulta improcedente la reclamación, a quien lo promovió y por ser notoria su improcedencia, se aplica una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación. Es notoriamente improcedente cuando aparezca el propósito de demorar o entorpecer la administración de justi-

cia. La materia civil habla de recursos frívolos e improcedentes. Seguramente el legislador laboralista por similitud aplicó esa sanción en el derecho laboral.

XIII.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES: los conflictos que se tramitarán por medio de procedimientos especiales - son los siguientes:

Quando se trate de una jornada inhumana por lo - notoriamente excesiva, las condiciones de trabajo cuando - la prestación del servicio de los mexicanos sea fuera de - la república, cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento, la inconformidad de los trabajadores de planta por el cuadro general de antigüedades y que sea publicado. lo relacionado con la prima de antigüedad, las obligaciones especiales que tienen los patrones y no los cumplan, especialmente la de repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, en el cual se darán por terminadas las relaciones de trabajo cuando los trabajadores convienen en - efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los datos del buque o de la carga; cuando se tenga que proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones de servicio y se les deberá pagar los gastos - de traslado, incluyendo los de su cónyuge y familiares de-

primer grado; cuando se trate de la pérdida de la mayoría de un sindicato derivada de un recuento, cuando los trabajadores o el patrón soliciten se subsanen las omisiones de un reglamento interior de trabajo por suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento; por terminación de las relaciones de trabajo, colectivas cuando se trate de implantación de maquinaria o de procedimiento de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal; el pago de indemnización en casos de muerte por riesgos de trabajo y en caso de que los médicos de las empresas sean designados por los patrones, los trabajadores podrán oponerse a esa designación.

Este procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en la cual el actor podrá -- ofrecer pruebas y se citará a una audiencia de concilia-- ción, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá ejecutarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o que se - hubiesen publicado las convocatorias en caso de muerte o - riesgo de trabajo.

Concluida la recepción de pruebas, la junta oírá los alegatos y dictará resolución.

Quando exista controversia en relación con el de-- recho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la au-- diencia y se señalará su reanudación dentro de los 15 días

siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos. Así se expresa Ma. Teresa Torres Jara.

Algunas acciones ejercitadas en el derecho del trabajo, han quedado incluidas dentro de los procedimientos especiales; que se significan por una mayor rapidez. Justicia laboral sumamente rápida, en la misma audiencia encontramos todos los períodos o estudios procesales de un juicio. En la práctica se verá que no va a ser factible acatar una disposición bien intencionada pero inoperante, la incompetencia del demandado significa resolución adversa, salvo que el actor ejercite acciones que sean contrarias a lo que dispone la ley federal del trabajo. No vemos factible que en una sola audiencia se pueda tramitar un juicio laboral. Es congruente además con los artículos relativos al procedimiento ordinario en donde la incomparecencia del actor provoca que se tenga por ratificado su escrito inicial de demanda. El auxiliar integra el tribunal como representante del gobierno en sustitución del presidente de la junta. Se introduce el procedimiento inquisitivo. La junta tiene facultades para impulsar de oficio el procedimiento.

La materia de los procedimientos especiales lo fundamentan los artículos 50, fracción II, 28 fracción II, 151, 153, fracción X, 158, 162, 204 fracción IX, 209 fracción V, 210, 236, fracciones II y III, 389, 418, 424 frac-

ción IV, 427 fracciones I, II y VI, 434 fracciones I, III y V, 439, 503 y 505.

Son objeto de tramitación especial según las disposiciones legales invocadas, las siguientes:

1).- Artículo 50, fracción III, jornada inhumana, jornada excesiva,

2).- 28 fracción III, otorgamiento de fianzas a la constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la república,

3).- Artículo 151.- mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones que los trabajadores obtengan de los patrones, cuidando de las mismas, denuncia de defectos o deterioros, pago de las rentas desocupación de las habitaciones, uso de las mismas para otros fines y subarriendo de las propias habitaciones,

4).- Artículo 153 fracción X. (esta disposición legal no contiene fracciones. Todo el capítulo 3 Bis, reformado, se publicó en el Diario Oficial de 28 de abril de 1978. La materia del 53 comprende: las empresas tienen acción para proceder en contra de los trabajadores por incumplimiento de los trabajadores que les impone el capítulo relativo a habitaciones para trabajadores. En tanto el capítulo 3 bis, es referible a capacitación y adiestramiento y cada artículo 153 inciso a) hasta el inciso x), no incluye ninguna fracción X).

5).- Determinación de la antigüedad del trabajo.

dor e inconformidad contra la misma (art. 158).

6).- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad (artículo 162)

7).- Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido. (art. 204, fracción IX).

8).- Repatriación de trabajadores de los buques importe de salarios hasta restitución al puerto de destino, o indemnización por no proporcionárseles otro trabajo y además prestaciones, cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro. (art. 209 fracción V).

9).- Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque, importe de salarios, bonificaciones y peligros arrojados. (art. 210).

10).- Pagar a los tripulantes los gastos de traslado incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos. (art. 236, fracción II).

11).- Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios y gastos de viaje. (art. 236, fracción III).

12).- Determinar la pérdida de mayoría de trabajadores y resolver sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo. (art. 389).

13).- Administración del contrato-ley en cada empresa, por pérdida de la mayoría. (art. 418).

14).+ Subsana^r las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estiman

CAPITULO CUARTO

- a).- Para el trabajador
- b).- Para el patrón

La tradición romana se introduce en el código napoleón y en este vehículo a europa y de aquí salta a sud américa; sin dejar de hacer referencia a nuestro México, - por aquellas dos iniciales codificaciones señaladas al prin cipio. Así es la trayectoria inicial de la carga de la - prueba: comunmente llamada, aún cuando en el sistema romano no se elaboró con un sistema. La noción general de carga, - solo era vista en la teoría general del derecho y específicamente con el renglón de probanzas. Del derecho romano lo - toman los glosadores y posglosadores. Corría para esto la - Edad Media, en la Edad Moderna, fué incorporado a los códigos civiles de nuestra época, pero partiendo del código napoleón; todo ello sobre la carga de la prueba. De Alemania surgen los destellos sobre el tema, hoy resulta maduro, se dan nociones simples hasta las más posibles técnicas o científicas. Micheli en Italia señala: existe carga, cuando un determinado comportamiento del sujeto es necesario para que un fin jurídico sea alcanzado.

Hernando Devis Echandía, consigna: las cargas se imponen no sólo en interés de las partes, sino en interés - de la adecuada marcha y solución del proceso, esto es, en - interés público, pero existen, igualmente deberes y obliga-

(Micheli. La Carga de la Prueba. Buenos Aires. Edit. Ejea. 1961 pág.69)

ciones de interés general; el cumplimiento de una obligación interesa primordialmente al acreedor y el deudor ejecuta el acto debido en interés de aquél y no del suyo personal, mientras que el acto necesario en razón de una carga procesal es ejecutado de modo preferente en interés de quien lo ejecuta y para evitarse el daño que trae su inexecución, así se habla de carga objetiva y subjetiva, concreta y abstracta, completa e incompleta. (T 1.pág.395 y 396).

Revisando diccionarios jurídicos, consignan "carga" como un sinónimo de obligación. Se define por cada autor imposición de probar lo alegado por la parte afirmante, en virtud del axioma latino: *actori incumbit onus probandi* (al actor le incumbe la carga de la prueba). Correlativamente al demandado le corresponde la prueba de sus excepciones y defensas opuestas.

Cabe distinguir en diferentes acepciones la connotación: carga de prueba, con ciertos términos distintos a otros institutos no coincidentes, pero sí referibles en algún aspecto, ya bien procesal o de derecho sustantivo, como son: carga consejil, (servicio o gravamen a exigir a todos los vecinos de un lugar) carga de justicia, (obligación contraída por el Estado, de indemnizar a los sucesores de dueños de oficios o derechos enajenados, a los poseedores de privilegios) carga de los buques, (operación de colocar las mercaderías desde el muelle, costa u otra

embarcación, en la cubierta, bodega u otro lugar del buque) carga en la donación, (gravamen o condición del donante al donatario, debe ser inferior al donado) carga personal, - (prestación individual inexcusable y gratuita) carga piadosa, (imposición unilateral altruísta) carga pública, (im-- puesta por el Estado a los particulares) carga real, (tri-- buto, censo, servidumbre, sobre inmuebles con independen-- cia del propietario o poseedor) carga municipal, (sobre ve-- cinos de un municipio, no excluidos por causa justificada) carga matrimonial, (por motivo del matrimonio: manutención; carga de la sociedad conyugal, (deudas sobrevenidas duran-- te el matrimonio) cargas testamentarias, (impuestas al he-- redero o legatario) cargas procesales (de la demanda, de la defensa, del material del pleito, de la afirmación, del im pulso procesal, de la impugnación, al señalamiento de bie-- nes para embargo) cargas perfectas y menos perfectas, (in-- cumplimiento produce perjuicios necesariamente porque la - ley así lo manda y también depende del arbitrio del juez)- carga de la garantía (otorgar caución o constituir una ga-- rantía para obtener determinadas decisiones judiciales en su debido cumplimiento) carga de la certeza de la prueba, - prescinde de toda actividad de las partes, emprendida con el fin de hacer constar los hechos discutidos).

Para Guillermo Cabanellas cada acepción tiene su propio significado y las ve en forma autónoma. Sin embargo para Eduardo Pallares, dentro de la denominación cargas -

procesales incluye; carga de la prueba. Ni uno ni otro tienen razón, cada connotación jurídica tienen razón, cada connotación jurídica tiene su tratamiento conforme a la fase procesal o instituto jurídico a tratársele, según la relación de cada punto con el todo, será el tratamiento recibir. Si son cargas procesales, se sobreentiende en un procedimiento y puede ocurrir que la carga de la prueba no se entienda en el procedimiento mismo, sino en uno que no tenga tal calificativo, como ocurre el caso de diligencias para procesales.

Para Rafael de Pina, carga significa: esta palabra sinónima de gravamen, tiene múltiples significaciones tales como las de tributo, obligación derivada del ejercicio de un empleo o carga, hipoteca, servidumbre, cosa objeto del contrato de transporte, obligación de subvenir al mantenimiento de la familia, etc. En cuanto a carga de la prueba también consigna, necesidad que las partes tienen de probar en el proceso los hechos o actos en que fundan sus derechos para eludir el riesgo de una sentencia general, el de que el demandante y el demandado han de probar, respectivamente los hechos constitutivos de su acción y de su excepción; más exactamente que la prueba de los hechos corresponde prescindiendo del carácter que tengan a la parte que los alegue, es decir, que cada una de las partes está en el caso de probar los hechos que alegue y que la falta de la actividad adecuada a esta carga procesal -

supone el riesgo de ver destinada la pretensión que haya formulado en la demanda o en la contestación. (Diccionario del Derecho. Pág. 123).

Antes de las reformas del 10. de mayo de 1980, a la ley federal del trabajo, solo se hablaba en la doctrina y jurisprudencias de carga de la prueba, a partir de esa fecha y en las reformas, disposiciones específicas, han recogido y elevado a la categoría de norma de derecho positivo el concepto: carga de la prueba, en el curso del estudio de esa acepción será despejado hasta donde el juez en esta terminología va con las corrientes modernas y de vanguardia sobre el procedimiento, así lo consigna el artículo 784 de la ley federal del trabajo, al señalar: la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia de: ...".

Ya el alto tribunal de la nación consignó reiteradamente su criterio: la carga procesal para el patrón sobre cuestiones afirmadas por el trabajador, no pueden ser probadas por éste y, por lo tanto, se reinvierte la carga de la prueba y gravita ésta sobre el patrón.

bajo determinadas sanciones, otros le llaman deber a la -
carga. Los procesalistas se han empeñado en varios distin-
gos, mas bien que distinciones, llegando a un extremo inad-
misible, en cuanto pretende evadirse de todo vínculo norma-
tivo. El deudor no afronta sanciones jurídicas, sino tan -
solo jurídicas.

OMEBE TOMO II- B- CLA), Pág. 708 a 717.

Un aspecto demasiado importante corresponde el poder determinar la distribución de la carga de la prueba. Sobre ello criterios de autores y legisladores han señalado: el que impone el actor la carga de probar, el que exige probar a quien afirme, el que exige al demandante probar los hechos de sus pretensiones y al demandado los de sus excepciones, el que exige la prueba a quien alegue un hecho o circunstancia anormal, el que impone la carga a quien innove, el que tiene en cuenta la naturaleza constitutiva o extintiva e invalidativa de los hechos, el que atribuye a cada parte la prueba de los hechos que forman presupuestos de la norma cuya aplicación se reclama, el que distribuye la carga según la posición de la parte respecto del bien jurídico deseado o el efecto jurídico perseguido.

La carga de probar, en cuanto figura independiente, ha seguido siendo objeto de estudio por investigadores teóricos, para convertirse en exclusiva: de la técnica y la dogmática; cuando el actor y el demandado o un tercero venido a juicio por el interés propio a ejercitar, aportan al proceso todas las pruebas y sobre esa base se logra firmar la convicción del juzgador, sin restar ningún hecho dudoso, es entonces el momento en determinar por el órgano jurisdiccional a quien corresponde la carga de la prueba.

Cabe preguntarse quien estima el interés, será el propio interesado.

Posiblemente un término hasta ahora venido en la regla de conducta para las partes, porque indirectamente le señala cuales son los hechos que a cada una le interesa probar para que sean considerados como ciertos por el juez y sirvan de fundamento a sus pretensiones o excepciones.

Al primer aspecto: implica una forma imperativa para el juzgador, quien no puede desatenderla sin incurrir en violación de la ley: el segundo significa un principio de autoresponsabilidad de las partes, meramente facultativo, porque si bien les otorga poder para aducir esas pruebas, las deja en libertad para no hacerlo, sometiendo se en este caso a las consecuencias adversas, aunque nadie pueda exigirles su observancia.

El aspecto más importante será la regla de juicio dirigida al juzgador, si se le dice el modo de decidir en el fondo cuando falta la prueba de los hechos que fundamentan las pretensiones y excepciones en cada proceso. Regla determinante de derecho procesal.

Se destacan ciertos elementos de los ahora tocados para invocar acordes a lo dicho; la definición de Devís Echandía; es una noción procesal que contiene la regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar cuando no se encuentre en el proceso prueba que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cual de los par-

tes les interesa la prueba de tales hechos para evitarse las consecuencias desfavorables.

(Ob. cit., pág. 426.)

La cúspide de la carga de probar, la encontramos en redacción de los artículos 784 y 804 de la ley federal del trabajo, este dispositivo consigna: El patrón tiene obligación de conservar en juicio los documentos que a continuación se peecisán:

I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley-aplicable.

II.- Listas de raya o nóminas de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de los 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

V.- Los demás que señalen las leyes.

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

Por no conservar o exhibirlos, se presumen ciertos los hechos señalados en la demanda; en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario, Art. 805.

El mandamiento de un año, tiene relación estrecha

con el artículo referible a la prescripción negativa y adquisitiva de derechos. Liberación de deuda y conservación de derechos, porque si un año duran o tardan en prescribir en términos generales las acciones derivadas de la relación de trabajo, resulta inútil conservar mas tiempo la documentación aludida. Los casos de excepción de duración de derechos a dos años, como la ejecución de laudos, etc.etc.

Relativo a la fracción I, del artículo 804 de la ley laboral, se comenta:

"Por escrito el contrato, por triplicado, por seguridad para las partes, una para cada una de las mismas y el restante para el archivo de la empresa, o centro de trabajo. Puede darse el caso de iniciar diligencias para-procesales, entre otras, también puede requerirlo la autoridad del trabajo".

El legislador parece no distinguir entre: contrato individual y el colectivo celebrado entre empresa y sindicato. Son de diferente naturaleza, la carga de probar el contrato individual se da cuando no exista el colectivo o contrato-ley. Si existen contratos de esta naturaleza, no obliga la carga de probar al patrón.

Lo correcto sería celebrar tanto uno cuanto los otros, el contrato individual, no solo contiene condiciones de trabajo, la ley enumera los requisitos en forma enunciativa, no limitativa, no puede modificarse unilateralmente; el escrito de contratación debe contener:

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón. Si la relación

de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, el servicio o servicios que deban prestarse, - los que se determinarán con la mayor precisión posible; el lugar o lugares donde deba prestarse el servicio; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; el día y lugar del pago del salario y otras condiciones de trabajo, tales como: días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y patrón.

También sería bueno señalar los dependientes del trabajador, para salvaguardar los derechos de los mismos, al fin y al cabo, en caso del deceso del obrero, hallará el camino a los presuntos reclamantes de los derechos económicos y sociales del trabajador, como cuando deja en vida la disposición testamentaria, supera a la ley misma, la voluntad del testador.

En cambio, en el contrato colectivo encontramos: conceptos previos, naturaleza jurídica, composición y actuación, clausulado, importancia del cumplimiento, consecuencias de su violación y responsabilidades.

Por definición, sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, artículo 356.

Contrato colectivo de trabajo: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patro

nes, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, - artículo 386.

Contenido del contrato colectivo: nombres y domicilios de los contratantes, empresas y establecimientos - que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada; jornadas de trabajo; días de descanso y vacaciones; monto de los salarios; cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que corresponda; disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento - inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban - integrarse de acuerdo con esta ley; y las demás estipulaciones que convengan las partes, artículo 391.

En síntesis, se denota: nacimiento, duración revisión, terminación, monto de salarios, jornada de trabajo, descansos y vacaciones, estipulaciones voluntarias, cláusula de ingreso, cláusula de exclusión y reglamento interior de trabajo cuando coincida con la del contrato colectivo.

El contrato ley comprende en su contenido: nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurren a la convención; la entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la

expresión de regir en todo el territorio nacional; su duración, que no podrá exceder de dos años; las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX; las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y las demás estipulaciones que convengan las partes, artículo 412.

Diferencias entre el contrato y el contrato-ley; el contrato ley es un contrato de industria, el contrato colectivo es un contrato de empresa. El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el contrato colectivo, ante las juntas de conciliación y arbitraje. El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones. El colectivo puede ser firmado por uno solo. El contrato-ley es revisable 60 días antes de su vencimiento; el colectivo 30 días antes de su vencimiento, el contrato-ley no puede exceder de un año; el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, el contrato individual es por naturaleza de carácter indefinido, por obra o tiempo determinado.

Como se viene sosteniendo, tiene obligación de conservar y exhibir por corresponder la carga de probar al patrón, los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley. Ha quedado demostrado con el contenido de los tres contratos señalados: el individual, colectivo y contrato-ley; --

tener fines, motivos o fundamentos totalmente diferentes, los fines perseguidos por cada uno de ellos, vistos en forma autónoma, corresponden a diferentes efectos, consecuencias y naturaleza jurídicas. Malamente el legislador, creador de la carga de la prueba al patrón, puede asimilar un contrato individual con un colectivo o con un contrato-ley. Se afirma esto en razón de que aún existiendo el pacto profesional de trabajo o contrato-ley, debe conservarse y exhibirse y para ello formularse por escrito, el contrato individual de trabajo; por beneficio de las partes contratantes.

Recuérdese que la ausencia de la falta de contrato individual, es por causa del patrón y beneficia al obrero en caso de duda.

Interpretando a contrario sensu; si existen contratos colectivo y ley, de conservar y exhibir el contrato individual de trabajo, tal parece una asimilación de estos y aquellos, inadmisibles rotundamente.

La disposición legal de conservar y exhibir, se sobre entiende para efectos; jurisdiccionales, litigio o medio de prueba.

CONSERVAR Y EXHIBIR; LISTAS DE RAYA, nómina de personal o recibos de pagos de salarios. Agrega la disposición; cuando se lleven en el centro de trabajo. La documentación como medio de prueba, difieren entre los mismos. Las listas de raya comprenden la enumeración en forma or-

denada, alfabéticamente o no de los nombres y apellidos - de los trabajadores al servicio de la empresa o patrón. Se incluye el monto del salario, espacio para estampar la rúbrica, firma o huella digital, en su caso, los datos en ella consignados son muy limitados, como se trata de probanzas, deben corresponder a la fecha de su creación o período cuando ocurrió la causa generadora de los hechos en el contenido del documento consignado; se ha dado el caso: el patrón elabora ad hoc las listas de raya, para adecuarlas a cada caso concreto para eludir responsabilidades derivadas de la relación del trabajo, en perjuicio y daño - de la parte obrera, como ocurre cuando se pretende demostrar el pago del salario mínimo u otras circunstancias.

