

867  
209



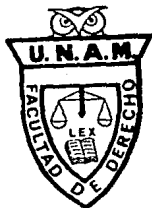
# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

## “LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO”

T E S I S  
PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
SAUL VENCES HERNANDEZ



MEXICO, D. F.

TESIS CON  
FALLA FE DRECH

1990



## **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 está 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.

## INDICE.

Introducción.

I.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	
EN MEXICO.....	1
1.- La Constitución de 1917.....	1
2.- El Artículo 123 Constitucional.....	2
3.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	9
4.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	10
5.- La Reforma Procesal de 1980.....	12
5.1.- Nacimiento de los Procedimientos Paraprocesales.....	16
II.- LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	23
1.- El Trabajador.....	24
2.- El Patrón.....	34
3.- La Autoridad.....	36
III.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	49
1.- La Demanda.....	49
2.- Requisitos de la Demanda.....	50
3.- El Emplazamiento o Notificación a las Partes.....	53
4.- Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	57

4.1.- La Audiencia de Conciliación.....	57
4.2.- La Etapa de Demanda y Excepciones.....	62
4.3.- La Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	68
5.- Los Alegatos.....	92
6.- El Laudo.....	94

IV.- LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES EN LA

PRACTICA.....	104
1.- El Aviso del Despido al Trabajador.....	104
2.- El Procedimiento Paraprocesal que debe seguir el Patrón al despedir al Trabajador.....	131
3.- Negativa del Trabajador a recibir el Aviso del Despido por parte del Patrón.....	135
4.- Las consecuencias Jurídicas del Aviso del Despido.....	138
Conclusiones.....	143
Bibliografía.....	146

## INTRODUCCION.

El presente trabajo está encaminado a darle la importancia debida a los procedimientos paraprocesales, y de una manera especial, analizar el aviso del despido que con la reforma que tuvo la ley en 1980, hace que el patrón se encuentre obligado a dar el aviso por medio del procedimiento paraprocesal que la ley establece.

La siguiente investigación consta de cuatro capítulos, en el primero se analiza la Constitución de 1917, que es el punto de partida, en donde por fin los trabajadores mexicanos logran establecer el artículo 123 constitucional, consagrando sus derechos; así también como la creación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 que vendría a ser un ordenamiento único que regiría para todo el Estado Mexicano. Después de aproximadamente 40 años que estuvo en vigor esta ley, fue necesario crear la ley de 1970, en donde los trabajadores logran más beneficios. Con las reformas que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, se muestra que el derecho laboral pasa a ser un derecho de clase en beneficio de los trabajadores.

El segundo capítulo señala que en todo proceso existen las partes, regidas siempre por el órgano jurisdiccional, por lo que es importante hacer notar las características de cada una para así entender lo que se denomina -- partes, entendiéndose por éstas el actor y el demandado, el primero es el que ejercita la acción en contra del segundo, y que será el órgano jurisdiccional el que determi

ne a cuál de los dos le asiste el derecho; asimismo, al hablar del órgano jurisdiccional, se analiza su competencia para poder determinar cuándo es de jurisdicción federal o local.

En el tercer capítulo se analiza el procedimiento ordinario que deben seguir las partes para obtener una resolución que los beneficie, así tenemos que se empezará presentando una demanda ante el órgano jurisdiccional, en donde dictará su proveído para emplazar a la otra parte, para que acuda a defender sus derechos; después de lo anterior existe una audiencia llamada conciliatoria, a la cual no se le ha dado la importancia que requiere, por lo que en el presente trabajo se proponen algunas soluciones. También es importante mencionar que en el ofrecimiento de pruebas se debe procurar que éstas realmente cumplan con el objetivo establecido en la ley.

En el último capítulo se analiza el aviso del despido, así como las causales que establece la ley, llegando-se a la conclusión de que el patrón debe dar el aviso del despido al trabajador o a la Junta, y si éste no lo hiciere, por ese sólo hecho, el despido será injustificado; de ninguna manera se debe considerar inconstitucional, ya que el legislador sólo está sancionando el incumplimiento a una norma jurídica establecida en la ley.

## CAPITULO I.

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

#### 1. LA CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución Mexicana de 1917 es el fruto de la lucha de los mexicanos que sufrían injusticias en los campos, en las minas, en los talleres y en las fábricas en donde eran explotados trabajando jornadas inhumanas; no se les reconocían sus más elementales derechos, siendo necesario hacer una revolución para romper con las viejas costumbres laborales.

La fuente de nuestra actual Carta Magna es el movimiento social mexicano del siglo veinte, donde las armas victoriosas trataron de imponer un nuevo sistema de vida de acuerdo con la dignidad del hombre. Y de este movimiento social brotó nuestra Norma Fundamental, primera constitución - que al epíteto de política agregó el de social, y se proyectó a la humanidad. El águila del Anáhuac extendió sus alas y su sombra cubrió cinco continentes. <sup>1</sup>

La Ley Suprema es considerada por los expertos en la materia como una de las más avanzadas en el mundo, ya que es la primera en recoger no sólo las aspiraciones del proletariado mexicano, sino de otras partes del mundo; por lo tanto, nada tiene de extraño que otros países la tomen como modelo.

La Constitución mexicana es esencialmente humanista porque resalta la personalidad del hombre como un ser, en donde el Estado tiene la obligación de mantener un ambiente de paz y seguridad para todos sus gobernados, - existiendo oportunidades para todos los mexicanos de acuerdo con el sistema jurídico del país, cuando se dice que la Constitución de 1917 es la Ley Suprema de todos los mexicanos, ya que para esto fue necesaria la formación de un Congreso Constituyente, es decir, un órgano originario que representara la voluntad del pueblo de México.

El día 31 de enero de 1917, los Constitucionalistas reunidos, empezaron a firmar la Constitución y horas más tarde llegó al recinto Venustiano Carranza, en donde se le hizo entrega de la Carta Magna, él la recibió y protestó hacerla cumplir; el día 5 de febrero de 1917 salió publicada y entró en vigor el día primero de mayo del mismo año.

## 2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El derecho del trabajo nace en México con la Revo-



lución Constitucionalista, ya que la idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, - surge con el constituyente de Querétaro, en donde por fin, después de una ardua lucha sostenida por obreros, campesinos, jornaleros y el pueblo en general, logran establecer sus derechos en la Constitución.