LA NOMINA DE PERSONAL: difiere por la mayor cantidad de datos, en la misma consignada su contenido: nombre y apellidos, días laborados, ausencias, tiempo extraordinario, período de labor, salario, suma de pago de prestaciones económicas, firma, rúbrica o huella digital; por su extensión es mas amplia, puede consignar la antigüedad, se da por semanas o períodos de quincenas.

Aquella debe conservarse mientras dure la relación laboral y un año después, esta durante el último año; se entiende de haberse creado el documento; por los efectos prescriptivos señalados y un año después de haberse - extinguido la relación laboral. Sobre la relación laboral extinta, cabe decir: la relación de trabajo se extingue - en los términos del artículo 53 de la ley de la materia;

comprende; mutuo consentimiento de las partes, muerte del trabajador, la terminación de la obra, vencimiento del -- término, inversión del capital, de conformidad con los - artículos 36, 37 y 38; incapacidad física o mental, inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la - prestación del trabajo y los casos referibles en el artículo 430 de la ley de la materia, se entiende por extinción para estos efectos, como sinónimo de terminación de la relación de trabajo. Cabe una pregunta obligada: cuando se encuentra subjuédice, por motivo de una relación procesal-derivada de una demanda, donde se ventila un despido o no justificado, En este caso, debe conservarse hasta pasado el período de ofrecimiento de pruebas, con posterioridad al mismo no es exigible por dejar de ser prueba superviviente.

Hay contradicción de fondo en la carga de probar, se da un interés del patrón o trabajador, o en perjuicio de uno y otro, consisten si está celebrado contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, y si no se llevan en el centro de trabajo las listas de raya, nóminas de personal o recibos de pagos de salarios, no se está obligado el patrón a conservar y exhibir ninguno de esos documentos; como sucede lo mismo con los contratos individuales de trabajo, ante la existencia del contrato-ley y colectivo. Por eso resulta una contradicción, norma imperativa por un lado y por el otro permisiva. Se tiene la regla y la excepción,

participación de utilidades, vacaciones, aguinaldo y primas de vacaciones, dominicales y antigüedad.

CONSERVAR Y EXHIBIR: controles de asistencia; - tarjeta de tiempo, mecánicamente elaboradas o manuales con la intervención del trabajador o patrón. Pueden presentarse con las técnicas modernas: videntes, magnetofónicas, electrónicas, etc. etc., siempre y cuando puedan exhibirse en la bibliografía sobre la carga, tenemos HETERODETERMINACION. Nunca es carga si es meramente interés; tampoco si es libertad absoluta, el concepto aludido presenta una entidad propia, como una conquista de la dogmática y la técnica más reciente. Ha surgido poco a poco del análisis, sometidas las funciones de los quehaceres de cada carga de la prueba; del patrón o trabajador, dador del servicio o receptivo del mismo, no se ajusta a la usanza antigua o canones, la carga de probar, ya de la necesidad, obligación o el deber de probar.

Si la noción en trato se extiende rápidamente, pronto el derecho laboral alcanzará una mejor precisión en la legislación positiva, para tipificar cuando se tendrá: la HETERODETERMINACION, recuérdese la heteronomía del derecho, así en la carga de probar se cambia la esencia de esta acepción por la más exacta, profunda y adecuada al caso concreto. Chiovenda entendía: en la carga no hay propiamente un deber, ya su contrario autor Simoncelli -- veía en ella una obligación impuesta por la ley procesal,

comisión de tal manera que incluya la parte proporcional del séptimo día.

El principio del "onus probandi" tiene excepciones derivadas del objeto mismo de la prueba. No necesitan prueba:

- a).- Las normas jurídicas nacionales
- b).- Los hechos notorios
- c).- Los que tienen a su favor una presunción legal y,
- d).- Los ya probados o confesados.

La carga de la prueba, debe traducirse en la obligación de la junta especial de considerar un hecho existente o inexistente, según que la parte presente o no la demostración de su existencia o de su inexistencia.

La carga de la prueba del artículo legal vigente señalado con el número 784 fracciones de la IX a XIII, tiene su origen en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que determina la CARGA PROCESAL PARA EL PATRÓN, sobre cuestiones que afirmadas por el trabajador no pueden ser probadas por éste. Se reinvierte la carga de la prueba y gravita esta sobre el patrón.

La prueba del MONTO DEL SALARIO, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al PATRÓN, por ser él el que tiene los ELEMENTOS PROBATORIOS, necesarios para ello, tales como RECIBOS, NOMINAS, LISTAS DE RAYA, ETC.

Dos aspectos se dan para determinar: carga de la prueba, uno significa una regla para el juzgador o regla del Juicio, porque le indica como debe fallar cuando no encuentre la prueba de los hechos sobre los cuales debe basar su decisión, permitiéndole hacerlo en el fondo; esto es una sentencia por falta de pruebas, de suerte que viene a ser un sucedáneo de la prueba de tales hechos y, - otro, es una

CONSERVAR Y EXHIBIR: Los demás que señalan las -
leyes; pregunta obligada, ¿cuáles leyes? indiscutiblemente
por no señalarlo la ley; se entiende haciendo una interpre-
tación extensiva; las leyes de toda naturaleza donde el le-
gislador no distingue, tampoco puede hacerlo el juzgador,
consecuentemente ley laboral se busca beneficiar al traba-
jador; lo serán leyes fiscales, como impuesto sobre la ren-
ta, impuesto al valor agregado, de carácter mercantil: li-
bro diario, mayor, cuenta corriente, inventarios, balances
y de actas, sin olvidar aquellos documentos señalados en -
la Ley del Seguro Social, etc. etc.

Estos dispositivos fueron recogidos por el hace-
dor del derecho laboral en las reformas del 10. de mayo de
1980 porque en la práctica del foro mexicano ya se venía -
aplicando; pero ahora ya ha sido elevado a la categoría de
ley vigente, con anterioridad a las reformas señaladas, el
fundamento legal estaba con apoyo en los artículos 27 de -
la Ley del Seguro Social y 89 del Código Federal de Proce-
dimientos Civiles, aplicados ambos en forma supletoria a la
Ley Federal del Trabajo. No ha sido ninguna novedad dichas
disposiciones, por haberse venido aplicando; tanto la norma
impositiva, cuanto la acepción consignada en la ley señalada

Como hasta ahora se ha venido sosteniendo, si no
se exhibe, se presumen ciertos hechos señalados por el - -
trabajador en el escrito de demanda, SALVO PRUEBA EN CONTRA

RIO. ¿Cual es esto? en principio, todo medio reconocido por la ley es la adecuada; solamente no sea contraria a la ley o vaya contra las buenas costumbres.

El escrito de demanda comprende, aún el aclaratorio e irregular, se afirma esto, en virtud de que el propio patrón debe contestar y hacer referencia al mismo se trate de aclaración de hechos, aumento de prestaciones o nuevas acciones, o bien de fundamentos legales, en que apoyarlas. De todo ello se forma la controversia o litis, como también será el contenido del laudo por ser acciones o pretensiones y defensas o excepciones aducidas oportunamente en el pleito.

LA PRUEBA EN CONTRARIO: será sin lugar a dudas, la idónea por el orden como se encuentran consignadas en la ley de la materia, en primer lugar tenemos la de confesión, ésta para ser plena, entre otras circunstancias, debe contener: - hecho propio, sin coacción o violencia, relacionado el interrogante con el hecho controvertido, ante la presencia judicial expresa, y no por signos equívocos; estas características le dan la calidad de pleno. La de documento, no objetado o reconocido ante la presencia del tribunal de trabajo. La testimonial si son contestas o coincidentes en la sustancia y circunstancias de tiempo, modo y lugar o no tachables por impedimentos para ser testigos, la pericial no se puede entender sirva para prueba en contrario la destrucción de hechos afirmativos, por presunción de la ley a destruir la no exhibición de los documentos referibles en el artículo 804 de la ley federal del trabajo. Repitiendo, son los siguientes: contrato individual de trabajo, lista de raya, nómina

de personal, recibos de pagos de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y comprobantes de pagos de prima de antigüedad, de vacaciones y dominical y sin olvidar la documentación concerniente al comerciante y referible al artículo 33 del código de comercio: libro diario, mayor, de cuenta corriente, inventarios y balances y de actas, amén de otros medios de prueba reconocidos por la técnica y ciencia del conocimiento creada para estos menesteres, no podría ser prueba idónea la pericial porque ésta siempre versa sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte y tiene por objeto llevar el conocimiento de un objeto, cuya captación es imposible, sin la aplicación de técnicas especiales, por ello la pericial no es prueba idónea para destruir la presunción legal de tenerse por ciertos los hechos narrados por el trabajador en el escrito de demanda y su aclaratorio, para destruir que son ciertos los hechos afirmados en la demanda por la no exhibición de los documentos ahora comentados. En la presuncional puede encontrarse la prueba en contrario, pero está condicionada ésta en las reformas establecidas el 10. de mayo de 1980 en nuestro código laboral; porque si se invoca debe establecer la ley expresamente, siendo la legal y humana, cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquél y una condición mas: INDICAR EN QUE CONSISTE Y LO QUE SE ACREDITA CON ELLA. Por eso se estima: la presunción, como una operación lógica de un hecho conocido para llegar a otro --

desconocido, si es prueba en contrario, para destruir la presunción legal ante la no exhibición de los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio. Sobre esa sanción legal: tenerse por ciertos presuntivamente - los hechos que se tratan de probar, ya se hacen comentarios legales en la prueba de inspección ocular o también llamada, reconocimiento por el personal del órgano jurisdiccional, en materia laboral.

Sin olvidarnos de los comentarios arriba señalados: lógico-jurídicos, doctrinarios, legales, exegéticos, - técnicos y sistemáticos. El contenido del artículo 804 del código laboral vigente, referible a la CARGA DE PROBAR DEL PATRON, a la letra dice:

"...El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a -- continuación se precisan:

- I.- Contratos individuales de trabajo que - se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
 - II.- Listas de Raya o nóminas de personal, - cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
 - III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
 - IV.- Comprobantes de pagos de participación - de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta - ley; y
 - V.- Los demás que señalen las leyes.
- Los documentos señalados por la fracción I - deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el - último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan..."

"...Artículo 805.- El incumplimiento a lo - dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos

que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, - salvo la prueba en contrario.."

Comparativamente las dos disposiciones legales - transcritas, conforman el contenido del artículo 784, el - cual alude asimismo, en los términos sobre los puntos en - comentario, relativo a la obligación legal impuesta al pa- - trón de conservar en la empresa BAJO EL APERCIBIMIENTO DE - QUE DE NO PRESENTARLOS, SE PRESUMIRAN CIERTOS LOS HECHOS - ALEGADOS POR EL TRABAJADOR.

La última norma transcrita y la inmediata anterior, coinciden en la sanción: presuncionalmente ser ciertos los - hechos narrados por el trabajador, aquella se refiere a he- - chos del escrito de demanda; en tanto el último artículo se- - ñalado, se presumen ciertos los hechos alegados por el traba- - jador. Uno hace mención a hechos de la demanda, en tanto el - otro a hechos alegados por el trabajador, Haciendo extensiva - la interpretación, los dos artículos eximen al trabajador de - la carga de probar, para revertirla al patrón aún cuando se - diga, por una parte: "' SE PRESUMIRAN CIERTOS LOS HECHOS - ALEGADOS POR EL TRABAJADOR.. y por la otra se diga: ... ES- - TABLECERA LA PRESUNCION DE SER CIERTOS LOS HECHOS QUE EL AC- - TOR EXPRESA EN SU DENANDA, EN RELACION CON TALES DOCUMENTOS.. - de ello se infiere que alegato y demanda para efectos de la - carga de probar, tienen al mismo fin, aun cuando procesal y - literalmente tengan diferente significado, Si por demanda - entendemos el escrito donde se contiene un cúmulo de preten- - siones y por alegato hacer uso del razonamiento, para demos-

trar como el alegado tiene fundamento en sus pretensiones; por asistirle y así hacerlo valer.

El artículo 784 del código laboral y 804 del mismo ordenamiento, consignan respectivamente, ... corresponde rá al patrón probar su dicho cuando exista controversia de... y al señalar... el patrón tiene obligación de ... estas hipótesis convergen en consignar en el patrón LA CARGA DE PROBAR. Antes de las reformas de lo. de mayo de 1980, en la práctica y realidad de los tribunales de trabajo, se venía sosteniendo este criterio; pero ahora ha sido elevado a la categoría de norma imperativa, no renunciable por ser ley procedimental y de estricto cumplimiento; para beneficiar al trabajador, criterio sostenido y reiterado por el alto tribunal de la nación al afirmar: corresponde al patrón probar los extremos propios de aquellos elementos que él tiene obligación de conservar: como son entre otros, nóminas de pago, tarjetas de tiempo, recibos de salarios, listas de raya, contratos individuales de trabajo, aún cuando exista contrato ley o colectivo y aun cuando no los tenga el patrón, pero siendo obligación de llevarlos por así imponerlo la ley correspondiente.

El legislador de nuestra ley vigente laboral no se acobardó e impuso la carga de probar al patrón en los casos tipificados expresamente, por ser este quien conserva y tiene los elementos a su alcance. Ahora por norma irrenunciable de carácter procesal, se impone y prevalece,

Comentando; La obligación recaída al patrón, -

cuando exista controversia de; fecha de ingreso del trabajador; señalemos: como se obtienen beneficios económicos o sociales, derivados de un contrato individual de trabajo, colectivo o de la ley misma, es importante determinar y probar LA FECHA DE INGRESO DEL TRABAJADOR AL TRABAJO. El ingreso al trabajo, trae consecuencias jurídicas de índole laboral. La fecha comprende un día, año y mes determinado, contiene una connotación netamente jurídica, establecida por las diversas disposiciones legales dictadas. En estas condiciones y siendo connotación propia de la palabra fecha, es incuestionable que no pueda admitirse la tesis de que las fechas comienzan a contarse desde la hora en que puede practicarse una notificación, porque fecha para efectos de notificación alude más bien a tomarse el tiempo por horas y fecha de ingreso, denota una referencia a un día, mes y año determinado, tal carga de probar el patrón sobre fecha de ingreso del trabajador a la labor, está en íntima relación con las disposiciones relativas a prescripción de acciones, abandono de derechos o extinción y ejercicio de los mismos, ya sea por motivo de prescripción positiva o negativa; por ello, la fecha de ingreso es determinante para el nacimiento de acciones como son: la de antigüedad, prima de antigüedad; disfrute de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de un año, sin dejarle tomar en cuenta enfermedades o riesgos derivados de la iniciación de la fecha de ingreso al trabajo. Esto es la regla, la excepción sería: en trabajos especiales regulado

por nuestra ley de la materia, se da y sin haber ingresado a desarrollar la actividad por el trabajador, se está preparando y capacitando al obrero para desempeñar su trabajo, como ocurre en el caso de los agentes de comercio y trabajadores conexos. A ellos, primero se les capacita, teniendo derecho a una remuneración y posteriormente se les contrata por escrito para iniciar su actividad en una fecha determinada; tomando como ingreso al trabajo. En ese lapso la doctrina está inconforme para precisar: existe o no relación de trabajo, aún cuando haya una remuneración para capacitar al obrero. Si satisfecho el requisito previo, se le contrata e inicia la actividad, bajo la dirección y subordinación de un patrón.

... Corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia de; ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR:

Si los caracteres formales del derecho del trabajo; son normas de orden público, circunstancias que les -- otorga el carácter de derechos imperativo, lo que excluye la renuncia por parte de los trabajadores de sus derechos, beneficios y prerrogativas, Encontramos por ello derechos de preferencia, antigüedad y ascensos como parte de la estructura general de la Ley Federal del Trabajo en vigor. - Como parte inicial ya consignaban la exposición de motivos la antigüedad del trabajador, desde el inicio de su vigencia de la ley laboral, empezó la polémica en torno a precisar si la antigüedad se tomaba en cuenta desde la fecha de ingreso a prestar servicios al trabajador, o bien la anti-

guedad se iniciaba del 1o. de mayo de 1970, fecha de entrada en vigor de la ley vigente. Esta controversia no corresponde al contenido del tema de este trabajo, sin embargo, como la antigüedad debe ser probada por el patrón, es extensa la afirmación sostenida por el alto tribunal de la nación en diversos criterios, ya en un sentido o en otro, sobre la antigüedad, en cuanto hace a la prima de la misma, el artículo 5o. transitorio de la ley en trato, es abundante en la reglamentación sobre ésta.

Comunidad indisoluble el derecho del trabajo por tender a una misma función; regulación de las relaciones entre capital y trabajo; señalemos de la exposición de motivos lo más destacado en tratándose de los derechos de antigüedad.

El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato ley. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

En los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de traba-

ADORES de planta, prestan habitualmente sus servicios su-
pliendo las vacantes transitorias y temporales, o ejecutando
do trabajos extraordinarios o para obra determinada que no
constituyan una actividad normal permanente de la empresa.
En lo sucesivo, estos trabajadores estarán protegidos por
las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que -
en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para
la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes
que ocurran,

Los artículos 158 y siguientes reconocen el de-
recho de los trabajadores a que se determine su antigüedad
en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es
fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto
que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince,
veinte o mas años, pudiera verse obligado por causas ajenas
a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconve--
nientes que ello implica, Esta idea sirvió de base al po--
der revisor de la constitución para establecer con toda -
claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de
sus empleos salvo causa justificada y que, cuando sean des-
pedidos, puedan exigir se les restituya en su empleo. Uno
de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los
trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad,-
se refiere a la manera como deben cubrirse las vacantes -
que ocurren en la empresa. Puede decirse que existen dos -
sistemas generales y en cierta medida opuestos; el primero
se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en -
consideración de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo

do se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva, la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa, se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingresos reciente que posee mayores conocimientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia; se parte del principio que la antigüedad es la base de los ascensos pero, si la empresa a lo que está obligada según se explicó en un capítulo anterior, organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquél a quien le corresponda el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso.

En diversos contratos colectivos y en la Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo especial sobre el trabajo ferrocarrilero, se ha establecido el principio, según el cual, cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración, debe quedar garantizada su continuidad, lo que significa que los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sino por causas particularmente graves que ha

gan imposible la continuidad de la relación. El artículo 161 aceptó la idea y la extendió a todos los trabajadores, pero a fin de impedir los abusos a que podría dar lugar, dispone que la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, deja sin efecto la protección.

El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios, la prima deberá pagarse cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores, por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están

expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgos; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el seguro social. Son las ideas imperantes en la exposición de motivos en nuestra ley vigente laboral. Se dieron en el congreso federal en estos términos.

En la ley de 1931, la antigüedad tenía ya un reconocimiento parcial, servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal, al arbitraje de las juntas (arts. 82, 126, 601 y 602). Después fundó la estabilidad en el empleo, fue a través de los contratos colectivos de trabajo (v. gr., el del seguro social), como la antigüedad fue generando otros derechos y situaciones que el legislador se vió impulsado a trasplantar a la ley.

Ahora los derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal, como del contractual de naturaleza colectiva. Con razón ha dicho De la Cueva, que la antigüedad es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.

va.

Es importante dejar claro un concepto, en la medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción, salvo que se acuerde la terminación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción. Viene esto a cuenta porque conocimos hace algunos años a un empresario que anualmente entregaba a sus trabajadores el importe de veinte días de salario, en adición a sus prestaciones normales, con el objeto de liquidarles su antigüedad, obviamente los trabajadores recibían felices ese regalo. Lo único que lograba el patrón, era proporcionarles un aguinaldo anual, antes de que lo estableciera la nueva ley e integrar su salario más allá de lo previsto.

Derechos derivados de la antigüedad es muy amplio de acuerdo a la ley; 1.- Estabilidad en el empleo, salvo los casos de excepción art. 123 constitucional, apartado "A" fracción XXII y artículos 49 y 50-II de la ley. 2.- Indemnización en caso de rescisión del contrato, imputable al patrón, (art. 52),- 3.- Vacaciones (art. 76). 4.- Constancia de servicios (art. 132-VII y VIII y 158), 5.- Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación (art. 159), 6.- Inmunidad, después de 20 años de antigüedad, por faltas leves (art. 161), 7.- Prima de antigüedad (arts. 54, 162, 436 y 439), 8.- Responsabilidad del conflicto en caso e insumisión al arbitraje (art. 845-III), Examinaremos por separado cada uno de estos dere

chos: 1.- Estabilidad en el empleo. La antigüedad genera el derecho a permanecer en el empleo salvo en los casos previstos en el art. 49. En estos casos la indemnización debe tener en cuenta la antigüedad, 2.- Rescisión imputable al patrón. La indemnización debe importar tres meses de salarios y veinte días de salario por año de servicios prestados. 3.- Vacaciones. El número de días de vacaciones dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad, vacaciones más prolongadas. 4.- Constancias de servicios. Los patronos están obligados a expedir a los trabajadores a su solicitud, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, y en los casos de separación, una constancia escrita relativa a sus servicios., el artículo 158 establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales y por obra determinada: en cada empresa o establecimiento se determine su antigüedad, se debe integrar una comisión mixta, que formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad, Los inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la junta de conciliación y arbitraje, Se integra una comisión de escalfón, mixta y paritaria, conforme a un determinado reglamento que establezca las condiciones de ascenso en cada empresa o establecimiento. 5 - Preferencia para los ascensos. Los ascensos se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas: se trate de vacantes definitivas o por -

duración mayor de treinta días o la vacante sea menor, el artículo 160 dispone: "cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo -- primero del artículo anterior (159), esto es, serán cubiertas por el trabajador mas antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Ascenso automático fundado exclusivamente en la antigüedad, este sistema se suele llamar "de escalafón ciego".

En el caso de vacantes definitivas o por mas de treinta días, la ley ordena aplicar, igualmente el escalafón ciego, esto es, conceder la vacante al mas antiguo de la especialidad, si no se ha cumplido por la empresa con la obligación de capacitar, prevista en el artículo 132- fracción XV.

La solución se suaviza y se pone en juego también la capacidad, si ha existido alguna forma de capacitación. El procedimiento será el siguiente:

- 1.- Será llamado en primer término el trabajador mas antiguo, pero deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñar el puesto. Se deberá determinar en los contratos colectivos el procedimiento de comprobación. La ley sugiere varios: certificado de enseñanza, capacitación o adiestramiento; certificado de algún instituto o escuela de capacitación; examen; un periodo de prueba no mayor de treinta días; varios de estos procedimientos "o por alguna otra modalidad que se convenga" (artículo 159).

2.- Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad.

3.- Si ningún trabajador de la empresa es capaz, se cubrirá la vacante en los términos que se hayan pactado en el contrato colectivo de trabajo.

La ley no indica: se pueda elegir al mas capaz - de los candidatos, solamente se desecha al mas antiguo que no sea capaz, esto es, puede haber diferencias de grado en la capacidad, pero esto no autoriza a colocar al mas capaz por encima de quien sea también apto, aunque en menor grado. Manuel Harvén llamó a este sistema "de escalafón tuer-to".

f).- Inmunidad, En el artículo 161 se dice lo si-guiente:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una - duración de mas de veinte años, el patrón solo podrá rescin-dirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su conti-nuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección - disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad".

"La repetición de la falta o la comisión de otro u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, de-ja sin efecto la disposición anterior".

Ninguna causa de rescisión de las previstas en - el artículo 47, es particularmente grave, por sí misma. La

La desobediencia a las órdenes del patrón relacionadas con el trabajo, en cuanto rompe el elemento estructural de la relación de trabajo que es la subordinación, esto es, el sometimiento para cumplirlas, a dichas órdenes. En el transcurso de mas de veinte años, los rígidos principios de disciplina pueden suavizarse por la frecuencia del trato. En juego mas el vínculo personal que la relación formal de trabajo.

La gravedad de las faltas debe de medirse en función de las circunstancias. El estado de ebriedad de un obrero puede ser la importancia secundaria, pero alcanza implicaciones definitivas si se trata de un chofer de ambulancia, de un piloto aviador o de cualquier otro trabajador con una responsabilidad paralela. La injuria y los malos tratos pueden ser producto de un estado de ánimo momentáneo, pero cuando constituyen el resultado de una conducta permanente, asumen especial gravedad.

Difficil encontrar una causal: "que haga imposible su continuación", el legislador al emplear la palabra "Imposible" no le dio su sentido específico, sino que quiso indicar que la conducta resulta intolerable. De ser "imposible", en su sentido específico, no se trataría de la rescisión, sino de la terminación de la relación laboral.

La reiteración de la conducta no grave o la omisión de otra falta que amerite rescisión, hace desaparecer la inmunidad. El problema aquí afecta a dos cuestiones: ¿en qué plazo ha de producirse la repetición? o ¿puede pro

ducirse en cualquier momento dentro de la vida de la relación laboral? en segundo término ¿qué tipo de constancia debe de levantarse para acreditar la conducta y el perdón?

Debe de tenerse en cuenta el plazo general de prescripción, si transcurre mas de un año desde la primera conducta, habrá prescrito el derecho del patrón para tenerla en cuenta después. A la constancia, el problema es de prueba y bastará que se siga un proceso de averiguación de la falta que lleve a su reconocimiento por el trabajador y que justifique el perdón otorgado para que, de producirse la hipótesis del segundo párrafo del artículo 161, se rescinda el contrato de un trabajador con antigüedad mayor de veinte años. Aquí adquiere especial relevancia el aviso de despido a que se refiere el último párrafo del artículo 47, dejar constancia de que se les despidió con base en la repetición de una causa de rescisión.

Esto nos dice Nestor de Buen Lozano en derecho del trabajo.

DERECHOS DE ANTIGUEDAD:

Determinación de la antigüedad del trabajador:

A los trabajadores se les deberá determinar su antigüedad en el empleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.

LEY- ARTICULO 158.- "los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo-156, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad".

"Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y el patrón, formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Los trabajadores a que se refiere este tema, solo podrán ser despedidos de su empleo, en los casos y con los requisitos establecidos en el artículo 161 de la ley:

LEY-ARTICULO 161."Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirle por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que derivan de su antigüedad".

"La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

DERECHOS DE ANTIGUEDAD;

SENTENCIAS;

El pago de la indemnización correspondiente a 20 días por cada año de servicios prestados, procede en los casos que a continuación se indican:

"ANTIGUEDAD, PROCEDENCIA DEL PAGO DE ESTA PRESTACION.- Este tribunal colegiado ha dejado establecido que el pago de la prestación de antigüedad solamente procede en los casos siguientes: 1).- Cuando de conformidad con el artículo 845, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con el laudo dictado por la junta; 2).- Cuando, conforme al artículo 431 de la citada Ley Federal del Trabajo, la junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo a que se refiere el artículo 427 y el patrón no reanuda los trabajos en el término que la propia junta hubiere señalado; 3).- Cuando, de acuerdo con el artículo 439 de la mencionada ley, con motivo de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, el patrón hace una reducción de personal, teniendo los trabajadores reajustados derechos a aquella prestación; 4).- Cuando, de conformidad con el artículo 49 de la propia ley federal, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador; 5).- Cuando, en los términos del artículo 52 de la misma -

Ley Federal del Trabajo, el trabajador rescinde el contrato o la relación de trabajo, por algunas de las causas comprendidas en el artículo 51 de dicha ley, y 6).- Cuando el trabajador es despedido sin causa justificada, y opta por el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario, pues este supuesto es equiparable a la hipótesis en que el trabajador se separa de su trabajo por causas imputables al patrón. Por lo tanto, al no estar comprendido algún caso en los supuestos anteriores, no surge para el trabajador el derecho al pago de la prestación de antigüedad.

"TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO".

"Amparo directo 574/71. Julio Rufz Aranda. Unanimidad de 5 votos. 26 de noviembre de 1971. Ponente: Enrique Chan Vargas. Z. S. J.F. Séptima Época, Volumen 35 Sexta parte, Tribunales Colegiados de Circuito. Pág. 21.

"TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO".

El trabajador deberá probar su antigüedad, para que proceda el pago de la prima correspondiente.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CARGA DE LA PRUEBA TRATANDO SE DE LA. En derecho laboral, también impera el principio general de que al actor corresponde la carga de probar, los elementos constitutivos de su acción y al demandado los tocantes a sus excepciones; por lo que, en atención a este principio, para que prospere la acción de pago de la prima de antigüedad, el trabajador o su beneficiario, debe comprobar fundamentalmente, su antigüedad de servicios, a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda fijar el monto de dicha prima.

* Amparo directo 5173/73. Julia Báez Vda. de Rodríguez. 5 de junio de 1974. Unanimidad de 4 votos, Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: H. Guillermo Ariza Bracamantes.

SOSTIENEN LA MISMA TESIS:

"Amparo directo 3803/73. Eufemia López Vda. de Ignacio y otros. diciembre de 1973. 5 votos. Ponente: Eugenio Guerrero López.

Sentencias:

En la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que enseguida se transcribe se establece la forma de computar la antigüedad de los trabajadores ferrocarrileros; para efectos escalafonarios:

(560-3.1.1). "FERROCARRILeros, FORMA DE COMPUTAR LA ANTIGÜEDAD PARA EFECTOS ESCALAFONARIOS DE LOS. Como en el contrato colectivo de trabajo celebrado por ferrocarriles nacionales de México con sus trabajadores, se especifica que los derechos de escalafón se computarán a partir del día en que los trabajadores hayan cubierto los requisitos de ingreso, resulta correcto que la empresa, para tales efectos, compute dicha antigüedad desde la fecha en que los trabajadores cumplieron con tales requisitos.

"Amparo directo 3905/69. Ferrocarriles Nacionales de México. 4 de junio de 1970. 5 votos, Ponentes, Alberto Orozco Romero, informe 1970, Segunda Parte, Cuarta Sala. Pág. 19.

"Amparo directo 10235/68. Jesús Saucedo Aguilera 10 de septiembre de 1969, 5 votos, Ponente: Alberto Orozco Romero."

"Amparo directo 2057/67. Ferrocarriles Nacionales de México. 19 de febrero de 1968, 5 votos, Ponente Ramón Cárdeno Aldrete."

"Amparo directo 6548/65. Anselmo Arellano Medellín. 11 de mayo de 1967. 5. votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo".

La acción del trabajador para demandar la modificación del escalafón con respecto a su antigüedad, prescribe en un año.

ABANDONO DEL TRABAJO. Incurre en abandono del trabajo el empleado u obrero que no concurre a prestar sus servicios, que lo hace con retraso reiterado o que deja sus tareas antes de tiempo y sin debida autorización. Según la gravedad e insistencia en la falta, el patrono o empresario puede adoptar medidas que van desde el apercibimiento y la suspensión hasta el despido; siempre, naturalmente, que el subordinado no haya obrado con causa justificada según la legislación laboral, los reglamentos de la empresa o el contrato de trabajo.

Constituye causa justificada la ruptura del contrato de trabajo por parte del patrono, sin que el trabajador tenga derecho a percibir indemnización alguna. De ello así da cuenta Guillermo Cabanellas.

Este autor asimila bajo una idea, como sinónimos inasistencia, (no concurrencia al trabajo) con abandono del trabajo, situaciones totalmente diversas; porque en este se sobreentiende estarse ejecutando el trabajo por el obrero - y lo abandona, se separa o deja de ejecutarlo. Las connotaciones de inasistencia, abandono de trabajo y faltas al trabajo por causas justificadas; tiene consecuencias jurídicas diversas. Veámoslas si el trabajador deja de concurrir más de tres veces durante un mes, o sea cuatro o más, el patrón

el patrón puede separarlo con causa justificada sin responsabilidad alguna de carácter indemnizatorio. En cambio, si el trabajador deja de ejecutar al patrón. En tanto, las faltas al trabajo por causa justificada, entre otras pueden ser diversas y con las consecuencias jurídicas de otra naturaleza. Dentro de estas hipótesis se dan los eventos siguientes: la enfermedad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél: el arresto del trabajador; el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción II de la misma constitución; la designación de los trabajadores ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisiones nacional y regionales de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las utilidades de las empresas y otros semejantes; y la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador, artículo 42 de la ley de la materia.

En estas hipótesis están suspendidas temporalmente las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario y sin responsabilidad para el trabajador y el patrón;

en estos casos no se asiste al trabajo. Se tienen faltas de asistencia del trabajador. Esta hipótesis última en comentario, tal parece que le corresponde al trabajador probar cuando se encuentran en suspensión los efectos de la relación de trabajo. Sin embargo, por disposición legal, artículo 784, fracción II de la ley laboral; se impone al patrón la carga de probar.

Si literalmente se dice: "faltas de asistencia del trabajador"; claramente se denota y reflexiona como va a demostrar el patrón, primeramente, un hecho negativo y en segundo término un hecho ajeno, el del trabajador. Sin embargo, la ley impone la obligación de probar. Para demostrar esas faltas de asistencia, se sobreentiende, al trabajo, solo podrá serlo, demostrando con un hecho positivo, ante el hecho negativo de la no asistencia, el hecho positivo consistiría: el trabajador a la hora de la labor, estaba desempeñando otra actividad u omisión. Si no estaba trabajando, consecuentemente estaba ejecutando otra actividad o un no hacer. De las cargas de probar ésta resulta la más difícil, por dos razones: la primera, por tratarse de un hecho negativo (faltas de asistencia al trabajo) y segundo, la conducta, hecho, acción u omisión compete personalmente al trabajador y sólo este puede saber o decir la razón, causa o motivo de la falta al trabajo. Es decir, es un hecho ajeno al patrón.

Con los medios de prueba tipificados y reconocidos por la ley laboral, tratemos de ver la posibilidad de

probar el patrón las faltas de asistencia del trabajador. Empecemos por la prueba de confesión, a cargo del trabajador, ante la pregunta formulada al trabajador, por el articulante, el patrón; por propia naturaleza y defensa de todo acusado, negaría haber faltado. Luego entonces, la confesión del absolvente trabajador ante el daño causado si confiesa haber faltado; consecuentemente lo negaría. Ningún culpable se declara de viva voz, para ser condenado. Lo mas normal en estos casos es esta conducta, pero podría ser variable y por diferentes incentivos confesar se culpable o el trabajador declarar que si faltó, pero lo normal es negar la falta al trabajador.

Por medio de documentos, públicos o privados, podría el patrón probar las faltas al trabajo. Interrogante aún no ideada. Sin embargo, el documento privado debe ser suscrito por el propio trabajador en donde manifieste haber faltado al trabajo, hipótesis totalmente irreal. En un documento público diverso a la materia laboral, estableciendo el trabajador la falta al trabajo, no hace prueba en materia laboral. Otras materias diversas a la laboral persiguen fines u objetivos diversos y las pruebas se ofrecen, admiten y desahogan de diversa manera al orden laboral. Las oportunidades de quienes intervienen en los documentos públicos, sean partes o terceros, se dan en forma diversa a como ocurre en un procedimiento de carácter laboral. En otras palabras, las actuaciones penales no surten efectos en la materia de trabajo. Po--

drían llegar a ser indicios, mas no prueba directa por no seguir las formalidades del procedimiento fijado en la Ley Federal del Trabajo. Luego entonces, difícilmente el patrón pueda demostrar y satisfacer la carga de la prueba, con documentos públicos la falta al trabajo, del trabajador.

En torno a testigos, para probar las faltas al trabajo del trabajador, podría ser un medio de prueba en cierta medida idónea. Desnaturaliza las declaraciones de testigos lo que se pretende probar. Si el testigo narra hechos al juzgador por haberlos presenciado, visto u oído y con facultades de haber podido intervenir en ellos. No puede concedérseles a testigos hechos negativos como si fuesen narraciones de hechos positivos; el mismo valor entre unos y otros. Si el testigo aporta al juzgador la declaración consistente: se y me consta no haber visto en determinado día, fecha y lugar al trabajador desempeñando su trabajo, lo mas propio: se y me consta haber visto en lugar diverso al trabajador ejecutando una actividad ajena al trabajo y en un lugar, hora fija. Aquella hipótesis es referible a un hecho negativo, en tanto esta es una hipótesis positiva.

Ante estas declaraciones de testigos y planteada así la interrogante, queda a la autoridad valorar los dichos de los testigos. La mejor prueba sobre testigos, tratándose de hechos positivos, la mejor forma de probar y no como el legislador pretendió cargarle al patrón la

prueba para que éste demostrase las faltas al trabajo por parte del trabajador. Una forma de prueba, cede ante la otra. Aquella de hechos negativos y esta de hechos positivos, además los testigos pueden ser sobornables.

Desde otro punto de vista, si al patrón compete conservar y exhibir: listas de raya, nómina de personal, recibos de pagos de salarios, controles de asistencia, y demás documentación señaladas por las leyes: así lo hemos venido sosteniendo, porque lo consigna la ley. Veamos como podría funcionar toda esta documentación para probar el patrón las faltas de asistencia al trabajo. Echando a volar la imaginación y no nada extraño o irreal, porque ocurre en ocasiones en todo centro de trabajo, si el patrón pretende separar al trabajador, le oculta las tarjetas de tiempo. Le impide entrar al trabajo, ante esto, fácilmente le sería factible demostrar las faltas al trabajo. La procedencia de esta conducta a todas luces se califica de maligna. Ello solo para poder demostrar las faltas de asistencia del trabajador. El trabajador ante esta conducta del patrón, pondría resistencia actuando para no ocurrirle nada de lo señalado.

El legislador no meditó en todos los ángulos la obligación de probar el patrón, las faltas de asistencia del trabajador, una crítica a esta disposición no la resiste el enunciado. El legislador de esta disposición estuvo alejado de la realidad: social, costumbres de empresa, naturaleza humana y todo lo posible en torno a esta hipótesis. Como testigos sobornables, comprometidos y adversos al tra-

bajador, por necesidad del trabajo y poseer sostén de sí mismo y de su propia familia.

Una inspección sería en cierta medida la prueba idónea para probar el patrón la falta de asistencia al trabajo, del trabajador, queda indeleble esta probanza ante las eventualidades señaladas arriba sobre este punto. La prueba de reconocimiento puede estar viciada de origen al momento de hacerse por el funcionario del órgano jurisdiccional y éste no lo detecta, sino solo ve resultados y da fe de documentos tenidos a la vista, es decir, el actuario al efectuar la inspección en documentos, va a dar fe de no tener a la vista en listas de raya, nóminas de pago, tarjetas de tiempo, signos inequívocos tendientes a demostrar la inasistencia al trabajo, del trabajador.

Corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia de; TERMINACION DE LA RELACION O COMISION DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO, EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 37 FRACCION I y 53 FRACCION III DE ESTA LEY.

Mostremos las hipótesis, literalmente de las disposiciones señaladas en esta obligación patronal, artículo 37 fracción I: el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, artículo 53 fracción II: son causas de terminación de las relaciones de trabajo: la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad - -

con los artículos 36, 37 y 38. (el primero, comprende la relación de trabajo para obra determinada, el segundo, dividido en tres fracciones, pero comprende la relación de trabajo por tiempo determinado y el último de los dispositivos, señala: trabajo de minas,

Comentando: como esta carga de probar para el patrón esta relacionada íntimamente con la señalada: causa de rescisión de la relación de trabajo; haremos alusión en algunos puntos coincidentes, en lo sucesivo.

El legislador del derecho laboral mexicano es impreciso en tratándose de la terminología sobre los puntos siguientes: terminación del contrato individual de trabajo, disolución del contrato de trabajo, extinción, rescisión y disolución, suspensión, revocación, cesación, extinción normal, despido, agotamiento de la materia del contrato, ineficacia sobrevenida, extinción por cumplimiento, mutuo consentimiento, etc, etc.