#### ORIGENES.

En el año de 1906, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, en compañía de otros seguidores expidieron el Plan del Partido Liberal, en donde hacen un estudio de la situación del país y proponen una serie de medidas para lograr el bienestar del pueblo de México, entre las más importantes se encuentran:

- 1.- Se propone que la jornada máxima sea de ocho horas de trabajo.
- 2.- El salario debe ser suficiente para que el trabajador pueda llevar una vida digna y decorosa.
- 3.- El trabajo a domicilio se debe reglamentar para evitar futuros problemas.
- 4.- El trabajo de los menores de catorce años se debe prohibir ya que son explotados a muy temprana edad.
- 5.- Las tiendas de raya se deben suprimir.

- 6.- Los adeudos que tengan los trabajadores con sus patrones deben quedar nulos.
- 7.- No debe existir preferencia por los extranjeros ni debe haber diferencia de salario entre los mexicanos y los de otros países.
- 8.- Deben existir indemnizaciones cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo que lo incapacita para llevar a cabo sus actividades.
- 9.- Se deben prohibir las multas a los trabajadores.
- 10.- Obligación del descanso hebdomadario.

Al terminar el Plan del Partido Liberal, se invitaba al pueblo a llevar a la práctica todos los principios mencionados.

#### EL MOVIMIENTO ARMADO DE 1910.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expide el Plan de San Luis Potosí, en donde desconoce al gobierno de Porfirio Díaz y convoca al pueblo al restablecimiento de la democracia y la lucha por el principio de no reelección.

El 20 de noviembre de 1910, comienza en varios estados de la República, la lucha armada que culminaría con

la renuncia de Porfirio Díaz. Establecida la calma, se llevaron a cabo las elecciones democráticas en donde triunfa Madero y sube a la presidencia, sin embargo, durante su mandato no hace reformas de fondo, por lo que en el sur, Emiliano Zapata se rebela y promueve el Plan de Ayala con el lema "tierra y libertad". Comienzan nuevamente los problemas ya que también surgen presiones externas que ocasionan la renuncia del presidente y del vicepresidente. Esto es aprovechado por Victoriano Huerta para subir al poder y mandarlos matar.

Estando Huerta en el poder, hace saber a las entidades federativas que él es el nuevo presidente, por esto surgen problemas en algunos de ellos, como es el caso del estado de Coahuila, gobernado por Venustiano Carranza que al saber lo anterior, lanza el Plan de Guadalupe desconociendo a Huerta, el cual renuncia al poder el día 5 de julio y queda la presidencia del Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Francisco Carbajal.

#### LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS.

Después de la lucha armada, los constitucionalistas expidieron una serie de códigos en materia laboral. En Aguascalientes, por medio de un decreto, se redujo la jornada de trabajo a 8 horas, se estableció el descanso semanal obligatorio y se prohibieron las reducciones de salario; el día 15 de septiembre de 1914, el general Eulalio Gutiérrez, establece el salario mínimo especial

para los trabajadores de las minas, la prohibición de las tiendas de raya y nace el llamado Departamento del Trabajo y el pago de salarios que debía ser en efectivo.

En el estado de Veracruz, don Manuel Pérez Romero, implantó el descanso semanal; el 19 de octubre de 1914 se expidió la Ley del Trabajo del Estado por Cándido-Aguilar, en ella se establecía que la jornada de trabajo no debía exceder las 9 horas, el descanso semanal, salario mínimo, y que las escuelas primarias se financiaran por los empresarios. Posteriormente en ese mismo estado, se promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En 1915, el general Salvador Alvarado, del estado de Yucatán, expidió las leyes conocidas como las "Cinco Hermanas", en ellas se contenía una serie de disposiciones, como son: que el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores, reglamenta las instituciones colectivas como son asociaciones, huelgas y los llamados contratos colectivos, entre otros.

En el Distrito Federal se puede mencionar el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo presido por el Secretario de Gobernación, ese proyecto tenía como finalidad, regular los contratos individuales.

## EL CONSTITUYENTE DE 1917.

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó al pueblo para que eligiera a sus representantes a una Asamblea Constituyente y poder determinar el rumbo de la Nación. El proyecto de Constitución presentado por Carranza a la Asamblea, ocasionó que los presentes se decepcionaran, ya que, según ellos, no estaban bien asegurados los derechos de los trabajadores; la fracción X del artículo 73 del mencionado proyecto de Constitución, sólo se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo.

Al artículo 5 constitucional se le agregó un párrafo más, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, los diputados de los estados de Yucatán y Veracruz presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5, en las que se proponían normas concretas en favor de los trabajadores; la comisión encargada de terminar tal proyecto, sólo incluyó algunos de los que se proponían, como son: la jornada máxima de trabajo de 8 horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños, así como el descanso hebdomedario. Este dictamen encontró una fuerte oposición, en su contra se inscribieron varios oradores, entre ellos, Heriberto Jara, diputado veracruzano, el cual habló para proponer que los derechos de los trabajadores quedaran incluidos en la Constitución y si era necesario que se rompiera con los moldes clásicos de otras Constituciones, no importaba; después hizo uso

de la palabra Héctor Victoria, quien propone que el artículo 50. debe trazar las bases fundamentales para legislar en materia del trabajo, entre otras, son las siguientes: la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes y seguros. En las palabras de Victoria se encuentra la idea del artículo 123 constitucional, o sea que la Constitución debía señalar las bases fundamentales - para que las legislaturas de los estados expidieran leyes del trabajo.

Froylán C. Manjarrez propuso que por la importancia de las cuestiones laborales, era necesario crear un capítulo o título especial en donde sólo se hablara de materia laboral.

El diputado Alfonso Cravioto, reforzó más la idea de su antecesor, señalando que era necesario crear un capítulo especial del trabajo y que nuestra Constitución sería la primera en crearlo para beneficio de la clase trabajadora.

Carranza comprendió la importancia de estos debates y mandó elaborar un proyecto con el diputado José Natividad, con Pastor Rouaix y José Inocente Lugo, entre otros, que se encargaron de tomar lo anteriormente expuesto por los diputados Constituyentes, del cual resultó por fin el proyecto final, ya que la comisión no le hizo modificaciones de fondo. Había nacido así, el primer precepto que a nivel constitucional, otorgó derechos a los trabajadores.

El 23 de enero de 1917 se aprobó el texto del artículo 123, por los constitucionalistas, que pasan a la historia como los primeros en el mundo que dan el rango constitucional a las garantías sociales.

### 3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como se ha comentado anteriormente, con la creación del artículo 123 constitucional, se da paso a que otras entidades federativas, crearan leyes tendientes a regular la relación laboral, trayendo como consecuencia que existan muchas contradicciones entre los diversos cuerpos de leyes, por lo que es necesario e indispensable crear una ley única que rigiera para todo el Estado Mexicano.