Tratándose de causa de rescisión y terminación - para poder fijar la obligación al patrón, cuando exista controversia; corresponde tomarse e invocarse, haciendo una interpretación extensiva de la ley; como sinónimos. Es decir, tienen esas acepciones jurídicas, en materia laboral, y para el caso de la carga de probar a cargo del patrón, el mismo significado, connotación y sentido.

Veamos causa de rescisión y las causas de terminación consignadas en la ley enumerativamente. Los segundos se dan: por mutuo consentimiento, muerte del trabajador, -

terminar la obra y vencimiento del término, incapacidad física o mental del trabajador, resolución legal de la junta. Las primeras: por engaño del trabajador al patrón, mala conducta, amenazas o injurias del trabajador hacia el patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa (siempre y cuando no exista provocación o se obre en defensa propias). Mala conducta con los compañeros, mala conducta fuera del servicio contra el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo (solo de manera grave de imposibilidad cumplir con la relación de trabajo), ocasionar daños y perjuicios a edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. Perjuicios por negligencia del trabajador, pero era de gravedad, sin dolo (con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio). Imprudencia o descuidos graves del trabajador (sobre la seguridad del establecimiento o personas de éste). Actos inmorales en el trabajo, revelar secreto profesional en perjuicio de la empresa; más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días; desobedecer al patrón o sus representantes injustificadamente pero relacionado al trabajo contratado. Negativa evitar accidentes o enfermedades para adoptar medidas preventivas. Embriaguez o uso de enervantes en hora de labores; prisión por sentencia ejecutoriada que ocasione el incumplimiento de la relación de trabajo, causas análogas y de igual manera graves en cuanto al trabajo se refiere. Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el

patrón. Es decir, este le puede rescindir sin cubrirle indemnización alguna, por causa imputable justificada en que ha incurrido el trabajador.

Armonizando los artículos 784 fracción V, con los artículos 37 fracción III de esta ley; deducimos:

El patrón tiene a su cargo la prueba al existir controversia. Deberá probar: a) la terminación de la relación de trabajo, b) el contrato de trabajo para obra determinada, c) el contrato de trabajo por tiempo determinado, (solamente en estos dos casos últimos señalados cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, - d) se pretenda sustituir y tenga como fin el contrato de trabajo, temporalmente a otro trabajador, e) y los demás casos previstos por la ley, f) el trabajo de minas: I. explotación de minas que carezcan de minerales costeables, II. restauración de minas abandonadas, III. restauración de minas paralizadas y IV. inversión de capital determinado (las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo u obra determinada).

Cuando se ha hecho referencia "en los demás casos previstos por esta ley", se hace alusión entre otras hipótesis señaladas por la ley misma, cuando se sustituye a los trabajadores huelguistas; etc, etc. Esto se dice para no dejar sin comentario en modo alguno en todas sus partes el artículo 784 de la ley labora. Fondo y sustancia del estudio del presente trabajo.

Corresponderá al patrón probar su dicho cuando

exista controversia de: CONSTANCIA DE HABER DADO AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y CAUSA DE SU DESPIDO".

Ante esta hipótesis legal, se dan las interrogantes siguientes: quien formuló la constancia de aviso, - cual es el antecedente de esta hipótesis, con anterioridad a las reformas procesales del 10. de mayo de 1980, cual es el origen de las diligencias judiciales formuladas ante el órgano de justicia laboral, para llevar a cabo la constancia y hacer constar fehacientemente el aviso del despido; cumple la reglamentación con el objetivo propuesto en esta disposición o se hace un abuso desmedido del derecho - de iniciar diligencias para procesales por parte del patrón hasta donde la carga de probar en esta obligación o facultad es imperativa e ineludible si se tiene al alcance del patrón, las diligencias para procesales para cumplir con esa carga; si se hubiese impuesto al patrón la obligación de utilizar las diligencias para procesales para cumplir con sus necesidades y obligaciones en vez de imponer la carga de probar el aviso o elaboración de constancia para efectuar el despido justificado al trabajador, Todas estas cuestiones y aún mas pueden formularse al tratarse de acreditar el patrón, haber dado aviso y causa de despido justificado. Cuestionado esto, se irá tratando en su estudio. Constancia es sinónimo de acta administrativa del patrón.

La disposición legal en trato y a comentar, está relacionada íntimamente con el artículo 982 al 991 (re-

giamtación de los procedimientos para procesales voluntarios). Aquel artículo dice: se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Si ahora en las reformas del procedimiento laboral se están invocando instituciones caducas, duramente -- criticadas en otras ramas del derecho; hoy surgen como novedades en la materia del trabajo. Así tenemos el concepto, tema central de este trabajo, carga de la prueba y ahora -- procedimiento para-procesales voluntarios. En el derecho -- procesal civil se ha comentado extensamente las diligencias de jurisdicción voluntaria. En el procedimiento del derecho del trabajo, se le llama procedimiento paraprocesales voluntarios. En la sustancia significan lo mismo. Veamoslos: artículo 893 de la ley adjetiva civil del D.F., la jurisdicción voluntaria comprende todos los actos en que, por -- disposición de la ley o por solicitud de los interesados, -- se requiere la intervención del juez, sin que esté promovida ni se promueva cuestión alguna entre partes determinadas.

La jurisdicción voluntaria comprende: todos LOS ACTOS EN QUE POR DISPOSICION DE LA LEY; en tanto los procedimientos para procesales dice: TODOS AQUELLOS ASUNTOS QUE POR MANDATO DE LA LEY. La jurisdicción voluntaria dice: --

A SOLICITUD DE LOS INTERESADOS, en tanto en la ley laboral se habla: A SOLICITUD DE PARTE INTERESADA. En la legislación civil se consigna: SE REQUIERE LA INTERVENCION DEL JUEZ; en tanto en la laboral se impone: REQUIERAN LA INTERVENCION DE LA JUNTA. En lo civil se transcribe: SIN QUE ESTE PROMOVIGA NI SE PROMUEVA CUESTION ALGUNA ENTRE PARTES DETERMINADAS. Sustancialmente significa lo mismo. No difiere más que en palabras de más o menos. La institución fue creada para en lo laboral, de lo civil.

Algunas notas sobre este tipo del proceso voluntario. Connotación más exacta, a jurisdicción voluntaria, mal llamada. No es jurisdicción, no es voluntaria. Comprende acto donde el Estado, por conducto de sus órganos, reconoce actos jurídicos de partes interesadas. Forman parte de la diligencia de la actividad administrativa del Estado, en sentido lato, por medio del órgano jurisdiccional. Coincide en un proceso voluntario a distinción del contencioso. Falta la pugna de voluntades. Se ejecuta un derecho subjetivo, sólo interesa al promovente para hacer constatar el acto requerido. Resuelve determinada clase de cuestiones. Tiene finalidades constitutivas de creación, desenvolvimiento y modificación de estados jurídicos nuevos; etc, etc.

Son partes promoventes en los procedimientos paraprocesales voluntarios; por disposición legal:

- a).- El trabajador
- b).- Sindicato,
- c).- El patrón interesado.

No debe olvidarse al tercero interesado, tercero extraño a la relación procesal y todo aquel que por algún motivo u otro le pueda parar perjuicio una actuación o diligencia de carácter laboral. El principio lo consagra la garantía constitucional, al señalar: **NADIE PUEDE SER MOLESTADO EN SUS ...**. Se infiere de esto el interés jurídico de todo interesado. No solo los tres sujetos en las diligencias para procesales son los que pudieran intervenir como promoventes o partes.

La solicitud del interesado se formula; oralmente o por escrito.

Por medio de estas diligencias paraprocesales - voluntarios, también se puede:

- a).- Confesión de la persona de cuya declaración se requiere, para hechos propios o de aquellos de los cuales conozca de su representada,
- b).- Exhibición de cosa, y
- c).- La diligencia, de la cual se pide se lleve a cabo.

La resolución a la solicitud debe dictarse dentro de las veinticuatro horas siguientes. Tómesese en cuenta los términos dentro o fuera de juicio, por tanto las veinticuatro horas son sin tomar en cuenta cuando no haya labores en la junta por cualquier motivo legal o justificado.

A la solicitud recaerá el señalamiento de día y hora para la diligencia, con citación de la persona de cuya declaración se pretende.

La junta especial ante la solicitud, correrá -- traslado para que dentro de tres días se manifieste lo que a sus intereses le convenga. Transcurrido este plazo se resolverá lo conducente. Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la junta especial la desechará de plano. Vease la desigualdad entre patrón y trabajador ante la ley. Constitucionalmente este precepto de derecho laboral vigente, contraviene la constitución federal. No hay - paridad en las partes procesales en materia laboral en este punto.

En esta vía se notifica al trabajador las causas de rescisión hechas valer por el patrón, en contra del trabajador. La junta notificará dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud. En razón de estos -- dispositivos legales de tipo, de jurisdicción voluntaria, se da al patrón la obligación o carga de probar; en tratándose de hacerle saber las causas de despido justificado, - por medio de notificación, a través de solicitud, en acto para procesal, sin responsabilidad para el patrón, para poder justificar el despido. Si no se tiene la prueba de haber notificado la causa del despido al trabajador; y por - presuncionalmente despedido, injustificadamente, salvo - prueba en contrario.

Cabe señalar: la solicitud de notificación, no es de naturaleza firme; sino puede ser destruida con prueba en contrario. Pero ante la controversia de dos pruebas: una que afirma y otra la prueba en contrario; queda solo -

la valoración por el órgano jurisdiccional, la junta del conocimiento, determinará cual de las dos probanzas prevalece y tiene efectos de prueba plena.

Corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia de: EL CONTRATO DE TRABAJO: (artículo 784 y 804 de la ley de la materia,

Recapitulando aquel dispositivo, consigna: - -
 a).- Ingreso, b).- Antigüedad, c).- Faltas de asistencia, d).- Causa de rescisión, e).- Terminación del contrato de obra o a tiempo, f).- La fecha y causa del despido, g).- CONTRATO DE TRABAJO, h).- Jornada de trabajo, i).- Pagos de descansos y obligatorios, j).- Disfrute y pago de vacaciones, k).- Primas: dominical, vacacional y antigüedad, l).- Monto y pago de salario, m).- Pago de utilidades, n).- Incorporación y aprotación al INFONAVIT.

Por beneficio propio, se ha venido sosteniendo, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito y por triplicado; mayormente si no existen contratos colectivos aplicables. Una es la relación existente entre empresa y sindicato y la otra entre patrón con cada uno de sus trabajadores.

Si corresponde al patrón probar cuando exista controversia, el contrato de trabajo; veamos cual es su contenido. Se encuentra contenido en los artículos 24 y 25 y por referencia al artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que a la letra dicen estos:

"Artículo 24: Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito - cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25: El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo-determinado o tiempo indeterminado; - III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V.- La duración de la jornada; VI.- La forma y el monto del salario; VII.- El día y el lugar de pago del salario; VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y, IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 26: La falta del escrito a - que se refieren los artículos 24 y 25, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa form lidad..."

Lo causalista en los requisitos contractuales - comprenden en sentido enunciativo y no taxativo. No pueden modificarse unilateralmente por ninguno de los contratantes. El trabajador queda obligado a desempeñar su labor - siempre en compatibilidad con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición; siempre y cuando comprenda el mismo género de los que forme el objeto de la empresa o establecimiento.

Por ello resulta ineludible determinar el trabajo estipulado y señalar las funciones a desempeñar. En caso de interpretación de la ley o del contrato, prevalecerá lo más favorable al trabajador. Si se enuncia salarios devengados, indemnizaciones o cualquier beneficio derivado de los servicios prestados llámesele como fuese, resulta nula tal renuncia.

Los contratantes pueden estipular en el contenido de los contratos escritos lo conveniente a sus intereses, pero consignarán el espíritu y las normas mínimas establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente. Las cláusulas referentes a requisitos esenciales se tendrán por puestos, aun no expresándose; máxime si son consecuencias de la naturaleza ordinaria de la relación de trabajo. Si se renuncian solo las permitidas por la ley.

Guillermo Cabanellas refiriéndose al contrato de trabajo expone: Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así; el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

Este contrato, al que se le concede hoy la importancia que en el ordenamiento de las relaciones económi

cas tiene, se ha separado del antiguo arrendamiento de servicios, al tener en cuenta la doctrina que el trabajo no es una mercancía. La naturaleza jurídica de este contrato ha motivado largas discusiones; la doctrina coincide ya en apreciar en él un contrato sui-géneris.

Los requisitos son: a) capacidad de las partes, la cual es diferente de la doctrina establecida por la legislación civil, por cuanto el obrero contrata sus servicios antes de ser mayor de edad; se aprecia como norma general que a los dieciocho años el individuo es capaz para contratar la prestación de sus servicios; b) consentimiento; c) objeto de una parte el trabajo que se presta o utiliza; y, de otra, el salario que se abona por la cesión de actividad. Son varios más los requisitos que hacen relación con este contrato, donde predomina, de manera efectiva, el intervencionismo estatal; de tal modo que todo él queda regido por disposiciones legales. Se ha reducido en extremo la autonomía de la voluntad y, por tanto, la libertad contractual.

La limitación de la jornada de trabajo, la fijación de ciertas labores que por su carácter de peligrosas son limitadas, la determinación de salarios mínimos, la enumeración legal que se hace de las causas de rescisión del contrato, la prohibición de realizar ciertos trabajos por las mujeres menores, las garantías que se establecen respecto al pago de salarios, las condiciones de seguridad e higiene para la prestación de servicios, son, entre otros

aspectos, los que el legislador fija de manera imperativa; y los cuales, como establecidos por la ley, no pueden ser derogados, no modificados, ni restringidos por las partes; por cuanto la llamada legislación protectora de los trabajadores es de orden público.

En síntesis de lo ahora dicho, sobre el contrato de trabajo podemos concluir: cláusulas de un contrato de contenido esencial, cláusulas de consecuencia ordinaria del contrato y cláusulas de concurrencia de voluntades -- entre patrón y trabajador. Las primeras son imprescindibles o esenciales, las segundas son el resultado normal, llamadas también cláusulas naturales y las últimas las accidentales.

De contenido esencial tenemos: la relación de trabajo para obra determinada o tiempo determinado, la duración de la jornada, el monto del salario y el servicio o servicios lo mas determinado posible y lugar de pago.

De contenido natural, como consecuencia ordinaria del contrato, comprende: la forma del salario, el lugar sobre capacitación y adiestramiento, etc. Debe tomarse en cuenta el contenido de las cláusulas naturales prevalentes en todo contrato.

Las cláusulas accidentales, comprenden: el nombre de los contratantes, nacionalidad o no nacionalidad de los contratantes, edad si son personas físicas, sexo si -- tienen esta misma característica, estado civil si es persona natural y domicilio de la persona física o social, en--

tre otras.

Otra reestructura se da en los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley.

Comentando la fracción: corresponderá al patrón probar ... el contrato de trabajo ... se puede señalar: si el legislador, creador de la ley laboral, reformas de lo. de mayo de 1980, hubiese incluido el término genérico y reducido a esta sola fracción, quedaban incluidos en el concepto contrato de trabajo, los elementos esenciales naturales y accidentales, integrantes de todo contrato de trabajo. Ello hubiese obligado a suprimir la fracción I del artículo 784 de la ley laboral. Disposición del tema central de la disertación, dicha fracción comprende la fecha de ingreso del trabajador, asimismo la fracción II, comprende la antigüedad del trabajador, la fracción VIII la durabilidad de la jornada de trabajo, la fracción IX relativa a descansos, la fracción X en lo tocante a disfrute y pago de vacaciones, la fracción XI a primas dominical, vacacional y de antigüedad y la XII al monto y pago de salarios.

El artículo 784 debe decir: corresponderá al patrón su dicho cuando exista controversia de: a).- El contrato de trabajo, b).- Causa de rescisión, terminación de suspensión de la relación laboral, c).- Pago de días de descanso, vacaciones, primas: dominical, vacacional, y antigüedad, pago de salario de utilidades, aportación e incorporación al INFONAVIT. Bastaba con haberse consignado así la disposición en trato y no como se hizo.

Corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia de: "... DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO..." Tal parece en la redacción, el legislador, haciendo de esta parte de la ley, consignó de la Real Academia de la Lengua, la definición gramatical. La palabra "Jornada" queda definida como: tiempo de duración de trabajo diario de los obreros. Si se habla de jornada de trabajo, es un derivado de la acepción jornal al referirse al estipendio que obtiene el obrero durante una jornada de trabajo.- Se alude mas

al concepto campirano. Por qué salario se computa el emolumento obtenido por el trabajador, por motivo de su trabajo, a veces sin tomar en cuenta el tiempo invertido.

En sus connotaciones mas amplias entendemos por jornada de trabajo, la duración de trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales. Especialmente para sumar al descanso del domingo, el de la tarde del sábado, se recarga la jornada diaria en una hora o lapso a ella aproximado; por lo cual es hoy día más corriente expresar la jornada de trabajo por su número de horas semanales.

Todavía bien entrado el siglo XX apenas si existía límite máximo en cuanto a las horas que el trabajador debía dedicar a su patrono, en muchas partes reguladas por la medida "natural" de sol a sol. Entonces se establecía como remota y audaz aspiración los llamados cuatro ochos, que eran, en Inglaterra, ocho horas de trabajo, ocho horas para la distracción, ocho horas para el sueño y ocho chelines de salario. La jornada de ocho horas ha sido una conquista obtenida por la clase trabajadora después de largos años de lucha. Al término de la primera guerra mundial se logró dar efectividad a esta aspiración y, entre los años 1921 a 1931, todos los países civilizados del mundo establecieron la limitación legal de la jornada de trabajo en ocho horas. Antes de la segunda guerra mundial, se inició un movimiento de los trabajadores para obtener mayores reducciones, en el presente se tiende a establecer la semana de cuarenta y cuatro horas de trabajo, con mayo

res limitaciones aun para las mujeres y para los menores.

Resulta de enorme interés histórico y orgullo para los pueblos hispanoamericanos que, ya en 1953, Felipe II estableciera para las Indias la jornada de ocho horas diarias como máximo, y la semanal de cuarenta y siete horas repartida aquella en dos turnos de cuatro horas, según las conveniencias para la salud de los obreros, a fin de defenderlos de los rigores del sol. En la época moderna, tal honor corresponde a las ciudades australianas de Sidney en 1855 y de Melbourne en 1856.

DEFINICIONES:

El concepto de jornada de trabajo, no lo da el artículo 58 de la ley:

Ley.- artículo 58. "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

FUNCION DE LA JORNADA DE TRABAJO:

El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

Ley- artículo 59. "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquiera modalidad equivalente".

En las relaciones de trabajo que se pacten por escrito, deberá fijarse la duración de la jornada de trabajo por disposición expresa del artículo 25, fracción V de la ley, que dice:

LEY- Artículo 25, PRIMER PARRAFO, FRACCION V,

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:...

"V". La duración de la jornada.

Por su parte el artículo 391, primer párrafo, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo al referirse al contrato colectivo, consagra el mismo principio:

LEY- Artículo 391, primer párrafo, fracción V,

"El contrato colectivo contendrá:

"IV.- Las jornadas de trabajo",

Es condición nula la que señale una jornada mayor de trabajo que la permitida por la ley, según se desprende del artículo 5, fracción II de la Ley Federal del Trabajo:

LEY-Artículo 5.- "las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal la estipulación que establezca:...

"II. Una jornada mayor que la permitida - por esta ley".

Por su parte el artículo 62 de la ley federal del trabajo, dispone:

LEY-Artículo 62. "Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5, fracción III.

La fracción II del artículo 5o. al cual alude el precepto anterior, se refiere a la jornada de trabajo inhumano.

JORNADA DE TRABAJO DIURNA:

El primer párrafo del artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo que se considera como jornada de trabajo diurna:

LEY- Artículo 60, primer párrafo. "jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas".

La fracción I del artículo 123 apartado A de la constitución que enseguida se transcribe, fija en ocho horas el máximo de la jornada diurna:

CONSTITUCION- Artículo 122, apartado A, fracción I.

"La duración de la jornada máxima será de ocho horas".

El artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo reglamentando la fracción I del artículo 123 de la Constitución, en su parte relativa establece la jornada máxima de trabajo diurno, en los términos siguientes:

JORNADA DE TRABAJO NOCTURNA:

El artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, al referirse al trabajo nocturno, en su segunda parte lo describe en la forma siguiente:

LEY Artículo 60, segundo párrafo.
"Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas".

La fracción segunda del artículo 123, apartado A de la constitución, al referirse a la jornada de trabajo nocturno establece en primer lugar, como jornada máxima, la de siete horas y en segundo lugar las prohibiciones a los menores de dieciséis años, con relación al trabajo nocturno:

CONSTITUCION- Artículo 123, apartado A, fracción II,

"La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete 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".

En el mismo sentido se pronuncia el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo en su parte relativa, al señalar:

LEY-Artículo 61. "La palabra duración máxima de la jornada será:... siete la nocturna..."

El artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XII, establece la nulidad de las condiciones de trabajo que contraríen el espíritu del artículo 123, fracción II de la constitución, al señalar:

LEY- Artículo 5. "las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca..."

XII.- Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años: y

JORNADA MIXTA DE TRABAJO:

El artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, - en su última parte, establece lo que se debe considerar como jornada mixta de trabajo:

LEY- Artículo 60, última parte,

"... Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y medio o más, se reputará nocturna".

La duración máxima de la jornada mixta de trabajo, la fija el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, - en su parte relativa:

LEY- Artículo 61, - "La duración máxima de la jornada será:.. siete horas y media la mixta".

JORNADA DE TRABAJO INHUMANA:

El artículo 123 apartado A, fracción XXVII inciso a) de la constitución, al referirse a la jornada inhumana la señala como la jornada de trabajo notoriamente excesiva:

CONSTITUCION- Artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso a).

"...serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

El artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, al reglamentar lo señalado por el artículo 123, apartado A, -

fracción XXVII, inciso a) de la constitución, se refiere a la jornada inhumana en la fracción III, en los siguientes términos:

LEY- Artículo 5, Primer párrafo, fracción II,

"Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca"...

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

TRABAJO EXTRAORDINARIO:

La fracción XI del artículo 23, apartado A de la constitución que a continuación se transcribe, regula la prestación del trabajo extraordinario en los términos siguientes:

CONSTITUCION- Artículo 123, Apartado A, fracción XI. "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, 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 trabajos..."

El artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo reglamentando la fracción XI del artículo 123 de la constitución establece:

LEY- Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

El artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo - que a continuación se transcribe, señala los casos extraordinarios en que los trabajadores tienen la obligación de trabajar por un tiempo mayor que el señalado para la jornada mínima:

LEY- Artículo 65 "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligran la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males,

La forma en que se debe retribuir el trabajo extraordinario se encuentra contenida en el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, que se transcribe:

LEY- Artículo 67, "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

La consecuencia para el patrón al obligar al trabajador a prestar el servicio por un tiempo mayor que el permitido por la ley, se encuentra señalada en el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo:

Ley- Artículo 68, "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo".

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley".

El artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo establece la prohibición a los patrones que ocupan para tiempo extraordinario a los menores de dieciséis años; así como la consecuencia para el patrón en caso de violación a este precepto:

"HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO, NO PUEDEN SER OBJETO DE CONTRATACION PERMANENTE. Una interpretación armónica de los mandamientos del artículo 123 de la Constitución Federal lleva a la conclusión de que el trabajo extraordinario no puede ser objeto de contratación como jornada ordinaria. En efecto las fracciones I y II, apartado A, de dicho artículo establece respectivamente, que la duración de "la jornada máxima será de 8 horas", y que "la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas", estableciendo así límites en el tiempo, dentro de los cuales es constitucionalmente válido pactar la prestación de servicios del trabajador al patrón. En circunstancias extraordinarias, el límite máximo de la jornada de trabajo puede

ampliarse con las condiciones y por el tiempo que especifica la fracción XI, apartado A, del citado artículo 123, pero, precisamente, por tratarse de circunstancias excepcionales, y por ello anormales e imprevisibles, las horas extraordinarias que autoriza la fracción XI, apartado A, del artículo 123 constitucional, no pueden convertirse en horas ordinarias, lo que ocurriría si en el contrato de trabajo se pudiera prever la prestación permanente de servicios durante esas horas.

"Revisión Fiscal 31/69, Pasteurizadora Modelo, S.A. 14 de enero de 1970. Véase la votación en la ejecutoria, Ponente: Pedro Guerrero Martínez. Sem. de la Jud. de la Fed. Séptima Epoca. Vol. 13, Segunda Sala, Pág. 85".

JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD:

La segunda parte de la fracción III del artículo 123, apartado A, de la Constitución, fija en seis horas la jornada máxima de trabajo para los menores de edad:

CONSTITUCION.- Artículo 123, apartado A, fracción III. "... Los mayores de edad (catorce años) y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Reglamentando el precepto antes transcrito, el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo, que se transcribe a continuación, se pronuncia en el mismo sentido al señalar:

Ley- Artículo 177. "la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años, no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos".

La fracción segunda del artículo 123, apartado A, de la constitución, en su parte relativa, prohíbe a los patrones la utilización de menores de edad en jornada nocturnas de trabajo:

CONSTITUCION- Artículo 123, apartado A, fracción 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".

Por su parte la fracción XI del artículo 123, apartado A, de la constitución prohíbe la utilización de los menores de edad en jornadas extraordinarias de trabajo en los términos siguientes:

CONSTITUCION- Artículo 123, apartado A, fracción XI. "Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, 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 trabajos".

El artículo 178 de la ley federal del trabajo, -- con relación al trabajo extraordinario de los menores dispone:

Ley- Artículo 178. "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75".

JORNADA DE TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTI-
CAS:

La duración de la jornada de trabajo para las tri-
pulaciones aeronáuticas, así como la forma en que se regula,
se encuentran contenidas en los artículos 221 a 232 de la -
Ley Federal del Trabajo; mismos que a continuación se trans-
criben:

Ley-Artículo 221. "Para la determinación de las -
jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida -
y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en -
que se encuentre la aeronave en vuelo".

Ley- Artículo 222, "Por tiempo efectivo de vuelo
se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza
a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar-
posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el -
vuelo".

Ley- Artículo 223. "El tiempo total de servicios
que deben prestar los tripulantes, considerando el equipo -
que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y com-
prenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta
y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de cien
to ochenta horas mensuales".

Ley- Artículo 224. "El tiempo efectivo de vuelo
que mensualmente podrán trabajar los tripulantes, se fija-
rá en los contratos de trabajo, tomando en consideración -
las características del equipo que se utilice, sin que pue-

da exceder de noventa horas".

Ley-Artículo 225. "El tiempo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un período de descanso horizontal, antes de cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será extraordinario".

Ley- Artículo 226. "Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán -- principiar a cualquier hora del día o de la noche".

Ley- Artículo 227. "Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes, será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente".

Ley- Artículo 228.- "Los tripulantes no podrán - interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

El patrón está obligado a utilizar tripulaciones reformadas en los vuelos cuyos horarios o itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, im

pliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo. El Comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les corresponda, de acuerdo con la distribución de tiempo que al respecto prepare".

Ley- Artículo 229, "Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalados en este capítulo".

Ley- Artículo 230, "Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un cien por ciento más del salario correspondiente. El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago".

Ley- Artículo 231, "Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67".

Ley- Artículo 232, "Los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

"Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarían a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia".

En el curso de la exposición del tema; DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO, encontramos una variedad del concepto duración; así se le conoce y se entiende como el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo; el tiempo durante el cual diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo. Los puntos determinantes de este concepto traen consigo para fijar la doctrina: la fatiga, el término de las jornadas, la fatiga prolongada, la jornada prolongada mengua el rendimiento del trabajador, el exceso de trabajo impide al hombre dedicarse a su ser social, una intensa actividad muscular o intelectual atrofia el músculo, los trabajos de presencia no exigen mayor desgaste ni provocan fatiga y consecuentemente el horario puede prolongarse o lapso de actividad a un tiempo mayor al legal,

Si buscamos una causa determinante de los movimientos sociales de la clase obrera, la encontramos en: - jornada de trabajo. La historia de la humanidad ha cambiado por solo delimitar y disminuir el tiempo de labor, Diferentes puntos de cualquier país han sido testigos de los brotes y movimientos sociales por solo tomar la bandera de un horario de trabajo. La historia de México ha -

sido ajena a ella. La clase de los trabajadores continúa luchando por reducir el horario de trabajo y el patrón por prolongarlo y pagar menos.

Surgen en el tratamiento de la temática y del tema específico en trato la clasificación de las jornadas de trabajo. A su paso se dan de diferentes miras las siguientes: JORNADA DIURNA, MIXTA, NOCTURNA, REDUCIDA, ESPECIAL, LIMITADA, EXTRAORDINARIA, EMERGENTE, CONTINUA Y DISCONTINUA. Nuestra legislación laboral vigente adopta y deriva la clasificación por el tiempo del día a ejecutarse la labor. Comprende: DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA, su estudio específico comprende para otro trabajo diverso al presente.

Para otros autores el factor determinante para fijar la jornada de trabajo se da por la edad, el sexo, la especialidad de los trabajos, la ubicación física de la labor por la materia empleada, etc. etc, y de acuerdo con las especiales circunstancias tenidas en cuenta para cada caso.

Principios inexorables en la jornada de trabajo: la ley hace poco caso del horario de trabajo, la sujeción del trabajo, comprende una garantía fundamental del trabajador. Los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, salvo pacto en contrato o por mutuo acuerdo de ambos. Respetar el horario por el patrón, implica no desobedecer el trabajador unilateralmente por variación del horario del patrón. Si se modifica el horario de labor, tiene acción el trabajador para rescindir la rela --

ción de trabajo, Las cuestiones al horario son resueltas en la práctica, mediante los reglamentos interiores de trabajo, incluyendo retrasos y faltas,

El legislador de primero de mayo de 1980, al con-
signar: corresponde al patrón probar su dicho cuando exista
controversia sobre: duración de la jornada de trabajo, de-
bió señalar simplemente horario de trabajo y no como lo se-
ñaló.

Los sinónimos de duración exactos para fijar la
jornada de trabajo, comprende: tiempo, lapso, período espa-
cio, plazo, etapa, ciclo y extensión. Duración da la idea
de permanencia, puede entenderse como derivado de durabili-
dad; pero no hay armonía con JORNADA DE TRABAJO y HORARIO
DE TRABAJO. Este concepto o acepción es la más conocida en
la práctica del ejercicio profesional y cualquier autori-
dad al aplicar e invocar HORARIO DE TRABAJO, alude al tiem-
po de labor al servicio del patrón, El juzgador invoca el
tiempo de labor diurna, nocturna o mixta, por ello conclu-
ye: debió la norma jurídica vigente de carácter laboral ha-
blar de horario de trabajo y no duración de la jornada de
trabajo.

Interrogante de la obligación impuesta, o deber
del patrón, de probar el horario de trabajo, se da a la so-
la lectura de la carga impuesta al receptor del servicio -
laboral. Cuestionada y fijada la idea de precisar el medio
de prueba del horario de trabajo; invocemos si es prueba
idónea la confesión, tanto del patrón cuanto del trabaja-
dor; como medios para demostrar el horario de trabajo. Si

el patrón confiesa en juicio, manifiesta o declara, judicial o extrajudicialmente el horario del trabajo del obrero, no surte efectos la manifestación del patrón. Las confesiones de quien las emite sólo se toman en cuenta en lo que le perjudica. Por ser declaraciones patronales, no se toman en cuenta. Si absuelve posiciones el trabajador en juicio y confiesa en su perjuicio o asimismo manifiesta - en cualquier momento del procedimiento su horario de trabajo y le perjudica por aceptarlo o manifestarlo; resulta una prueba plena la declaración o confesión en beneficio del patrón. Es decir, la confesión del trabajador en beneficio del patrón, resulta prueba idónea para fijar el horario de trabajo. La autoridad al valorar la prueba, si no está contradicha con otras probanzas, resulta una prueba plena; pero siguiendo las formalidades propias de confesión judicial. Aún más, si los hechos controvertidos es tán relacionados con lo no confesados por el trabajador.

Un documento, público o privado: prueba idónea para demostrar el patrón, el horario de trabajo del pres tador del servicio. Dentro de éstos se dan; tarjetas de tiempo, nóminas de personal, controles de asistencia o - cualquier otro medio reconocido por la técnica o la ciencia (cintas magnetofónicas, grabaciones audiovisuales, - etc., etc.)

La testimonial de los compañeros del centro de trabajo del trabajador. Son éstos los idóneos para fijar el horario de trabajo, por ser los únicos al servicio -

del patrón, quienes pudieron conocer, por estar en contacto directo de cualquier trabajador, en el centro de trabajo de los hechos acaecidos concernientes a quien se trata de demostrar un horario de trabajo. La testimonial debe cumplir sus requisitos sustanciales y formales. Solo así será prueba plena y debe relacionarse o adminicularse y hacer prueba idónea en juicio.

La probanza de reconocimiento judicial o inspección por los sentidos del personal del tribunal de trabajo; puede ser medio idóneo para probar el horario de trabajo del trabajador. A inspeccionarse a la vista del funcionario comisionado lo puede ejecutar en: contrato individual de trabajo, lista de raya, nómina de personal, recibos de pago, controles de asistencia y todo medio idóneo aportado por la ciencia y tecnología moderna.

La prueba pericial como prueba directa, no podría ser apta para fijar un horario de trabajo al dador de servicio. La prueba pericial, como auxiliar y complemento de otra o secundaria de otro medio de prueba, sería un medio para fijar el horario de trabajo y determinarse con mayor precisión. Un evento: una tarjeta de tiempo poco visible en el horario, puede ser medio de una pericial señalarse lo impreciso del horario, como medio auxiliar para fijarlo.

Por sistema, método jurídico, presentación o exposición en un apartado o fracción del artículo 784 de la ley laboral vigente. Bien pudo el legislador haber in-

cluido con un método científico, un solo evento. Así haber dicho con relación al pago, consignado en las fracciones IX, X, XI, XII, XIII y XIV, el concepto "pago". Esta idea plasmada en una sola hipótesis, e incluir los eventos, sucesos o acaecimientos.

El legislador de lo, de mayo de 1980, debió consignar lo siguiente: CORRESPONDE AL PATRON PROBAR SU OICHO CUANDO EXISTA CONTROVERSIA SOBRE: PAGOS DE DIAS DE OESCAN-SO Y OBLIGATORIO, DE VACACIONES, PRIMAS DOMINICAL, VACACIO-NAL Y DE ANTIGUEDAD, DEL SALARIO, DE LA PARTICIPACION EN - LAS UTILIOADES Y AL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA. Con to-do esto, se delimita la hipótesis normativa. En otra o en apartado diverso hace alusión al disfrute de vacaciones, - incorporación del trabajador al fondo nacional de la vi-vienda y el monto del salario. No incluir o mezclar dife-rentes cortes, dentro de una sola hipótesis, tendientes a un solo fin; el pago al trabajador de esos conceptos.

En lo sucesivo, en un solo rubro: el pago, tra-taremos los conceptos señalados,

Nuestra legislación laboral no define o da un concepto, norma alguna de "pago", como lo hace la legisla-ción civil en cualquier ordenamiento del Estado de la Re-pública Mexicana. Solo habla el código laboral de dicho - concepto o acepción y palabra. El ejemplo claro de esta - parte de nuestro trabajo, en sus fracciones IX a la XIV, - alude a esa palabra. Solo define el concepto salario, etc., etc.

El diccionario de Derecho Usual, de Guillermo Cabanellas, dice diversos conceptos, en torno a pago: pagar, pago a cuenta, pago a plazos, pago al contado, pago anticipado, pago con subrogación, pago de acreedores de la herencia, pago de pensiones censuales o decensos, pago de contribuciones, pago de deudas ajenas, pago de deudas con bienes comunes, pago de deudas de dinero, pago de deudas hereditarias, pago de legados, pago de letra de cambio, pago de lo indebido, pago de obligaciones, pago de servicios, PAGO DE SALARIOS, pago del insolvente, pago diferido, pago en arrendamiento, pago en compra-venta, pago en usufructo, pago ficticio, pago imposible, pago imputado, pago parcial, pago por años, pago por causa torpe, pago por cesión de bienes, pago por consignación, pago por cuenta ajena, pago por entrega de bienes, pago por error, pago por otro, pago sin causa, etc. Variedad de conceptos con su solo enunciado se da el significado. Todos ellos no corresponden a hacer una exposición detallada de cada uno de los mismos por ser materia de diverso trabajo. Solo centraremos nuestra atención a los temas propios de las fracciones IX a la XIV del artículo 784 del Código Laboral vigente.

La legislación civil no da una idea de definición legal de pago en su artículo 2062: "Pago o cumplimiento es la entrega de la cosa o cantidad debida o la prestación del servicio que se hubiere prometido.

La contraprestación del patrón por el servicio

prestado, es el salario. Se define como: la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se integra: pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie o en cualquier otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por su trabajo. Se da la definición legal de salario y no así la del concepto amplio y preciso del "pago".

Como axiomas o características de la legislación moderna laboral, encontramos: 1o, el pago en moneda efectiva, sin excluir partes complementarias por casa, comida y otras ventajas o servicios; 2o, el pago al vencimiento de la semana, quincena o mes, con facultad para el trabajador, de considerarse injustamente despedido si el empresario o patrono rehusa un plazo legal, que no suele ser mayor de una semana; 3o, la prohibición de que se abone el salario en especies de las producidas por la empresa; 4o, la prohibición de efectuar descuentos por compras obligatorias en establecimientos dependientes de la empresa; 5o, la prohibición de pagar en locales propensos a la dilapidación del salario, como tabernas, bares y otros de esparcimientos más o menos frívolos, con la excepción natural de los empleados en los mismos; 6o, no cabe efectuar descuentos no permitidos por la ley, no previstos en convenios sindicales o no aceptados espontáneamente por el trabajador; 7o, el empresario no puede compensar por autoridad propia lo que le adeuda el trabajador.

Ninguna novedad estableció el hacedor de la ley laboral en las reformas procesales de lo. de mayo de 1980. Esto en relación a la carga de probar del patrón con relación al salario y por extensión al pago del salario mismo como retribución por los servicios prestados. El legislador únicamente hizo recoger la jurisprudencia reiterativa aplicable por los tribunales de trabajo a casos de carga de prueba corresponderle al patrón, en tratándose de relevar al trabajador de demostrar el pago. El creador de la ley procesal referida, elevó la norma o derecho positivo e impuso al patrón la carga de la prueba tratándose de pagos y de salario o del concepto amplio de salario. Tan solo porque el patrón tenía los medios a su alcance para acreditarlos y al trabajador le correspondía requerir al patrón, exhibir en juicio la documentación tendiente a demostrar el pago por concepto de días de descanso obligatorio, disfrute y pago de vacaciones, de la participación a los trabajadores a las utilidades de la empresa y aportaciones al fondo nacional de la vivienda. El legislador siguió el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en jurisprudencia definida número 162 - (5a. Epoca), Pág. 152, Sección Primera, Volumen 4a. Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (Apéndice al tomo CXVIII), - se publicó con el mismo título No. 982, Pág. 1794. A la letra dice: SALARIOS, PRUEBA DE SU PAGO, Corresponde al patrono la obligación de probar que han sido cubiertas las

prestaciones que establece la ley en favor de los trabajadores, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados.

Nuestra legislación laboral alude a diferentes hipótesis sobre cuestiones al pago de salarios, las siguientes: destinatario, instrumento, lugar, días y horas. Solo el trabajador recibirá el pago, por regla, salvo excepciones señaladas de estar facultado por el propio trabajador por medio de carta poder, debidamente requisitada. **PAGOS DE DIAS DE DESCANSO Y OBLIGATORIOS:** comprende el interrumpido de un día a la semana. El descanso semanal tuvo su origen religioso, así lo dice el antiguo testamento,

Se expresa en la ley: por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. El descanso puede hacerse en forma convencional, pero en los reglamentos se procura sea en domingo. Nació de la costumbre social, permite reponerse las energías y rompe la tensión ante la perspectiva de que, al menos por un día el trabajador pueda, lícitamente decidir, sobre su actividad o inactividad.