Así es como el 6 de septiembre de 1929 se hizo la reforma de la fracción X del artículo 73 y al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, quedando facultado el Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo.

Inmediatamente después de esta aprobación se envió un proyecto de Código Federal del Trabajo, intervinieron en su elaboración varias personalidades de la época como son: Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu; se le dio el nombre de Proyecto Portes Gil, en honor al entonces presidente de México.

El proyecto fue duramente criticado por el movimiento obrero ya que contenía, entre otros aspectos, el principio de sindicalización única y esto dio motivo a que no se aprobara. Posteriormente, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, propuso un nuevo proyecto, en el cual formó parte de la redacción el licenciado Eduardo Suárez; a dicho proyecto ya no se le dio el nombre de código sino de ley. Antes de ser enviado al Congreso fue discutido por el Consejo de Ministros, quienes lo enviaron finalmente al Congreso de la Unión y después de un gran debate, en el cual le hicieron modificaciones y adiciones, fue aprobado a principios de agosto de 1931 y promulgado el 18 de agosto del mismo año.

#### 4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta ley surge de la constante evolución y de las inquietudes de la clase trabajadora, la cual vió que después de aproximadamente 40 años de vigencia de la ley de 1931, era necesario crear un nuevo ordenamiento jurídico de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora.

Esta ley tiene como antecedente dos anteproyectos. En 1960, cuando don Adolfo López Mateos designa una comisión integrada por los licenciados Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y el ilustre maestro de la Facultad de Derecho, don Mario de la Cueva, quienes se abocaron al estudio y elabora-



ción de un anteproyecto de ley. Esta comisión consideró pertinente antes de la elaboración del anteproyecto, reformar las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXIX del artículo 123 constitucional, apartado A, estas reformas fueron aprobadas en el mes de noviembre de 1962, constituyendo el primer proyecto de ley.

En 1967, el presidente Gustavo Díaz Ordáz, designa otra comisión integrada por las mismas personas y con la novedad de contar con la ayuda del licenciado Alfonso López Aparicio que se integró a la comisión. Una vez terminado el proyecto, el titular del poder ejecutivo, hizo circular una copia a las organizaciones obrero-patronales para que hicieran comentarios y observaciones al documento.

En diciembre de 1968, es cuando el anteproyecto se envía al Congreso de la Unión, en donde se le hace una serie de adiciones y reformas para que al fin fuera aprobado y publicado el primero de abril de 1970, entrando en vigencia el primero de mayo del mismo año. El maestro Mario de la Cueva dice al respecto:

La ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de servicios, y a los patronos para atempe-

rar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización. <sup>2</sup>

#### 5. LA REFORMA PROCESAL DE 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el presidente José López Portillo, presentó a consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, modificando los títulos catorce, quince y dieciseis, además de una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. Estas reformas fueron aprobadas, siendo publicadas en el Diario Oficial el día 4 de enero de 1980 y entrando en vigor el 10 de mayo del mismo año.

Estas reformas sitúan en un primer plano al proceso

laboral, dándole una connotación distinta y aún opuesta del proceso civil, ya que éste se rige por el principio de la autonomía de las partes y la igualdad de las mismas ante la ley, teniendo por lo mismo, el carácter de dispositivo. El proceso laboral, en cambio, se rige por el principio adquisitivo, en donde al juzgador se le impone la obligación de cuidar la celeridad del procedimiento evitando que quede inactivo; además tiene que suplir la demanda insuficiente o incompleta, está facultado para requerir al patrón a exhibir los documentos, que de acuerdo con las leyes, está obligado a tener en la empresa; con esto exime al trabajador la carga de la prueba que en la mayoría de los casos no estaba en posibilidad de ofrecer.

El procedimiento se encontraba alejado de la justicia social, ya que estaba infestado de defectos, excepciones e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso en perjuicio de la clase trabajadora.

El contenido de la iniciativa ha de mostrado que su propósito es realizar una completa reestructuración del derecho procesal del trabajo mexicano, como parte de la reforma administrativa que se encuentra en curso, que además de sentar las bases para el mejor funcionamiento del sector público, está impregnada de un claro contenido de justicia social,

lo que deberá alcanzarse en parte, mediante la mejor distribución del ingreso nacional, tanto en función de las personas, como de las regiones y zonas geográficas en las que se invierta. <sup>3</sup>

A partir de la reforma quedaron integrados en la Ley Federal del Trabajo, el derecho individual, el derecho colectivo y el procesal, reafirmando con esto la esencia del artículo 123 constitucional que fue hecho por y para los trabajadores, siendo en consecuencia, un derecho de clase dinámico, en constante expansión y cuyo fin último es proteger a las clases más débiles, para así lograr una igualdad real, en donde exista una justicia social, que se interponga a cualquier otro interés que pueda devatirse.

La justicia social no puede nacer ni en el mundo de la esclavitud ni en el de la certidumbre, porque es la justicia buscada por y para los de abajo, para los hombres que se saben explotados porque han sufrido la injusticia individualista a lo largo de la historia. La edad moderna, impregnada de individualismo, ocultó el problema tras el velo de la igualdad y libertad formales de todos los

seres humanos, pero desconoció el anhelo de los desheredados de que la sociedad y el derecho les aseguren, a cambio de su trabajo, una existencia decorosa, de la que desaparezca la miseria. <sup>4</sup>

Las reformas que entraron en vigor el 10. de mayo de 1980, están impregnadas de un espíritu social, un nuevo derecho procesal del trabajo, que había quedado rezagado de los avances del derecho sustantivo. Entre los aspectos más importantes de las reformas existen los efectos del despido, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la imposición de la carga de la prueba al patrón, la existencia jurídica para los menores en los juicios laborales, la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos, las modificaciones al procedimiento de huelga, la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia, la preferencia y protección de los créditos de los trabajadores y se introducen los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios.

Estas reformas demuestran que el movimiento obrero impulsó al derecho del trabajo como un instrumento de defensa,

en este sentido, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979, por su propósito claro y señalado, signi

fican un paso definitivo de las posiciones, quizá todavía incompleto, pero con la afirmación del derecho social de los trabajadores que tiene como fin garantizar la igualdad real en el proceso y descartar disquisiciones formales intensionadas que de alguna manera mantienen el aspecto procesal del trabajo como un reducto de la injusticia social. <sup>5</sup>

Con estas innovaciones tan importantes en el derecho procesal, los trabajadores dan un paso definitivo hacia una vida mejor en donde puedan obtener lo más indispensable para llevar una existencia decorosa con justicia social.