El artículo 123 constitucional en su fracción IV, inciso A, establece el descanso semanal, pero no señala sea remunerado, la Ley Federal del Trabajo de 1931, tampoco imponía obligación de pago del salario, corresponde la iniciativa de ley a Lázaro Cárdenas para pagarse el descanso semanal.

El problema fundamental en esta materia es el de

determinar el salario correspondiente al séptimo día. En realidad si se trata de un salario por jornada, se resuelve fácilmente considerando que la sexta parte del salario ordinario semanal es lo que debe de pagarse por el séptimo día. Si el salario se fija por mes, con tal de que no sea inferior al mínimo legal o profesional, los séptimos días se entenderán incluidos en la cuota mensual. Esta misma regla resulta aplicable a los descansos obligatorios y convencionales. Por último en los casos de salario variable (destajo o en los términos de la legislación común. Solo se da en moneda del curso legal, sin poderse sustituir por vales, fichas u otros signos representativos para sustituir la moneda. En el centro de trabajo se cubre el pago de salario, salvo los casos de excepción señalados en la legislación laboral, caso de trabajadores viajantes o actividades conexas, el pago solo se hace en días laborables, horas de trabajo o después de su terminación, puede cubrirse el salario en especie, caso del trabajador doméstico.

Diferentes cuestiones asaltan sobre el pago de salario, las siguientes: podrá pagar cualquier interesado ajeno a la relación laboral, deberá ser cubierto el salario directamente por el patrón. Si paga el tercero ajeno a la relación de trabajo, podrá repetir contra el deudor principal, o simplemente será obligación de carácter civil. Por medio de un título de crédito se da el pago con las formalidades de la ley o no tiene poder liberatorio de la deuda -- relacionada con el contrato de trabajo. Es factible la ce--

sión de bienes por el deudor para liberarse del pago de salario, o es irrelevante esta hipótesis. Puede darse la hipótesis de ofrecimiento de pago y consignación.

Bajo esta idea generalizada y de inversión de la prueba a cargo del patrón, según como la alteración de su orden natural, en virtud de la cual se atribuye en ciertos casos, señalados previamente, a quien, conforme al mismo no estaría sujeta a ella. Corresponde la necesidad al patrón de justificar ciertos hechos expresamente determinados en la ley. La inversión de la prueba, en los casos estatuidos expresamente, actúa en favor del obrero y así tenemos:

I.C. EL PAGO DE DIAS DE DESCANSO Y OBLIGATORIOS: ahora en comentarios: el PAGO DE LAS VACACIONES, DE LAS PRIMAS DOMINICAL, VACACIONAL Y DE ANTIGUEDAD: MONTO Y PAGO DE SALARIOS, PAGO DE UTILIDADES AL TRABAJADOR.

DESCANSO OBLIGATORIO: se decreta por la ley en beneficio del trabajador, el fin reunión familiar, conmemorar acontecimientos nacionales, celebrar tradiciones sociales, etc. el artículo 74 señala los siguientes: son días de descanso obligatorio: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre.

El primero de enero no tiene, en realidad, más que una razón social de ser, La fiesta tradicional de fin de año no debe quedar limitada por la necesidad de presentarse el trabajador a laborar de inmediato.

El día 5 de febrero conmemora, como señala De la Cueva, "la fecha más importante dentro de nuestra historia

de la legislación de trabajo" esto es, la promulgación en Querétaro, en 1917, de la constitución que contiene, en su artículo 123, la primera declaración de derechos sociales en la historia.

El veintiuno de marzo recuerda el nacimiento de Benito Juárez, el año de 1806,

El día primero de mayo, día internacional del trabajo, evoca la huelga general del año de 1886, en la ciudad de Chicago, Estados Unidos de Norteamérica, que culminó con la pena de muerte impuesta a los líderes Augusto Spies, Alberto R. Parsons, Adolfo Fischer y George Engel, la prisión perpetua para Miguel Scwab y Samuel Fielden y por quince años para Oscar W. Neebe, Luis Lingg evitó la horca, suicidándose en su celda,

La consumación de la Independencia en 1821, es recordada el dieciséis de septiembre.

El veinte de noviembre conmemora el inicio, en 1910, de la revolución.

Por último el veinticinco de diciembre constituye la única fiesta religiosa que observa la ley.

La obligatoriedad de estos descansos queda matizada, sin embargo, por la posibilidad de que previo acuerdo entre patrones y los trabajadores o, en su defecto, por resolución de la Junta de Conciliación Permanente o de la de Conciliación y Arbitraje, determinados trabajadores presten servicios (art. 75).

Los trabajadores percibirán salario en los días de descanso obligatorio, pero de laborar en esas fechas, tendrán derecho a cobrar, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. (art. 75 segundo párrafo).

Uno de los problemas que suelen presentarse a propósito de los días de descanso obligatorio deriva de la pretensión de los trabajadores de que se les pague salario doble, si coincide con un día de descanso semanal. A este respecto, y con toda razón la corte ha rechazado esa pretensión mediante el siguiente criterio jurisprudencial:

"Aún cuando con un día de descanso semanal coincide uno de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo, o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descanse, en que éste pueda subsistir, aún cuando no trabaje; y si tal requisito se realiza en aquél día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago en favor del trabajador". (Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, pp.138 - 1399).

Muy fructíferos resultan los descansos establecidos en los contratos colectivos de trabajo. En ellos se da

mayormente la costumbre de empresa para establecerse; sean ya de carácter privado u oficial. Para fijarlos se establecen otros criterios muy diversos; decesos de familiares, etc.

X.-- DISFRUTE Y PAGO DE VACACIONES, Se sigue el criterio sostenido con antelación por el alto tribunal. Al decir de Nestor de Buen Lozano, seguimos en esta parte su criterio: Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara; el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo, alivia la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.

En el artículo 123 constitucional no fueron consignadas las vacaciones. Solo aparecen después, a raíz de la incorporación de los trabajadores al servicio del Estado al régimen constitucional (inciso "B", fracción III: "Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año"). Sin embargo, el legislador ordinario de 1921 las estableció en una clara comprobación de la teoría de que las garantías sociales consignadas en el artículo 123 son, fundamentalmente, un mínimo intangible en cuanto que no pueden establecerse condiciones inferiores en perjuicio de los trabajadores, pero susceptible de mejora, bien por vía legal, bien por vía contractual, individual

colectiva.

Las vacaciones están reguladas en la ley vigente, en dos planos distintos. De una parte el régimen general, - previsto en los artículos del 76 al 81 inclusive; de la otra, los regímenes especiales. En estos quedan comprendidos los menores de dieciséis años (art. 179), los trabajadores de los buques (art. 199) y las tripulaciones aeronáuticas - (art. 233) los que tienen plazos mas amplios, en el primer caso por razones de salud y en los dos restantes por las - condiciones particularísimas del trabajo que prestan que, o bien suponen un apartamiento muy prolongado de la vida familiar o un desgaste nervioso considerable.

Aun cuando, aparentemente, el estudio de las vacaciones no ofrece mayores problemas, en rigor, si existen - cuestiones que es importante aclarar, a pesar de que en la ley de 1970 se intentó, sin conseguirlo del todo, superar - los escollos que constantemente se presentaban para el adecuado cumplimiento de la obligación patronal consiguiente.

Consideramos oportuno, por razones de método, analizar por separado las principales cuestiones que el régi--men de vacaciones implica,

Duración de las vacaciones, debido a que la redacción del artículo 76, particularmente del segundo párrafo - no es del todo clara, se ha planteado un problema de interpretación que conviene analizar. El texto completo del artículo 76 es el siguiente:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis -- días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta - llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios".

"Después del cuarto año, el perfo do de vacaciones se aumentará en dos días por cada año de servi-- cios".

El problema radica, como puede advertirse, en la interpretación de la expresión "por cada cinco de servicios" ¿Se deben de computar desde que se inicia la antigüedad del trabajador, o a partir del quinto año?

Existen sobre el particular, dos interpretaciones encontradas, Trueba Urbina y Trueba Barrera, en sus comentarios al artículo 76, realizan un cómputo que atribuye a los trabajadores catorce días de vacaciones desde el quinto año, por el contrario De la Cueva estima que es a partir del noveno año que el trabajador incrementa en dos días mas el tope de doce días previsto en el párrafo primero del artículo 76, para los trabajadores con cuatro años o más de antigüedad.

Nos inclinamos por aceptar la tesis de De la Cueva, independientemente de su condición particularísima de - ser miembro de la comisión redactora, lo que le atribuye - por lo menos, el indiscutible privilegio de conocer menor - que nadie, cual fue la intención del legislador al redactar el texto del artículo 76, el sentido del precepto, interpre

tado conforme a reglas de lógica lleva necesariamente a la conclusión de que los cinco años se cuentan a partir del cuarto año de servicios y no desde que nace la relación laboral.

Particularmente el adverbio "después", utilizado al iniciar el segundo párrafo, indica que se trata de una nueva situación que se genera a partir del inicio del quinto.

Creemos oportuno para mejor claridad reproducir el cuadro aclaratorio formulado por De la Cueva.

| | |
|---|---------|
| "Al concluir el primer año de trabajo | 6 días |
| Al concluir el segundo año de trabajo: | 8 días |
| Al concluir el tercer año de trabajo: | 10 días |
| Al concluir el cuarto año de trabajo: | 12 días |
| Al concluir el noveno año de trabajo: | 14 días |
| Al concluir el décimo noveno año de - trabajo: | 16 días |
| Al concluir el vigésimo cuarto año de trabajo: | 20 días |
| Al concluir el vigésimo noveno año de trabajo: | 22 días |

En el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuados o por temporadas, el cómputo de los días de vacaciones se hace en forma proporcional al número de días trabajados en el año (artículo 77).

Periodo mínimo continuo. El otorgamiento de las vacaciones suele constituir un problema para las empresas.

Algunas siguen el sistema de suspensión total de actividades; otras prefieren conceder las vacaciones en forma individual. Esto trae consigo una serie de dificultades. Si se opta por la primera solución resulta lógicamente violado - el principio que obliga a dar las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (art. 81). Además, y en virtud de que de acuerdo con la antigüedad, cada trabajador puede tener derecho a un período diferente de solución de descanso general, tendría que matizarse con períodos más largos para los trabajadores de mayor antigüedad. Por último: los trabajadores de ingreso reciente, sin derecho a vacaciones, se verían imposibilitados por la suspensión total de actividades a seguir laborando, y no podrían devengar salario.

Por el contrario, si se opta por la solución individual, la empresa mantendría la continuidad de los trabajos, pero habría de contratar permanentemente personal sustituto lo que no suele ser una buena solución.

Contemplando estas cuestiones el legislador, típicamente, admite que se utilicen fórmulas intermedias que permitan el fraccionamiento de las vacaciones, de modo que se puede otorgar uno o dos períodos generales (a seis meses de diferencia) y compensar en forma individual, por los días restantes. En todo caso los trabajadores deberán disfrutar, en forma continua seis días de vacaciones por lo menos, (art. 77).

Prohibición de compensar las vacaciones con una diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento --

remuneración. En el artículo 76 claramente se establece dicha prohibición, con la excepción de que si la relación de trabajo concluye antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional.

En realidad esta prohibición no debe de entenderse en forma absoluta en los casos en que contractualmente se pacta un período superior al de la ley. Precisamente en su contrato colectivo de trabajo vigente, el Instituto Mexicano del Seguro Social (1973-1975), en la cláusula 47a. relativa a vacaciones (párrafos segundo y tercero), se dice lo siguiente:

"Los trabajadores pueden optar por el pago en efectivo de un período vacacional, siempre y cuando haya disfrutado el período anterior y no tengan más de ocho ausencias - en el año precedente al del disfrute de las vacaciones de que se trate".

"Los trabajadores con veinte años o más de servicios, tendrán un período extraordinario de vacaciones, pudiendo optar porque se les pague en efectivo, sin que rijan las condiciones establecidas en el párrafo anterior".

La prohibición tiene una clara razón de ser, considerando la precaria economía de la mayor parte de los trabajadores, muchos de ellos preferirían convertir el descanso en dinero, pero de hacerlo así, no se cumpliría la función esencial de las vacaciones que es la de proporcionar descanso físico y mental.

La prima de vacaciones En la exposición de mo-

tivos de la ley se señala que la finalidad de la prima de vacaciones es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso. Con esa idea, en el artículo 80 se establece que: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones"

La institución, nueva en la ley, fue tomada como algunas otras, de los contratos colectivos de trabajo y, en realidad el único reparo que podría ponérsele es que es extraordinariamente exigua. Partiendo del supuesto de un salario diario de cien pesos, y considerando el máximo de días legales de vacaciones, o sea veintidós: que corresponderían a una antigüedad de veinticinco a veintinueve años, la prima importaría quinientos cincuenta pesos, con los que difícilmente una familia normal que las estadísticas laborales presumen compuestas de cinco miembros, podría pasar un fin de semana en algún lugar fuera de su domicilio. Es obvio que la prima habría de consistir en otro tanto del salario, y no solo en el veinticinco por ciento.

La determinación de las fechas de disfrute. En el artículo 81 se indica que las vacaciones deben de concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones deben de indicar, por escrito, y en forma anual cual es la antigüedad de cada trabajador y de acuerdo con ello, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha que de-

ben disfrutarlo.

Esto que parece una regla simple, plantea sin embargo, algunos problemas. En primer término atribuye al patrón una facultad unilateral de decisión que solo está limitada por el término de seis meses dentro del cual debe otorgar el descanso. En rigor la solución no es mala, pero puede dar margen a ciertos conflictos. En segundo término, la violación patronal a este deber no tiene sanciones específicas que puedan favorecer a los trabajadores. Como los trabajadores están impedidos de fijar el período de vacaciones y de hacerlo por sí mismos, podrían fácilmente ser despedidos por faltar injustificadamente, la inobservancia patronal del deber de otorgarle el descanso anual los constriñe a formular una reclamación formal ante los tribunales de trabajo y aún cuando la demanda deba tramitarse en el procedimiento sumarísimo previstos en el artículo 782, tanto en duración como el costo consiguiente, hacen nugatorio su derecho.

Creemos que en esta materia habría que plantear soluciones audaces. En primer término y en forma paralela a la disposición que existe en el capítulo de participación en las utilidades (art. 125-11), debería facultarse a los inspectores de trabajo para resolver ejecutivamente sobre cualquier violación al derecho de los trabajadores. En segundo lugar, de no cumplir el patrón la obligación de otorgar las vacaciones en el término legal, independientemente de las multas a que pudiere hacerse acreedor en observancia

de lo dispuesto en el artículo 886 (de cien a diez mil pesos) y que en nada favorecen a los trabajadores, se debería imponer una responsabilidad complementaria de otorgar doble período de vacaciones, con una prima más elevada dejando a la elección del trabajador la fijación de las fechas, bastando para justificar sus ausencias que el trabajador diere aviso escrito a las autoridades de trabajo. - Creemos que esta solución u otra paralela, pondría en orden a los patrones de escasa memoria que olvidan cumplir la obligación fundamental de otorgar vacaciones.

Páginas 163 a 168. Derecho del trabajo, Nestor de Buen L.

También ha resuelto la Suprema Corte de Justicia que si en la demanda laboral se reclama el pago de salarios por el concepto de vacaciones y el demandado afirma que el actor sí disfrutó de ellas, y que le fueron cubiertos los salarios correspondientes, es el susodicho demandado quien tiene el deber de probar la excepción perentoria de pago opuesto.

Dentro de toda la temática relativa al pago del salario, se cuestionan los siguientes: qué debe pagarse, (solo pagar el objeto mismo de la obligación, sin recibir cosa u objeto diverso), cómo debe hacerse el pago, (en la forma y manera pactada. Inclusive parcialmente por convenio expreso. Parte líquida y otra ilíquida. En dinero o especie), tiempo de hacerse el pago (si se dió plazo para el pago, si no se otorgó plazo para el mismo. Por obra fi

ja, determinada, a destajo), lugar donde debe hacerse el pago (centro de trabajo, lugar desplegada la actividad, - La práctica en algunas ocasiones señala el domicilio del trabajador o por convenio entre patrón y trabajador el lugar de pago), gastos causados para hacer el pago (serán a cuenta del patrón, porque el salario está exento de descuento fuera de lo descontado por obligación legal. Pero los gastos ocasionados para hacerse el pago serán a cargo del patrón. El pago es uno e indivisible. Pago neto con las deducciones inherentes al mandato legal), imputación del pago (a cual adeudo debe cubrirse, A mayoría de razón se cubre y libera la deuda más antigua), quien puede hacer el pago (el patrón, tercero interesado o un tercero no interesado pecuniariamente), a quien debe hacerse el pago (al trabajador directamente, al representante de éste, autorizado por el trabajador, al tercero autorizado por el trabajador, a quien elija la ley o a quien disponga la autoridad. El penúltimo en caso de sucesión ocurrida y tramitada en materia laboral y el último por mandato de autoridad competente), presunción de haber pagado (caso de entrega del trabajador de recibo o nómina de pago a favor del patrón), con qué debe pagarse (con algo propio del deudor a favor del acreedor. Respectivamente comprende patrón y trabajador) y oferta de pago o consignación de pago (si no lo recibe en forma el trabajador el salario puede el patrón ofrecer el pago, ya personalmente o por medio de la autoridad laboral. Si no lo recibe en for

ma el trabajador, puede el patrón consignarlo a la autoridad para hacerle saber que se encuentra a su disposición.

XI PAGO DE PRIMAS: Dominical, vacacional y de antigüedad. Por el año de 1973, siendo ponente el Ministro Salvador Guerra, sostenía sobre la carga de la prueba tratándose de la prima de antigüedad, lo siguiente: PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE LA.- En derecho laboral, también impera el principio general de que al actor corresponde la carga de probar los elementos constitutivos de su acción y al demandado los tocantes a sus excepciones; por lo que, en atención a este principio, para que prospere la acción de pago de la prima de antigüedad, el trabajador o su beneficiario debe comprobar -- fundamentalmente, su antigüedad de servicios, a fin de -- que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda fijar el -- monto de dicha prima. El antecedente se encuentra: amparo directo 3223/1973. Carolina González Vda. de López, Febrero 7 de 1974. 5 votos, Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra, 4a. Sala. Boletín No. 2 al Semanario Judicial de la Federación, Pág. 90. 4a. Sala Informe 1974, Segunda -- Parte, Pág. 32. Hoy con las reformas procesales del 10. -- de mayo de 1980, corresponde al patrón la carga de probar la antigüedad del trabajador.

Baltazar Cavazos Flores, desde 1972, estando a su cargo el jurídico en materia laboral de la Confederación Patronal de la República Mexicana, comentaba sobre la prima de antigüedad en el libro: El Derecho del Traba-

jo en la Teoría, y en la Práctica, lo siguiente: el artículo 161 prescribe que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirle por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyen una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

En el proyecto de ley se expresaba que la falta fuera "particularmente grave y que haga imposible su continuación".

Posteriormente se sustituyó la "Y" por una "O", lo que cambia radicalmente la situación.

Cuando se discutió por primera vez esta prima, se estimó que independientemente de que la antigüedad no creaba un derecho por sí misma, era de aceptarse que el trabajador que tuviera más de quince años de servicios en una empresa y quisiera separarse voluntariamente, recibiría una prima de doce días por cada año de servicios prestados. Dicha prima era, en esta forma considerada una especie de pago por compensación de servicios prestados, por la "plusvalía" natural de las cosas, podría considerarse como una especie de salario diferido.

Sin embargo, cuando el sector empresarial se -

percato de que también existía la obligación de cubrir dicha prima a todos los trabajadores que se separaran de su empleo con justificación o injustificación, se estimó; no se justificaba, sobre todo cuando se tratara de un despido justificado o por la comisión de un delito.

¿Quiénes tienen derecho a dicha prima?

1.- Las personas que se separen voluntariamente, siempre y cuando tengan cuando menos, una antigüedad de 15 años.

2.- Los trabajadores que se separen de su empleo, bien sea con causa justificada o sin causa justificada.