#### 5.1. EL NACIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES.

Las reformas procesales de 1980 introducen una innovación importante, ya que en el Capítulo III del Título Quince, se incluyen los procedimientos paraprocesales o voluntarios, que anteriormente la legislación laboral no contemplaba. Sin embargo, en la práctica cotidiana de los tribunales del trabajo, aunque la ley no lo señalaba, se habían venido efectuando distintas diligencias no litigiosas que promovían tanto los trabajadores como los patrones.

Ahora bien, ¿por qué a estos procedimientos se les denomina paraprocesales? El diccionario de la Real Academia Española aclara que la preposición "para" significa "junto a, a un lado", (vervigracia, paraestatal significa al lado del Estado). En la exposición de motivos de la reforma de 1980 se dice lo siguiente:

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral, se pretende establecer en ello un equivalente a lo que en nuestros Códigos de Procedimientos Civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria; institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorios de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándolo en ocasiones como un conjunto de actos administrativos y otras veces como un verdadero procedimiento atípico; en realidad participa según el caso planteado de los dos característicos. Esto significa que la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpreta-

ción de la ley, para tramitarlas con un procedimiento ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.

Los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios, que se establecen en un capítulo de la ley y que comprenden de los artículos 982 al 991, se consideran de suma importancia, por cuanto a que se pone a disposición de las partes la administración de justicia en todas aquellas cuestiones que la ley no regulaba y que actualmente la Ley Federal del Trabajo ya lo hace. No sólo legitima la costumbre de los tribunales, sino que norma tales procedimientos, para así dar mayor seguridad a los litigantes en general. En realidad la ley le atribuye una función general, ya que servirá para tramitar todos los asuntos que por motivo de ley, por su naturaleza o, simplemente, a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982).

Este tipo de procedimientos en la actualidad pueden ser utilizados en todas aquellas cuestiones que se requiera la intervención de la Junta, como en los siguientes casos:

- A) La recepción de declaraciones o exhibición de cosas o documentos.



- B) El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de ésta o la devolución de aquel.
- C) La solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso gravable declarado por el causante y éste último impugne la resolución respectiva.
- D) La aprobación y ratificación de los convenios o liquidación de los trabajadores formulados fuera del juicio.
- E) La autorización para trabajar a los mayores de 14 años pero menores de 16, que no hayan terminado su educación obligatoria.
- F) La solicitud de los trabajadores para que el patrón expida cada 15 días, constancias escritas que contengan el número de días trabajados y el salario percibido.
- G) La comparecencia del trabajador o de sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud

del convenio o liquidación.

- H) La solicitud del patrón para nulificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral. <sup>6</sup>

El trámite establecido para los procedimientos paraprocesales o voluntarios es, de acuerdo a la ley, el siguiente:

En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado, podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo. La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado, y en su caso, la citación de la persona cuya declaración se pretende.

Esta innovación en la legislación actual viene a llenar lagunas existentes que tanto los trabajadores como

los patrones las realizaban sin que la ley las regulara. Es por eso que actualmente se regular y son un tipo de procedimientos en los cuales se solucionan los problemas con mayor rapidez y redundan en beneficio recíproco para las personas que realizan tales gestiones.

Este tipo de procedimientos están justificados por el hecho de recoger y dar mayor validez a una serie de prácticas realizadas mediante la interpretación de la ley que llevaban a cabo los litigantes para dar mayor seguridad a sus clientes.

Las reformas procesales de 1980, introducen una innovación trascendente para el derecho procesal del trabajo, al reglamentar los procedimientos que se denominan paraprocesales o voluntarios y que se refieren a todos aquellos asuntos que por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieren la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Sea como fuere y muy a pesar de su naturaleza conciliadora, la introducción de los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios en todo un capítulo de la ley, que se comprende del artículo 982 al 991, se considera positivo, por cuanto a que se pone a disposición de las partes la administración de justicia en todas aquellas cuestiones que al amparo de la ley anterior quedaban sin solución y sin un procedimiento aplicable.

La institución es plenamente justificable y recoge una necesidad imperiosa que se presentaba constantemente en la vida diaria de los negocios.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Jorge, CARPIZO, LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917, 6a. Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1983, pág. 19.
- 2.- Mario, DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., 2a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1982, pág. 61.
- 3.- Baltasar, CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemizada, 15a. Edición, Ed. Trillas, México, 1984, pág. 420.
- 4.- Mario, DE LA CULVA, "Derecho Procesal y Justicia Social", Uno más Uno, México, D.F., 13 de mayo de 1980, pág. 6.
- 5.- Enrique, ALVAREZ DEL CASTILLO, Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, UNAM, México, 1980, pág. 25.
- 6.- Francisco, CORDOBA ROMERO, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1989, pág. 140.

## CAPITULO II.

### LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

La definición de parte en el proceso del trabajo se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 689, que dice: "Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

Diversos autores mexicanos han tratado de definir lo que son las partes en el derecho del trabajo, así el licenciado Armando Porras y López da un concepto de parte diciendo: "Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la aplicación de la ley." <sup>1</sup>

Por otro lado, los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, dan el siguiente concepto: "En un sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo." <sup>2</sup>

El proceso laboral es una relación jurídica que se establece entre actor y demandado, a través del órgano jurisdiccional competente, el cual resolverá la controversia que le hayan planteado las partes, para que en un término breve exista un laudo en donde se declare quién de

los contendientes se beneficiará con dicha resolución.

Al hablar de las partes que intervienen en un proceso laboral se encuentran las figuras del trabajador y del patrón, o como se conocen en la práctica, actor y demandado, que buscan cada uno hacer valer sus pretensiones ante el órgano jurisdiccional para que éste dicte un laudo. Por otro lado, pueden existir otras personas que acudan al juicio, ya sea porque la resolución que vaya a emitir la Junta les pueda perjudicar o porque alguna de las partes los llame a juicio. La Ley Federal del Trabajo regula las llamadas tercerías, que pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia, estableciéndose en los artículos 976, 977 y 978, en los cuales se indica en qué consisten las llamadas tercerías y el procedimiento a seguir para cada una de ellas.

En todo proceso, para ser parte se necesita tener capacidad y personalidad legal para ejecutar los derechos, ya sea por ella misma o a través de alguna persona que haga valer esos derechos ante los tribunales.

## 1. EL TRABAJADOR.

En toda relación de trabajo existe la persona, porque sólo ella puede ser sujeta de derechos y obligaciones, es por ello que la Ley Federal del Trabajo protege a los trabajadores y establece los derechos mínimos que dis

frutará cuando preste un servicio personal subordinado a una persona física o moral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definía en su artículo 3o.: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo." <sup>3</sup>

Como se puede observar esta definición no era del todo clara ya que establecía que trabajador era toda persona; en la actualidad se reconoce que sólo las personas físicas pueden ser trabajadores, por otro lado, hacía una discriminación al establecer la existencia de dos clases de trabajos, uno material y otro intelectual. Esto no es posible ya que todo trabajo por más sencillo que sea siempre tendrá algo de intelectual y material.

La ley vigente en su artículo 8 define al trabajador diciendo: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

El concepto de trabajador es muy amplio, sin embargo tal y como lo define la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, se refiere exclusivamente a todas aquellas personas que realizan un trabajo personal subordinado.

Así, el maestro José Dávalos dice que de la definición de trabajador surgen varios elementos indispensables para que exista una relación de trabajo, éstos son:

- El trabajador siempre será una persona física;

- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral;
- El servicio ha de ser en forma personal y subordinada. <sup>4</sup>

Al establecer una relación de trabajo en donde interviene un trabajador y un patrón, es necesario que ambos contratantes tengan capacidad de ejercicio. En el derecho del trabajo mexicano hay trabajadores que tienen capacidad de ejercicio, pero está restringida, tal y como lo señala la fracción III del artículo 123 constitucional al establecer lo siguiente: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, los mayores de esa edad y menores de dieciseis tendrán una jornada máxima de seis horas."

Como se puede notar, cuentan con capacidad de ejercicio restringido los mayores de catorce años y menores de dieciseis, pero éstos necesitan autorización de los padres, tutores, autoridad civil o sindicato para que puedan desempeñar algún trabajo, pero también tienen una serie de garantías como son: no podrán trabajar en actividades peligrosas o insalubres, gozarán de más días de vacaciones, posibilidad de tener tiempo para estudiar y prepararse, su jornada de trabajo no excederá de seis horas diarias.

Los mayores de dieciseis años tienen capacidad para



ejercer las acciones procesales que nacen de la relación de trabajo, con la limitación señalada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 29, que dice: "Queda prohibida la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general de trabajadores especializados."

Las partes en el proceso laboral pueden hacerse representar por medio de un apoderado legal, para que éste sea el que lleve todos los trámites del juicio; el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las partes podrán comparecer en forma personal o a través de apoderado, que esté legalmente autorizado. Ahora bien, la ley señala que cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, éste lo deberá hacer por medio de poder notarial o carta poder, firmada ante dos testigos, sin necesidad de que dichos testigos se presenten ante la Junta a ratificar la mencionada carta poder, siempre y cuando el que otorgue el poder sea persona física, cuando se trate de representante legal de persona moral, se deberá acreditar la personalidad con testimonio notarial que lo acredite como tal; cuando el compareciente actúe como apoderado, éste lo deberá hacer con testimonio notarial o carta poder, siempre y cuando la persona que le otorga dicho poder, esté legalmente autorizada para ello.

En cuanto a los sindicatos, éstos deberán acreditar su personalidad conforme al anterior procedimiento o me-

diante certificación expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de sindicatos de jurisdicción federal, o de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de sindicatos que sean de jurisdicción local. Con las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1980, se puede contemplar que como una medida tutelar para el trabajador, se estableció en el artículo 693 que los trabajadores podrán acreditar su personalidad con cualquier documento, siempre y cuando dichos documentos lleguen al convencimiento de la Junta que esté conociendo del litigio.

#### LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La ley de 1931 utilizaba el término de empleado de confianza, pero no lo definía claramente. El artículo 48 de la mencionada ley decía:

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección e inspección de las labores, así como a los empleados de

confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa. <sup>5</sup>

La falta de precisión de este concepto, originó algunas controversias, por lo que se formó una comisión para analizar las tesis jurisprudenciales, así como los contratos colectivos, en donde se mencionaba qué trabajos se rían de confianza.

El primer anteproyecto se entregó a los trabajadores y a los patrones para su estudio, y se utilizó una doble fórmula, por una parte se precisó que la categoría de empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le diera al puesto, por otro lado hizo una enunciación de los principales puestos de confianza, dando entrada por último a la analogía y otorgando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión. <sup>6</sup>

El anteproyecto anterior fue discutido por los trabajadores y los patrones, cada uno expuso sus argumentos; por su parte los patrones querían que los puestos enunciados en el artículo 8 del anteproyecto se ampliaran, y los trabajadores querían que se redujeran, así como eliminar-

la posibilidad analógica que daba margen a una amplia---  
ción.

Ante las diferencias existentes entre las partes, se adoptó por un concepto general, y así fue como en la exposición de motivos se decía:

Los trabajadores de confianza son trabajadores según lo indica su nombre, esto quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con la dirección administrativa y vigilancia general; esta fórmula y las disposiciones de la ley interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y

fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón. <sup>7</sup>

Después de lo que manifestaron los legisladores en la exposición de motivos, finalmente la ley vigente tomó la mayor parte de las ideas para dar una definición de lo que se debía entender como trabajador de confianza, así fue como tal definición quedó plasmada en el artículo 9:

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El concepto que da la ley de lo que se debe entender como trabajador de confianza, es una definición por medio de la cual se evita que el patrón designe a ciertos trabajadores como de confianza sin serlo realmente;

el maestro José Dávalos dice que para que exista trabajador de confianza deben existir ciertas características que son:

- A) La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñen y no de la designación que se le dé al puesto.
- B) Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.
- C) Los que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento. <sup>8</sup>

Los trabajadores de confianza, por las funciones que desempeñan tienen una serie de limitaciones que no tienen los demás trabajadores, al respecto se señalan algunas:

- a) No forman parte del sindicato de trabajadores, ya que la relación directa que tienen con el patrón lo impide, sin embargo, entre ellos mismos pueden formar su propio sindicato y así proteger sus intereses.
- b) En el caso de existir alguna huelga en la empresa o negociación, los trabajadores de confianza no

tienen derecho a votar, por lo que no forman parte del recuento que se haga; por eso en el caso de que exista una huelga y sea ganada por los trabajadores de base, queda a facultad discrecional pagar los salarios a los trabajadores de confianza.

- c) No tienen estabilidad en el empleo, ya que el patrón podrá rescindirles el contrato de trabajo si existe alguna causal señalada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o aunque no exista, siempre y cuando haya algún motivo razonable de la pérdida de la confianza, quedando probar dicha causal.
  