En consecuencia y aun cuando un trabajador incurra en algún delito, tendrá derecho a la prima de antigüedad, de conformidad con el artículo 5. transitorio que establece una "compensación" y no una "prima", tienen derecho a ella:

1.- Las personas que tengan menos de 10 años de antigüedad y se separen voluntariamente durante el primer año de vigencia de la ley, tienen derecho a 12 días de pago, lo que equivalía al absurdo de que un trabajador con un día de antigüedad o menos, que ya viniera prestando sus servicios con anterioridad al 30. de mayo de 1970, se hubiera podido retirar, durante el primer año de vigencia de la ley, con derecho a doce días.

Pasado dicho año, el trabajador que tenga menos de 10 años de antigüedad y se quiera retirar voluntariamente

te, tendrá que esperarse a cumplir los 15 años de antigüedad para tener derecho a la prima.

II.- Los que tengan más de 10 o menos de 20 años y que se retiren durante los dos primeros años de vigencia de la ley, tienen derecho a 20 días de prima.

III.- Los que tengan más de 20 años de antigüedad y se retiren durante los tres primeros años de vigencia de la ley, tendrán derecho a 36 días.

El problema grave lo tendremos en 1980, cuando un trabajador que tenga 10 años anteriores de servicios, y cometa un delito, por ejemplo que durante los diez años hubiera estado robando y lo despidan, tendrá derecho a que le paguen cuatro meses de prima o sea una cantidad mayor - que la que actualmente se le paga a un trabajador que sea despedido injustificadamente de su trabajo.

En caso de muerte:

Si el trabajador tiene la antigüedad a que se refieren los puntos 1, 2 y 3, tendrán los familiares derecho a que les paguen los días que les correspondan, es decir, doce días si tenía menos de diez años, veinticuatro días si tenía más de diez años y menos de veinte años de servicios o treinta y seis días si el trabajador fallecido tenía más de veinte años de trabajar en la empresa. Transcurridos dichos términos, cualquiera que hubiera sido la antigüedad del trabajador, se pagarán 12 días de salario por cada año de servicios, contados a partir del 1o. de mayo de 1970,

XII Monto del salario:

La cantidad que se tome como base para el pago de la prima no podrá ser inferior al salario mínimo general de la localidad que corresponda. Si el salario que perciba el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica en la que se encuentre el lugar de prestación de trabajo, se considerará esta cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata, es inferior a \$ 50,00 pesos, moneda nacional, se considerará esta cantidad como salario máximo. (art. 485 y 486).

¿Desde cuando se empieza a pagar dicha prima?

El pago de dicha prima empieza a correr indudablemente, a partir de la vigencia de la ley, o sea, el 1.º de mayo de 1970, ya que por razones obvias y legales, no podía habersele dado efectos retroactivos, ya que por una parte, se violaría el artículo 14 constitucional, sancionándose a patronos que tuvieran buenas relaciones con sus trabajadores y que por tal motivo hubieran muchos con bastante antigüedad, y por otra, porque no tenían dichos patronos constituidas las reservas respectivas para cubrir dichas primas, en virtud de que no existía dicha obligación legal.

En el dictamen de primera lectura de la iniciativa

tiva de la ley, ante la cámara de diputados, el 30 de octubre de 1979, al hablarse del artículo 5o, transitorio - textualmente se expresa lo siguiente: "La prima de antigüedad solo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley".

Por otra parte, el último párrafo de la fracción y del citado artículo 5o, transitorio a la letra dice:

"Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponde por los años que hubiesen transcurrido, a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

Para los efectos de cómputo se toma en cuenta la antigüedad desde la fecha en que el trabajador inició sus servicios en la empresa, ejemplo: un trabajador empezó a trabajar en una empresa en 1960. En el año de 1975, se puede retirar voluntariamente, porque ya cumplió 15 años de servicios, pero solo tendrá derecho a que se le paguen cinco años de servicio. El pago se hace a partir de 1970.

Es muy importante tener en cuenta que el artículo 5o, transitorio solo se aplica a los trabajadores que ya hubiesen estado trabajando con anterioridad al 1o. de mayo de 1970, pues los que hubieren ingresado con pos-

terioridad a tal fecha, se rigen por el artículo 162 de la ley de la materia.

Solo tienen derecho a la prima de antigüedad los trabajadores de planta,

El Tribunal Colegiado de San Luis Potosí resolvió con fecha 27 de agosto de 1971 en el juicio de amparo número 354/71 promovido por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Cigarrera, Similares de la R.M. y en el que fue tercero perjudicado Cigarros El Aguila, S.A., en el cual intervenimos, que la prima de antigüedad se pagará siempre a partir del 10. de mayo de 1970, "puesto que esta nueva disposición fue creada por el legislador con el fin de que los trabajadores, a partir de la fecha de la vigencia de la ley, tuvieran derecho año con año, a esta diversa prestación, según se infiere del propio texto de la ley".

El artículo 162 que consagra el derecho a prima de antigüedad a la letra expresa:

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe doce días de salario, por cada año de servicios.

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, -

siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido:

IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a).- Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b).- Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y,

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere - este artículo, se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

PRIMA VACACIONAL: en sus diversas acepciones - la palabra "prima" encontramos: cantidad que el asegurador paga al asegurado como precio del seguro. Cantidad que percibe un comerciante por ceder a otro un negocio u operación por él contratados. Suma que el comprador a plazo se obliga a pagar al vendedor por el derecho a rescindir esa operación bursátil. Premio otorgado por el gobierno - para fomentar la importación o exportación. SOBRESUELDO que se concede a los trabajadores al lograr una producción por encima de la señalada. Parentesco femenino correspondiente al de primo.

Se nota que el término fue tomado del derecho mercantil, lo demuestra la connotación: prima del seguro, la cual significa: suma de dinero que de una vez o periódicamente paga el asegurado al asegurador como contraprestación del riesgo que constituye el objeto del seguro. - Hoy se torna en el derecho laboral propia, como una carta de naturalización.

Consagran como prestación del trabajador las - primas los artículos 71, 80 y 162; respectivamente corres-

EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA. DR. - BALTAZAR CAVAZOS FLORES, México, 1972. 1a. edición. EDITORIAL JUS, S.A. Págs. 334 a 338).

ponden a las primas dominical, vacacional y de antigüedad, El segundo de los dispositivos estatuye: LEY,- ARTICULO - 80, "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Cabe afirmar sobre la cantidad entregada al trabajador y el motivo del legislador para crearla. Ha dicho el alto tribunal; el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, no admite proporcionalidad en cuanto a los salarios, de ahí que ninguna relevancia tenga el hecho de que esa prestación haya entrado en vigor sólo a partir del 1.º de septiembre de 1970, ya que desde entonces obligó su cumplimiento. No es exacto al calcularse el porcentaje correspondiente, haya aplicación retroactiva del precepto, toda vez que el derecho a gozar de vacaciones no deviene de aquel artículo sino de la misma ley; lo que determina que si un trabajador se encuentra colocado dentro de los extremos de dichas disposiciones, el ingreso aumentará o decrecerá conforme a las circunstancias especiales de cada caso, pero siempre calculándose la prima a veinticinco por ciento, pues ningún precepto de la ley autoriza al patrón para disminuirlo.

Este criterio hoy no tiene vigencia por el tiempo transcurrido. Sin embargo suscitó una enconada controversia en la práctica. Sin embargo cuando el trabajador no labora el año completo, se tiene derecho a pagarse

le la parte proporcional de esta prestación, sólo cuando las faltas sean injustificadas, por no haber asistido al trabajo. En caso de faltas injustificadas puede el patrón deducirlas del período de vacaciones. Igual criterio debe ría aplicarse, en tratándose de la prima vacacional,

Sin embargo el criterio de la jurisprudencia - 295 de la Cuarta Sala, Sexta Epoca, sostiene lo siguiente: en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, al hacer referencia al artículo 80, se establece que la prima no menor del 25% sobre los salarios que correspondan al trabajador durante el período de vacaciones, tiene por objeto que dicho trabajador disponga de un ingreso extraordinario que le permita disfrutar sus vacaciones: por lo que es evidente, que si el patrón le paga el salario correspondiente al período vacacional, mas un excedente superior al monto de dicha prima, no tiene obligación de pagar ésta, toda vez que el ingreso extraordinario que recibe el trabajador equivale y es superior a la prestación que le correspondería de acuerdo con la ley.

A.D. 2576/1972- Pedro Sánchez Fuentes y Coags, 5 votos, - Séptima Epoca, Vol, 50, Quinta Parte, Pág. 33.

"Directo 475/71. Compañía Almacenadora Regiomontana, S.A. 11 de septiembre de 1971, Unanimidad de votos, Ponente: - Carlos Reyes Galván. Informe del Presidente de la Suprema Corte de 1971. Tribunales Colegiados, Página 164,

A.D. 4338/1972 - Angel Zamora Pérez y otros. Unanimidad -
de 4 votos. Séptima Epoca. Vol. 50. Quinta Parte, Pág.33

A.D. 1234/1973 - Lorenzo Vázquez Niño y Coags. Unanimidad
de 4 votos. Séptima Epoca. Vol. 55. Quinta Parte. Pág.61.

A.D. 766/1973 - Bernardino Cruz Pérez y Coags. Unanimidad
de 4 votos. Séptima Epoca. Vol. 55. Quinta Parte, Pág.61.

A.D. 694/1973 - Juan Domínguez Larrea y Coags. Unanimidad
de 4 votos. Séptima Epoca. Vol. 55. Quinta Parte. Pág. 61.

Para nuestro estudio corresponde al patrón demostrar en juicio haber disfrutado el período de vacaciones y el pago de las mismas, Además corresponde al patrón la carga de probar siempre fueron los días laborables, hasta llegar a doce días, por cada año subsecuente de servicios, Si son los servicios discontinuos o de temporada, se disfrutarán en proporción al número de días trabajados en un año. Las vacaciones se disfrutarán en forma continua, no podrán compensarse con una remuneración, se disfrutarán dentro de los seis meses siguientes al haberse cumplido el año de servicios,

Como carga de probar corresponde al patrón entregar al trabajador una constancia de período de vacaciones y la fecha en que deberá el trabajador disfrutarlas.

PRIMA DOMINICAL; surge esta prestación en la ley laboral de 1970, en favor de la clase trabajadora. Se estableció para beneficio de los obreros prestadores de servicio en los días domingos. Señala el artículo 71 de nuestra ley vigente; "Los trabajadores que presten servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Nestor de Buen adopta una doble postura: la razón de esta prestación es evidente. Dice este autor en un sentido y en el otro considera injusta la posición establecida por el alto tribunal y señala de uno y el otro -

sentido lo siguiente: "Si, como ya dijimos, el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte, resulta obvio el fondo de injusticia que encierra el que, por necesidades del servicio algunos trabajadores tengan que descansar en un día distinto, menos propicio para cumplir con los fines señalados. En compensación por esa evidente desventaja se ha establecido el pago adicional del veinticinco por ciento, que se calculará sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Esto excluye que pueda determinarse sobre el salario integral (art.84) o sobre los salarios devengados en jornada extraordinaria.

Debe quedar claro que la hipótesis de la ley es que el trabajador, normalmente, labore en domingo y descansa otro día. Los casos en que, por excepción, se labore en domingo, son contemplados en el artículo 73 que establece el pago, en ese caso, de un doscientos por ciento más del salario, además del que corresponda al descanso, también se aplica esta regla cuando se trabaja en otros días de descanso".

Puede citarse en apoyo de este criterio, la siguiente ejecutoria:

"El artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, contempla el caso de aquellos trabajadores que laboran sin que estén obligados a hacerlo, precisamente el -

día que tienen señalado como descanso semanal, sea o no domingo, estipulándose en consecuencia -- que se le pagará, independientemente de su salario que le correspondiera por ese día, salario doble por el servicio prestado; situación diferente a la señalada en el artículo 71 del citado ordenamiento legal, en que la prima del 25% está relacionada a las labores prestadas por trabajadores, el día domingo, como día ordinario de trabajo, por no ser el de su descanso semanal".

Amparo directo 852/73, Agustín Solís y otro, 20 de julio de 1973, 4a, Sala, Informe 1973, - Pág. 52.

Continúa el actor en cita: "En rigor esta interpretación nos parece injusta, De aplicar en sus términos el artículo 71, en los casos en que el trabajador labora en domingo, siendo su día de descanso, debería recibir igualmente el 25%, ya que la ley no distingue al establecer la prima, ni menciona que sea exigible solo cuando se trate de un día ordinario de trabajo, Por ello el cómputo del salario dominical en que por excepción se trabaja, debería hacerse como sigue: salario del séptimo día 100%, prima dominical (art. 71) 25%, salario doble (art. 73) - 200%, total 325%". Así se expresa en lo referible a prima dominical, de Buen Lozano,

XIII. PAGD DE PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES: conforme con la fracción IX del artículo 123 de la Constitución

NESTOR DE BUEN LOZANO, DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, S.A. TOMO SEGUNDO, México, 1976, PRIMERA EDICION, - Págs. 157 a 159.

Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores tienen derecho de participar en las utilidades de las empresas, como remuneración a la fuerza de trabajo que contribuye a generarlas.

Las utilidades en las empresas son producidas principalmente por tres entidades: el Estado, los trabajadores y los empresarios, cada una tiene derecho a tomar la parte que le corresponde, dentro de nuestro actual sistema jurídico económico.

El día 26 de diciembre de 1961, el Presidente López Mateos presentó a la consideración de la Cámara de Senadores una iniciativa de reformas a diversas fracciones del artículo 123 constitucional. Entre otras, se proponía modificar las fracciones VI y IX relativas al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. En los considerandos de la iniciativa aparecen ya los elementos fundamentales de un nuevo sistema que sustituiría al que tan poca eficacia habría demostrado tener desde su aprobación, en enero de 1917. Vale transcribir:

"Considerando: .. Segundo. Las fracciones VI a IX del inciso "A" del artículo 123 Constitucional, se ocupan de dos instituciones: El salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas las que por poseer caracteres propios, ameritan tratamiento distinto, por lo que se propone reservar la primera disposición al salario mínimo y la segunda a la participación en las utilidades".

"Quinto. Una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadora es la de tener derecho a participar en las utilidades de las empresas, sin haberlo logrado plenamente, pues las Comisiones Especiales que deben fijar dicha participación, en los términos de la fracción IX, inciso "A" del artículo 123 Constitucional, carecen de capacidad para ello, ya que la determinación del porcentaje que haya de corresponder a los trabajadores debe hacerse con un criterio uniforme y previo un estudio minucioso de las condiciones generales de la economía nacional, tomando en cuenta que el capital tiene derecho a un interés razonable y alentador, que una parte de las utilidades deben reinvertirse y, considerando todos esos elementos en relación con la necesidad de fomentar el desarrollo industrial. La reforma que se propone contempla la posibilidad de que la Comisión Nacional revise el porcentaje fijado, cuando haya razones que lo justifique, así como las excepciones a la obligación de repartir el señalamiento de estos casos.

".. Sexto: Para la determinación del monto de las utilidades de la empresa, se consideró que el sistema preferible consiste en tomar como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por ser la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el organismo técnico mejor preparado para tal efecto. No obstante ello, se faculta a los trabajadores para presentar las objeciones que juzguen convenientes ante la mencionada Dependencia del Ejecutivo, ajustándose al procedimiento que determina la ley. Queda estipulado que la participación obrera en las utilidades no implica la intervención de los trabajadores en la dirección o administración de las empresas".

La Cámara de Senadores, receptora de la iniciativa, la aprobó por unanimidad y con dispensa de trámite de segunda lectura, la turnó a la de diputados. Después - de un debate en el que participaron diputados de todas las tendencias y algunas breves discusiones sobre temas secundarios, con el apoyo entusiasta de los diputados de Acción Nacional y especialmente de su portavoz, Javier Blanco - Sánchez, fue también aprobada por unanimidad el sábado 29 de diciembre de 1961.

El texto de la reforma constitucional, aprobada igualmente por las legislaturas de los Estados y promulgada el día 20 de noviembre de 1962. Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962, fue el siguiente:

"Art. 123, Apartado "A" fracción 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 por 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. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria rein-

versión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo 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 trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen 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 Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determina la Ley,

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".

La utilidad de la cantidad resultante de restar a los ingresos totales percibidos en un determinado lapso normalmente un año, los costos o gastos incurridos por la empresa.

Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se toma como base la renta gravable, de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto so-

bre la Renta,

El concepto de renta gravable equivale y corresponde a la expresión ingreso gravable. Se utiliza por la actual ley del impuesto sobre la renta.

La participación de los obreros en las utilidades de las empresas se integra en una serie de etapas que pueden intervenir los empleados y los trabajadores. La comisión nacional y, eventualmente la Secretaría de Hacienda y los inspectores de trabajo, se puede distinguir las siguientes etapas:

- 1) Integración de la comisión nacional, artículo 575 y ss.
- 2) Fijación del porcentaje a nivel nacional,-- artículos 117, 118, 119, 120, 586, 587, 588, 589 y 590.
- 3) Formulación del balance por el patrón, determinando la utilidad en función de la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta, artículo 120.
- 4) Presentación por el patrón de su declaración anual ante la Secretaría de Hacienda, debe de haberlo en un plazo de cuatro meses contados a partir de la fecha de cierre de su ejercicio fiscal.
- 5) Entrega por el patrón a la comunidad de los trabajadores, por conducto del sindicato o sindicatos que los representen, o por medio de los expresamente autoriza

dos, de una copia de la manifestación dentro del término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, durante un término de treinta días los trabajadores podrán examinar los anexos, en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría de Hacienda, artículo 121 fracción I,

Existe un problema no resuelto a nivel de ley: la disposición contenida en el segundo párrafo del inciso I del artículo 121 que prohíbe a los trabajadores poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y sus anexos.

6) Formulación de objeciones, en un término de treinta días, por los trabajadores, artículo 121 fracción II.

7) Dictamen de la Secretaría no recurrible por los trabajadores, artículo 121 fracción III. Los trabajadores podrán promover juicio de garantías en contra de la resolución de la Secretaría de Hacienda.

8) Integración de una comisión mixta, paritaria de representantes patronales y de los trabajadores nombrados estos por el o los sindicatos que los representen o, en asamblea suficientemente representativa, para determinar la participación individual de cada trabajador, artículo 125 fracción I.

9) Entrega por el patrón a la comisión de la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los

demás elementos de que disponga, con el objeto de comprobar la asistencia de los trabajadores y los salarios que estos devengaron en el último año, artículo 125 fracción I.

10) Decisión de la comisión o, en caso de discrepancia, resolución del inspector de trabajo, artículo 125 fracción II.

11) Publicación por la comisión de un proyecto que determine la participación de cada trabajador y su fijación en un lugar visible del establecimiento, artículo 125 fracción I.

12) Formulación, en su caso, por cada trabajador de las observaciones que juzgue convenientes, en un término de quince días a partir de la fijación del proyecto, artículo 126 fracción III.

13) Resolución, por la comisión en un término de quince días, artículo 125 fracción IV.

14) Pago de las utilidades por parte de la empresa, a los trabajadores que se presenten a cobrarlas. - Este pago deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el importe anual, artículo 122.

15) Si la Secretaría de Hacienda aumenta posteriormente el monto de la utilidad gravable, nuevo pago del reparto adicional, previa su determinación individual en los términos ya expresados, artículo 122. Será preciso

que la resolución de curso en su contra o bien porque éste hubiere sido resuelto en definitiva, artículo 14 de la resolución de la comisión nacional de 11 de octubre de 1974.

De la constitución y de la ley se desprende que las empresas en sentido laboral, independientemente de su actividad económica y de su finalidad lucrativa o no, están obligadas a participar de sus utilidades a los trabajadores de las mismas, en los términos señalados en la resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La empresa, según se desprende del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, señalando que no se debe confundir con el establecimiento, sucursal, o agencia u otra forma semejante, que es parte de la empresa.

Así resulta que cualquier organización constituida como unidad económica es empresa, sea persona física o moral que utilice trabajo humano, independientemente de si es industrial, comercial, agrícola, ganadera, de pesca, civil, cultural, asistencial u otras, pues la empresa, en sentido laboral, tiene una connotación más amplia que la que se conoce en materia fiscal o mercantil.