- d) Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo, contenidas en el contrato de trabajo, siempre y cuando las nuevas condiciones de trabajo no sean inferiores a las que rigen a los demás trabajadores; con esto se puede observar que por lo menos el salario que les paguen jamás podrá ser inferior al de los trabajadores de base.
  
- e) Podrán participar en las utilidades de la empresa o negociación, siempre y cuando no representen al patrón y esto deberá ser de una manera proporcional para no afectar a los demás trabajadores.

## 2. EL PATRON.

Las personas que reciben los servicios personales subordinados de un trabajador o de varios, se les conoce con diferentes denominaciones, como son, patrono, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo y acreedor de trabajo, entre otros. De todas estas definiciones usadas en diferentes países, en México, la Ley Federal del Trabajo utiliza el término patrón, para indicar que se refiere a toda aquella persona, sea física o moral, que ocupa la fuerza de los trabajadores de una manera subordinada pagándoles un salario y realizando una actividad lícita. Así, la ley en el artículo 10, primer párrafo define qué se debe entender por patrón diciendo: Patrón - es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

La definición que da la ley actual es más concisa que la contenida en la ley de 1931, ya que en su artículo 4o. decía: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un Contrato de Trabajo." <sup>9</sup>

Es importante hacer notar que la definición anterior hace alusión a que la relación de trabajo se establecía mediante un contrato de trabajo, actualmente no se considera necesaria la existencia de un contrato de trabajo para que haya una relación laboral, por lo que la definición actual plasmada en la ley en su artículo 10, es más precisa que la contenida en la ley de 1931.



Algunos autores, tanto extranjeros como nacionales definen desde su muy particular punto de vista lo que se debe entender por patrón, así el maestro Baltasar Cavazos Flores cita a Krotoschin, el cual dice: "Patrón es la persona física o jurídica que ocuna uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios." <sup>10</sup>

Para Manuel Alonso García, el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación." <sup>11</sup>

Por su parte Néstor de Buen dice: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución." <sup>12</sup>

De las definiciones anteriores dadas por autores tanto mexicanos como extranjeros, se observa que ninguno de ellos define el término patrón como debería ser, ya que a sus definiciones les faltan varios elementos indispensables para que dicho concepto quede claro y preciso.

La definición más correcta es la que da Roberto Muñoz Román, la cual dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente mediante una retribución, por un trabajador." <sup>13</sup>

Como se puede observar, esta definición reúne todos los elementos, por lo que se considera la más correcta.

Ahora bien, es importante hacer notar que el vocablo

"patrono", encierra un doble sentido, ya que por un lado resulta clasista y paternal, y por el otro está vinculado a las luchas existentes entre los dos sectores sociales, que son patronos y obreros. Esta lucha no existe en realidad puesto que uno y otro se necesitan mutuamente para lograr sus fines ya que toda sociedad organizada necesita de la fuerza e inteligencia de sus hombres para llevar a cabo el bienestar social, el patrón es la figura que contribuye y canaliza esa fuerza de trabajo para lograr los objetivos requeridos por la sociedad.

### 3. LA AUTORIDAD.

Las autoridades del trabajo son "los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución." <sup>14</sup>

El artículo 123 constitucional, fracción XX, dice: "que las diferencias, los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los trabajadores."

Por otro lado, la fracción XXI del artículo mencionado señala que:

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o acep-

tar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto, si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

De las fracciones anteriores se parte para resolver cualquier conflicto que surja entre los trabajadores y patrones, se deberá acudir a cualquiera de las Juntas que existen en materia laboral.

Asimismo, al intervenir las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para resolver las controversias que surjan entre el capital y el trabajo, se le está dando el carácter de autoridad, puesto que resuelven los conflictos teniendo fuerza coercitiva las resoluciones que emitan.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la aplicación de las normas del trabajo,

compete en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito-

to Público y la de Educación Pública.

- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capa citación y Adiestramiento.
- VI. A la inspección del Trabajo.
- VII. A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.
- VIII. A la Comisión Nacional para la Parti cipación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI. A las Juntas Locales de Concilia- ción y Arbitraje.

## XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Después de enunciar a las autoridades del trabajo y toda vez que hacer un estudio de todas y cada una de ellas, implicaría un trabajo demasiado extenso y complejo, en el presente estudio se analizará brevemente la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta su competencia, sus funciones y su integración.

En materia del trabajo existe la Ley Federal del Trabajo, que se amplía a nivel local y federal, de acuerdo a esto, el artículo 123, fracción XXXI, apartado "A" de la Constitución, señala la competencia federal por razón de la materia al indicar que:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

### a) Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, - abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que - sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende

la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se en cuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusi-

va de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades Federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Como se puede observar, para la aplicación de las leyes del trabajo, se establecieron dos jurisdicciones, federal y estatal, y con esto se crearon las Juntas Federales y las Juntas de los Estados, llamadas Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Le corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:



El conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV.

Esta Junta está integrada con un representante de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, siendo éste último el presidente de la Junta, y por lo tanto éste será nombrado por el titular del Poder Ejecutivo y debe reunir una serie de requisitos tal y como lo señala el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones:

- I. Ser mexicano, mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- III. Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos.

IV. Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

V. No pertenecer al Estado Eclesiástico, y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje funcionando en pleno, están integradas por el presidente de la misma y todos los representantes del capital y del trabajo, y sus obligaciones y facultades entre otras son las siguientes: deben expedir el reglamento interior de la Junta de Conciliación; también deben conocer y resolver los conflictos de trabajo, cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocen del recurso de revisión que se interponga contra las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del pleno; uniformar los criterios de resolución de las Juntas, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y deben girar sus instrucciones correspondientes para que éstas funcionen mejor, informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando existan deficiencias en el funcionamiento de la Junta y propo

ner las medidas que sean más adecuadas, ( Artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo).

Las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje existen en el Distrito Federal y en el interior de la República; están integradas por el Presidente de la Junta respectiva, siempre y cuando se someta a su consideración algún conflicto colectivo, y también con sus respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones, y tienen facultades y atribuciones como son: las de conocer y resolver todos los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades que estén debidamente representadas en ellas; deben conocer y resolver todos los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, y que se susciten en el lugar en donde se encuentren instaladas; practicar investigaciones y dictar las resoluciones que señala el artículo 503, deben conocer del recurso de revisión en contra de las resoluciones del Presidente en la ejecución de sus laudos; reciben con depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo, cuando se presenta lo anterior, se remite después de hacer las anotaciones correspondientes al archivo de la Junta: entre otras.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades federativas y su integración y funcionamiento se rige por las disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje entendiéndose delegadas las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión So-

cial, en los gobernadores de los Estados; y en el caso del Distrito Federal, por el Jefe del Departamento o en su caso, por el Presidente de la República, y conocen de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Estas funciones, de acuerdo a las necesidades que surjan entre el capital y el trabajo, estarán sujetas al gobernador del Estado en donde se encuentre y él tendrá facultades para crear más Juntas, de acuerdo a las necesidades que vayan surgiendo dentro del mismo Estado.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Armando, PORRAS Y LOPEZ, Derecho Procesal del Trabajo, 3a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1977, pág. 205.
- 2.- Hugo Italo, MORALES SALDAÑA y Rafael, TENA SUCK, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edición, Ed. Trillas, México, 1967, pág. 43.
- 3.- José, DAVALOS MORALES, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México, 1985, pág. 98.
- 4.- Ibid. pág. 91.
- 5.- Néstor, DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo, T. II. Ed. Porrúa, S.A., México, 1985, pág. 387.
- 6.- Ibid. pág. 388.
- 7.- José, DAVALOS MORALES, op. cit. pág. 294.
- 8.- Ibid. pág. 96.
- 9.- Mario, DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1974, pág. 157.
- 10.- Baltasar, CAVAZOS FLORES, 35 Lecciones de Derecho Laboral, 4a. Edición, Ed. Trillas, México, 1985, pág. 83.
- 11.- Manuel, ALFONSO GARCIA, Curso de Derecho del Trabajo, 4a. Edición, Ediciones Ariel, México, 1973, pág. 340.
- 12.- Néstor, DE BUEN LOZANO, op. cit. pág. 453.
- 13.- Roberto, MUÑOZ RAMON, Derecho del Trabajo, Ed. Po---

rrúa, México, s/f, pág. 25.

- 14.- Hugo Italo, MORALES SALDAÑA y Rafael, TENA SUCK, De-  
recho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, México, --  
1986, pág. 60.

### CAPITULO III.

#### EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

##### 1. LA DEMANDA.

Toda controversia en materia del trabajo se inicia con la presentación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional, por lo que es considerada como el punto de partida, en donde las partes hacen valer sus derechos, en aras de alcanzar una resolución favorable a sus intereses, así se tiene que existen diferentes opiniones de lo que se debe entender por demanda, Armando Porras y López dice: "La demanda es el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional, a fin de que la ley proteja el derecho invocado." <sup>1</sup>

Por otro lado, Miguel Bermudez Cisneros dice que "demanda es la primera petición en que el actor formula pretenciones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o petición de un derecho." <sup>2</sup>

Rafael de Pina considera que:

La demanda es el acto procesal-verbal o escrito ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al Juez una cuestión, (o varias no incompatibles entre sí) para que lo resuel

va, previos los trámites legalmente establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado y probado.<sup>3</sup>

Para Trueba Urbina "la demanda es el acto o declaración de voluntad en el que se ejercita una o varias acciones."<sup>4</sup>

En base a las definiciones anteriores se puede decir que demanda es la primera petición que hace una persona a un tribunal, pidiéndole la declaración, reconocimiento o protección de un derecho que le ha sido violado.

## 2. REQUISITOS DE LA DEMANDA.

Al presentar una demanda ante la autoridad correspondiente, se debe tomar en cuenta que ésta debe reunir una serie de requisitos para que tenga éxito, ya que de no -- ser así, no se obtendrían los resultados deseados.

Los requisitos que debe reunir la demanda son los siguientes:

- a) Nombre de la autoridad ante la cual se promueve la demanda.
- b) Nombre de la persona que ejercita la acción, es decir si se promueve por su propio derecho o en representación de otra persona; en este caso tendrá que acreditar



tarlo con carta poder o con poder notarial, también debe señalar el domicilio o el lugar para que le notifiquen las resoluciones que emita la autoridad correspondiente.

- c) Nombre de la persona contra la cual se ejercita la acción, sea persona física o moral, indicando el domicilio de ésta para que pueda ser debidamente emplazada y así tenga oportunidad de promover lo que a su derecho corresponda.
- d) El objeto de la demanda, es decir, se debe mencionar qué se está pidiendo, haciendo una enumeración de todas las prestaciones que adeuda el demandado.
- e) Se deben narrar los hechos explicándolos claramente, es decir, se debe hacer mención de quién es el contratante, fecha en que se inició la relación de trabajo y fecha del despido si es el caso.
- f) Los fundamentos de derecho que sirven de apoyo jurídico a las pretensiones.
- g) La demanda debe estar firmada, si no se sabe firmar, se debe poner la huella digital, para que así exista una persona responsable que ejercita la acción.
- h) Se deben acompañar copias para todos y cada uno de los demandados, para que sean debidamente emplazados y

quedan acudir ante la autoridad que los emplazó.

Una vez que ha sido presentada la demanda ante la autoridad, ésta emitirá su primer acuerdo en los términos siguientes:

Por recibida y radicada la demanda de cuenta, tramítese bajo el número con que ha quedado registrada ante esta Junta y con fundamento en el artículo 873 se señalan la fecha de audiencia para que tenga verificativo el desahogo de la audiencia, de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; quedando apercibidas las partes que de no comparecer a la etapa conciliatoria, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y de no comparecer a la etapa de demanda y excepciones, a la parte actora se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda y por lo que corresponde a la parte demandada, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y para el caso de que el demandado conteste la demanda por escrito, se encuentra obligado a presentar copia para el actor, apercibido de que en caso de no hacerlo, la Junta expedirá una a su costa.

Este acuerdo deberá ser notificado personalmente a las partes con un mínimo de 10 días de anticipación a la fecha de audiencia y se deberá entregar al demandado copia de la demanda y del presente acuerdo, todo esto es en el supuesto de que la demanda haya cumplido con una serie de requisitos señalados en líneas anteriores, ya que de no haber cumplido con ellos, la Junta podrá prevenir al

actor para que aclare su demanda, si es el caso.

### 3. EL EMPLAZAMIENTO O NOTIFICACION A LAS PARTES.

Una vez presentada la demanda ante el órgano jurisdiccional, éste dentro del término de 24 horas, emitirá un auto de radicación, en donde señalará la fecha de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; en este mismo acuerdo emitido por la autoridad, se ordenará mandar a emplazar o notificar personalmente a ambas partes, mínimo con diez días de anticipación para que puedan preparar debidamente sus pruebas, que ofrecerán dentro de la audiencia inicial.