Por último, obviamente solo la empresa que obtenga utilidades en un ejercicio, es la que está obligada a participar ya que a lo imposible nadie está obligado.

Las empresas que no están obligadas jurídicamente a participar utilidades, se pueden clasificar de la siguiente manera:

a) La participación de utilidades a los trabajadores existe en relaciones de trabajo reglamentadas en el apartado A del artículo 123 constitucional razón por la cual las empresas públicas constituidas como organismos -- descentralizados, cuyas relaciones de trabajo se rijan por el apartado B del artículo 123 constitucional, no están -- por ley obligadas a participar de las utilidades; tales -- son los casos de: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Instituto Nacional de Protección a la Infancia; Instituto Mexicano de Asistencia a la Niñez; Aeropuertos y Servicios Auxiliares; Sistema de Transporte Colectivo; INDECO y Otros.

b) Empresas que sus relaciones laborales se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional, pero que de acuerdo con el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran exentas de participar en las utilidades, como son los casos de instituciones de asistencia privada, reconocidas por la ley; empresas de nueva creación -- durante el primer año de operaciones; empresas cuyo capital no genere un ingreso mayor al establecido por resolución -- de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y otros.

c) Empresas que exime una ley de carácter federal aprobado por el H. Congreso de la Unión, dentro de su facultad de reglamentar el artículo 123 constitucional, --

como es el caso del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores.

Los trabajadores, una vez que hubieren obtenido copia de la declaración y hubieran revisado los anexos correspondientes en los treinta días siguientes, tienen derecho dentro de otro plazo de treinta días, a formular objeciones a la declaración presentada por el patrón, precisando las partidas en las cuales existan observaciones que hacer valer y las causas o motivos que tuviera para ello.

Las objeciones se presentarán por escrito ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, misma que las resolverá a través de la oficina correspondiente, que en la actualidad viene a ser la Subdirección de Participación de Utilidades de la Dirección General del Impuesto sobre la Renta.

A dichas objeciones se les dará el trámite de denuncia de posibles irregularidades fiscales o de participación de utilidades, lo que permitirá a la autoridad realizar la investigación correspondiente y dictar la resolución en forma expedita, garantizando a las empresas el derecho de audiencia que existe en todo procedimiento de revisión fiscal.

La participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas, a pesar de tener un fundamento económico y aun jurídico diverso al que tiene

el salario, como remuneraciones al trabajo personal subordinado, persiguen una misma finalidad que es mejorar los ingresos de la clase trabajadora y elevar con ello su condición social. Esta unidad de fines explica el por qué -- las cantidades que corresponden a los trabajadores por -- concepto de participación, disfrutan de la misma protección de que goza el salario,

La participación de utilidades es protegida -- contra abusos que pudieran cometer los patrones, los acreedores de los patrones y los acreedores de los mismos trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 98 al 116 de la Ley Federal del Trabajo.

En 1966 la Ministra Ma. Cristina Salmorán de Tamayo sostenía en su ponencia: al trabajador corresponde la demostración de que tiene derecho al pago de la cantidad -- que exija por concepto de participación en las utilidades de la parte patronal, ya que de conformidad con el capítulo V bis, de la Ley Federal del Trabajo, existe un procedimiento previo para establecer la cantidad que a cada uno -- de los trabajadores que laboran en una determinada empresa, les corresponde como participación en las utilidades de la misma, ajeno al ámbito de conocimiento de las juntas...

Seguramente el criterio de la Ministra se basaba en el procedimiento a seguir para participar a los trabajadores en las utilidades, derivaba de las etapas para fijar las utilidades, hoy por disposición legal establecida en --

el artículo 784 se exime al trabajador de la carga de probar, qué cantidad corresponde al trabajador para reclamar las utilidades, Y, corresponde al patrón probar su dicho - cuando exista controversia de; PAGO DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, Así lo disponen las reformas de lo, de mayo de 1980,

En forma veleidosa el alto tribunal sostenía sobre participación de utilidades y referible a la carga de la prueba, por el año de 1971, un diferente criterio al de las líneas arriba sostenido, con un cierto variante la Ministra Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, al sostener: participación de utilidades, carga de la prueba, Si se demanda el pago de participación de utilidades, al no determinarse cuales fueron las utilidades de la empresa, mediante el procedimiento que fija la Ley Federal del Trabajo, procede absolver a la empresa del pago correspondiente, siendo de advertirse que no es a cargo de la empresa la prueba de que no obtuvo utilidades porque independientemente de - que este es un hecho negativo, el trabajador está en posibilidad de probar si ya se han determinado esas utilidades, mediante el informe respectivo de las autoridades hacendarias correspondientes, que puede ser obtenido a través de - la junta del conocimiento,

Cabe invocar sobre participación de utilidades los principios siguientes para precisar la carga de probar el pago del trabajador de las utilidades obtenidas - por la empresa o unidad económica; conforme lo siguiente:

Solo se demanda las utilidades ante los tribunales de trabajo cuando se ha cumplido con el procedimiento aplicable a las comisiones respectivas para determinar las utilidades y fijar cada trabajador en cantidad líquida su participación; las juntas especiales no son competentes para resolver el pago del reparto de utilidades sino hasta haber determinado la comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las utilidades a otorgarse al prestador del servicio. La participación en las utilidades no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones. La ley deja fuera en la participación de utilidades a los trabajadores jubilados por no representar fuerza de trabajo alguna. La cuenta de resultados es base para llegar a determinar la cantidad gravable, que es a su vez la base para el reparto de utilidades a los trabajadores, conforme el artículo 100-j, de la Ley Federal del Trabajo. Por lo mismo, la participación de los trabajadores en las utilidades de la negociación actora, no es deducible en la cuenta de resultados para determinar la base del impuesto. Este último criterio fue sostenido en revisión fiscal por el Ministro José Rivera Campos, en la segunda sala del alto tribunal y por informe de 1968 de la Pág. 106.

Por último, cabe objeción de los trabajadores en tratándose al reparto de utilidades y al efecto señala

Amparo directo 9990/1966. Josefina Páez Peralta, Noviembre 23 de 1967. 5 votos.

mos: de acuerdo con el reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a presentar el recurso de queja ante la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades, cuando consideren que la autoridad fiscal no ha resuelto en los plazos de ley las observaciones que hubieren hecho a la declaración presentada por el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; igualmente, será procedente en caso de que las autoridades laborales, en la esfera de su competencia, no hayan cumplido con su obligación de vigilar el debido cumplimiento de la participación de utilidades.

Por tanto, los trabajadores no sólo tienen derecho de presentar observaciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando consideran que existen razones o causas justificadas para ello, sino que complementando lo anterior, tienen también el recurso de queja, como garantía de que la autoridad resolverá con celeridad su inconformidad.

Recapitulando: el artículo 784 del Código Laboral, surge: la junta eximirá de la carga de la prueba al PROBAR SU DICHO CUANDO EXISTA CONTROVERSIA DE: INCORPORACION Y APORTACION AL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA. Si imperativamente al patrón le fue impuesta la obligación de probar:

a) La incorporación y b) aportación al fondo -

Nacional de la Vivienda; veamos como nace a la vida el IN FONAVIT. Por decreto de 21 de abril de 1972, publicado en el Diario Oficial de 24 de abril de 1972, se expidió la "Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores" que refleja en lo esencial, la estructura que le atribuye la Ley Federal del Trabajo y, además, la experiencia de muchos años en la estructuración de la seguridad social.

El instituto, en los términos del artículo 2o. constituye "un organismo social con personalidad jurídica patrimonio propio" con domicilio en la ciudad de México.

Sus objetivos están constituidos como sigue:

I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.

b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y

c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propie

dad por los trabajadores, y,

IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado "A del artículo 123 constitucional y el título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece", artículo 3o.

Los órganos del instituto son: la Asamblea General, el Consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia, el Director General, dos Directores Sectoriales, la Comisión de Inconformidades y de Valuación y las Comisiones Consultivas Regionales, artículo 6o.

Para determinar las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones que deben de intervenir en la designación de sus representantes en la asamblea general, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, expidió unas "Bases" el día 24 de abril de 1972, que fueron publicadas al día siguiente en el Diario Oficial. Como resultado de dichas bases, con una celeridad envidiable, el mismo día 25 de abril el Secretario del Trabajo formuló la relación de dichas organizaciones, misma que fue publicada en el Diario Oficial de 26 de abril de 1972.

Dichas organizaciones son las siguientes:

Por los trabajadores:

1. La Confederación de Trabajadores de México C.T.M., con derecho a designar ocho miembros propietarios y ocho suplentes.

II.- La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos CROC con derecho a designar dos miembros propietarios y sus suplentes.

III.- La Confederación Regional Obrera Mexicana C R O M, la Confederación Obrera Revolucionaria C O R , - el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y - el Sindicato Mexicano de Electricistas, con derecho a designar cada uno de ellos, un titular y un suplente,

Por el sector empresarial:

IV. La Confederación de Cámaras Industriales - de los Estados Unidos Mexicanos CONCAMIN, con derecho a - designar ocho miembros titulares y sus suplentes.

V.- La Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio CONCANACO con derecho a designar cuatro miembros titulares y cuatro suplentes, y,

VI.- La Confederación Patronal de la República Mexicana COPARHEX, con derecho a designar tres miembros - propietarios y tres suplentes.

LOS DOCUMENTOS QUE JUSTIFICAN EL PAGO DE LAS - UTILIDADES A LOS TRABAJADORES.

El pago de las utilidades a los trabajadores - se justifica con los documentos que el patrón tiene obli-

gación de conservar y exhibir a la autoridad requirente, - según lo dispone el artículo 804 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y que son:

La declaración anual de impuesto al ingreso global de las empresas, que es la base para determinar el cumplimiento o incumplimiento de los siguientes supuestos normativos:

LA FECHA DE RECIBO DE LA DECLARACION DE INGRESOS puesto por la autoridad fiscal, es el dato a partir del cual comienza a correr el término de sesenta días para -- efectuar el reparto de utilidades.

PERIODO DE LA DECLARACION, o sea el ejercicio fiscal del cual declaran sus ingresos y de cuya utilidad, si la hubo, deben participar los trabajadores.

FECHA DE CONSTITUCION O DEL ULTIMO CAMBIO DE DENOMINACION DE LA EMPRESA, dato necesario para determinar - si una empresa está o no exceptuada de la obligación de repartir utilidades, por el tiempo que señalan las fracciones I y II del artículo 126 de la ley invocada.

AMORTIZACION DE PERDIDAS EN EJERCICIOS ANTERIORES, para saber si la empresa dedujo las pérdidas del ingreso global gravable, ya que no se harán compensaciones - de los años de pérdida con los de ganancia según lo dispone el artículo 128 de la ley en cita.

INGRESO GLOBAL GRAVABLE, es la base para apli_

car el porcentaje a que se refiere el artículo 10, de la resolución dictada por la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, o bien si declaró pérdidas, en cuyo caso está exceptuada de esta obligación,

PARTICIPACION DE UTILIDADES NO COBRADAS EN EJERCICIOS ANTERIORES, renglón que justifica si el patrón cumplió con la última parte del artículo 122 de la ley laboral invocada, de que el importe de las utilidades no cobradas por los trabajadores en el año anterior, se agregaron en la participación a distribuir del siguiente ejercicio fiscal,

CANTIDAD A DISTRIBUIR EN EL EJERCICIO, es la base para que la Comisión Obrero Patronal formule el proyecto de participación de cada trabajador en los términos del artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo.

EL NUMERO DE TRABAJADORES BENEFICIADOS CON LA PARTICIPACION DE UTILIDADES, sirve para comprobar con la nómina del reparto individual si el mismo número de trabajadores percibieron esta prestación, así como también para cuantificar en su caso, la sanción que se imponga,

INGRESOS BRUTOS DEL EJERCICIO, ayuda a determinar el período fiscal en que la empresa inició sus operaciones y obtuvo ingresos propios de la actividad, para los efectos de las excepciones a que se refieren las fracciones

I y II del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

C O N C L U S I O N E S :

1.- Las reformas a la ley federal del trabajo de lo. de mayo de 1980, tienen un arraigo notorio en nuestro derecho laboral patrio, porque muchos de sus preceptos fueron un trasunto del criterio del alto tribunal de la nación, copia de doctrina y principios de jurisprudencias nacionales; inspiradas, de una práctica de juntas especiales, aplicadoras del derecho del trabajo.

2.- Las reformas de lo. de mayo de 1980 a la ley federal del trabajo han nacido como fruto de necesidades, antecedentes y costumbres del derecho obrero-patronal mexicano y del medio jurisdiccional; merced al trabajo de acopio de algunos estudiosos a veces es literal la transcripción a las reformas.

3.- Una influencia notoria, absoluta, del derecho civil procesal, común y federal. se adopta en las reformas de lo. de mayo de 1980 en la Ley federal del Trabajo. Hoy Código Obrero-Patronal.

4.- Los autores de las reformas en trato han sustanciado prácticas, claras y sin acento doctrinal. Algunas disposiciones pecan de reglamentación prolija. Basta la simple lectura, para comprender el valor de esta obra.

5.- Las reformas multicitadas en el cuerpo de este trabajo, no resuelven un problema de importancia social considerable. Si los particulares pueden tener cierto acceso a las reformas, sólo es con el fin de poder comprender el quehacer de los tribunales y partes litigantes; pero no una comprensión del conflicto sometido al órgano jurisdiccional laboral. No por ellos, el sistema establecido en las reformas, favorece a las instituciones nuevas creadas; para proteger a la clase social laborante. - Nueva reglamentación: caducidad, inactividad procesal, - acumulación e incidentes sin dejar de contar la responsabilidad de las partes, asesores, apoderados y procuradores de la defensa del trabajo,

6.- Surgen las nuevas técnicas, ciencia o métodos en el procedimiento laboral al señalar el microfilm; - como auxiliar en la justicia, de aplicación de normas -- obrero-patronales.

7.- Tratándose de la carga de la prueba; las - reformas de lo, de mayo de 1980, evita, al elevarse la -- norma vigente un cúmulo de litigios porque exime al trabajador de cargas procesales e impone al patrón otras, a - fin de dar por saldado cualquier controversia relacionada al derecho y obligación de probar, e interés de acreditar un derecho o una obligación.

8.- Los principios procesales son traídos a -

las reformas de lo, de mayo de 1980, para inspirar al órgano jurisdiccional en el trámite de cualquier conflicto individual o colectivo. Se consignan: la gratuidad, lo público, inmediatez, la oralidad predominante y de suma importancia, iniciarse el procedimiento laboral, sólo a instancia de parte,

9.- Las juntas especiales tienen obligación y tomarán las medidas necesarias, a fin de ser económicos, una concentración y sencillez en el proceso obrero-patronal,

10.- Seguramente, la mayor conquista en el derecho procesal del trabajo, ha sido el haber alcanzado la clase social laborante, la suplencia: corrección ante la irregularidad u omisión, en el escrito inicial de demanda.

11.- Con simplicidad notoria, se bosquejan ciertas definiciones legales: presunción, documento público y privado, el testigo único, la prueba instrumental. Sin dejar de contar la descripción definitiva de conflicto colectivo, de naturaleza económica,

12.- Recoge las reformas laborales de lo, de mayo de 1980, el procedimiento de naturaleza jurídica voluntaria. Estas actuaciones reglamentan un campo hasta entonces inaplicable. Hoy de gran utilidad para patrones y trabajadores. Basta su sola lectura de esta reglamentación y

lectura abundante en materia civil, para esclarecer esta
novedad en la materia obrero-patronal.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Becerra Bautista José El Proceso Civil en México
Editorial Porrúa, S.A., México
1979, 7a. Edición.

- 2.- Cavazos Flores Baltazar El Derecho del Trabajo en
la Teoría... y en la Práct
tica, Confederación Patro
nal de la República Mexi
cana, México, 1972.
Editorial Jus, S.A. 1a. Ed
ción.

- 3.- Climen Beltrán Juan B. Formulario de Derecho del
Trabajo, Editorial Esfinge,
S.A. 1980 México. 6a. Ed
ción revisada y actualiza
da.

- 4.- De Buen L. Ernesto Derecho del Trabajo, Edito
rial Porrúa, S.A. 1976. -
T. II.

- 5.- De la Cueva Mario Nuevo Derecho Mexicano --
del Trabajo, Editorial Po
rrúa, S.A. 1979. T. II.

- 6.- De Ferrari Francisco Derecho del Trabajo, Edii--
ción Depalma, Buenos Ai--
res, 1974, T. III. 2a. -
Edición actualizada.

- 7.- De Pina Vara Rafael Curso de Derecho Procesal
del Trabajo, Editorial Bo
tas, México 1952.

- 8.- De Buen L. Nestor La Reforma del Proceso La
boral, Editorial Porrúa,-
S.A. 1980, 1a. Edición.

- 9.- Devis Echandia Hernando Teoría General de la Prue
ba Judicial, Editor; Vic
tor P. de Zavalla, Buenos
Aires, Argentina 1972, 2 T.

- 10.- Domínguez del Río Alfredo Compendio Teórico Práctico de Derecho Procesal - Civil. Editorial Porrúa, S.A, México. 1977.
- 11.- Haro Leeb e Hilda D. Basurto Etica Laboral. Editorial de Edicol 1977.
- 12.- Lerdo de Tejada Francisco El Salario Profesional.- Editorial Letras, S.A. - 1968, 1a. Edición.
- 13.- Orellano García Carlos Teoría General del Proceso. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.
- 14.- Pallares Eduardo Apuntes de Derecho Procesal Civil. Ediciones Bostas. México. 1964.
- 15.- Ramírez Fonseca Francisco El Despido, Comentarios y Jurisprudencia. Grupo Editorial, S.A. 1977.
- 16.- Tapia Aranda Enrique Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Velux, - S.A. 1979, 6a. Edición.
- 17.- Trueba Urbina Alberto Nuevo Derecho Procesal - de Trabajo (Teoría Integral). Editorial Porrúa, S.A. 2a. Edición 1980.
- 18.- (Varios artículos de diversos autores) El Derecho Latino Americano del Trabajo, U N A M Fac. de Derecho. México. - 1974, 2 Tomos.

D I C C I O N A R I O S

- 1.- Cabanellas Guillermo Diccionario de Derecho Usual
Editorial Ellasta, Buenos -
Aires, Argentina,
4 Tomos 8a, Edición, 1974

- 2.- Corripio Fernando Gran Diccionario de Sinóni--
mos, Editorial Bruquera, S.A.
2a. Edición, España 1977

- 3.- De Pina Vara Rafael Diccionario de Derecho
Editorial Porrúa 1977
6a. Edición.

- 4.- Pallares Eduardo Diccionario de Derecho Pro-
cesal Civil
Editorial Porrúa, s.A.
Duodécima Edición
México 1979.

- 5.- Trueba Urbina Alberto Diccionario de Derecho Obre-
ro, Editorial Botas, México
1957.
3a. Edición.

REVISTAS Y LEYES

- | | |
|--|--|
| 1.- Constitución Política de los | Editorial Porrúa, S.A. 1980 68 Edición. |
| 2.- Enciclopedia Jurídica OMEBA | 26 Tomos, Editorial Accalco S.A., Buenos Aires. Argen- tina. |
| 3.- Jurisprudencia y Tesis | 1971 - 1977, Mayo Ediciones Actualización IV y V Labo- ral México, 1979. |
| 4.- Nueva Ley Federal del Traba <u>jo</u> Reformada. | Edición 42, Editorial Po-- rrúa, S.A. Trueba Urbina - Alberto. |
| 5.- Reseña Laboral | Volumen 4, Julio - Agosto 1980, 2a. Epoca Secretaría del Trabajo y - Previsión Social. Número 4 |
| 6.- Revista Mexicana del Trabajo | Tomo III, Julio-Septiembre 1980, 8a. Epoca. Número 3 |
| 7.- Revista Mexicana del Trabajo | Tomo III. Enero-Marzo, 1980 8a, Epoca. |
| 8.- Revista Mexicana del Trabajo | Tomo III. Abril-Junio 1980 8a, Epoca. |
| 9.- Reseña y Conclusiones de la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje | Secretaría del Trabajo y - Previsión Social ISBN# 968-829-015-7 |