El emplazamiento o llamamiento a juicio, es uno de los más importantes medios con que cuenta el órgano jurisdiccional para hacerle saber a las partes sus resoluciones; el emplazamiento se debe entender como un acto formal por medio del cual se hace saber jurídicamente al demandado que existe una demanda en contra de él, y se señalará un término con el apercibimiento de ley para que comparezca ante la autoridad que lo emplazó; por otro lado, "la notificación es el acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presunto, a las partes en un juicio y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso." <sup>5</sup>

Las notificaciones pueden hacerse de diversas maneras, la ley señala que éstas pueden ser personales, por

estrados, por boletín judicial, por edictos y por cédula; por su importancia se mencionarán las personales: artículo 742.- se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al Juicio;
- VIII. El laudo;

- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta ley; y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Es importante hacer notar que la misma ley señala la forma en que se deben hacer las notificaciones personales, así, el artículo 743 señala en una forma detallada cómo se deben llevar a cabo, y para el caso de que no se siguiera rigurosamente, tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo, cualquiera de las partes podrá promover la nulidad de lo actuado, esto traería como consecuencia que la autoridad volviese a emplazar a la parte que no se le hizo notificación o emplazamiento. En el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Federal se establece que:

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales

previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

La Jurisprudencia, en relación al emplazamiento, ha dicho:

EMPLAZAMIENTO A PERSONAS MORALES, FORMALIDADES DEL.- Según lo ordenado por el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de notificar por primera vez a una persona moral, necesariamente a quien el actuario debe buscar al pretender hacer la notificación es al representante legal de esa persona moral y sólo en el caso de que se cerciore de que realmente se trata de una persona que tiene facultades legales para representarla, lo que debe hacer -- exigiendo a ésta que le exhiba los -- documentos correspondientes, podrá -- efectuar la notificación, y es in-- cuestionable que, de no hacerlo así -- el actuario, el emplazamiento deja -- de practicarse en los términos del -- precitado artículo 689.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe -  
1981, Segunda Parte, tesis 66, Pág.  
46.

EMPLAZAMIENTO, NO SE CONVALIDA-  
TACITAMENTE EL.- El emplazamiento en-  
traña una formalidad esencial de los  
juicios que salvaguarda, con la au-  
diencia de las partes, la garantía --  
del artículo 14 Constitucional; por -  
tanto, tratándose de un acto formal,  
debe cumplirse estrictamente con los  
requisitos establecidos por la Ley de  
la Materia.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe -  
1981, Segunda Parte, tesis 67, Pág.  
47.

4. AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES,  
OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

4.1. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION.

La etapa conciliatoria se desarrollará conforme a lo  
dispuesto en la ley. El artículo 876 menciona que la eta-  
pa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera:

- I. Las partes compareceran personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a



la conciliación, se les tendrá por in conformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Por conciliación se debe entender, el acto por medio del cual las partes resuelven un determinado conflicto amigablemente. "La conciliación es considerada como el me jo r de los medios para alcanzar esa paz y esa tranquilidad tan anhelada por el género humano." <sup>6</sup>

La institución de la conciliación es la más importan te que contempla el derecho procesal del trabajo, ya que la ley la establece como obligatoria, para que se encuentre una solución a un determinado conflicto laboral; para lograr la avenencia, se requiere de un especial poder de comunicación y de convencimiento, para hacerle ver a las partes lo benéfico que sería si llegaran a un arreglo, en el cual los beneficiados serían ellos, ya que de seguir el procedimiento, traería como consecuencia un gasto exce sivo, tanto en lo económico como en el factor tiempo.

Establecida como institución dentro del procedimiento laboral mexicano, se convierte en la fase inicial de todo proceso laboral; siendo características de esta etapa: la comparecen cia de las partes realmente afectadas por los intereses en juego en el con-

flicto, en presencia de la autoridad componedora, llevando a cabo un diálogo en el que no existe obligación alguna de rendir pruebas, ni de reconocer o negar hechos, y en donde, ante todo, se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación del funcionario que conoce del diferendo. <sup>7</sup>

Con las nuevas reformas procesales de 1980 que sufrió la ley, el legislador pretendió dar mayor agilidad al proceso, sin embargo, esto en la vida práctica ha traído muchos problemas al tratar de llevar a cabo la audiencia llamada trifásica, por contener tres etapas que son: conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Ahora bien, presentes las partes ante el órgano jurisdiccional, éste hará constar que tanto el actor como el demandado se encuentran presentes, por lo que le dará el uso de la palabra a la parte demandada a fin de que acredite su personalidad jurídica en los términos del artículo 692 de la ley, por lo que con los documentos que pretenda acreditar su personalidad la parte demandada, se le dará vista a la parte actora para que manifieste lo que a su derecho convenga, ya que ella puede hacer alguna objeción de los mencionados documentos, independientemente de esto, la autoridad analiza dichos documentos y si llegan a su convencimiento, emitirá un acuerdo en ese mis

mo acto en donde se le tendrá por acreditada la personalidad a la parte demandada con todas las facultades inherentes a un mandato; inmediatamente después el presidente de la Junta exhortará a las partes para que pasen a la etapa conciliatoria, si ambas partes llegaran a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y se hará un convenio que deberá ser aprobado por la Junta y éste tendrá los efectos de un laudo.

Por otro lado, es importante hacer mención que si las partes no llegaran a ningún acuerdo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

A continuación se proponen algunas soluciones para que la etapa conciliatoria realmente sea lo que el legislador quiso con la Reforma de 1980:

a) Se debe señalar una fecha para que tenga lugar única y exclusivamente la audiencia de conciliación, a fin de que las partes puedan, sin presiones ni coacciones de tiempo, planear tranquilamente sus diferencias y luego en otra fecha, si no hay arreglo, se pasa a la etapa de demanda y excepciones.

b) La conciliación tiene por objeto eliminar contiendas y juicios, por lo que se debe insistir en que las partes lleguen a un arreglo.

c) Debido al exceso de trabajo que tienen los funcionarios de la Junta, no les es posible proponer soluciones

a las partes, por lo que en este caso es necesario que se cree la figura del conciliador, éste debe ser un experto en derecho, capaz de persuadir a las partes para que solucionen su conflicto amigablemente.

#### 4.2. LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Esta etapa se deberá llevar a cabo conforme a lo que establece la ley en su artículo 876. Si en la etapa conciliatoria, las partes no llegaran a ningún arreglo, se iniciará la segunda etapa de demanda y excepciones, en donde el presidente de la Junta preguntará a las partes si llegaran a un arreglo, y ante su negativa dará la palabra al actor para que éste ratifique, aclare o modifique su escrito inicial de demanda y una vez hecho lo anterior, se le dará la palabra al demandado para que conteste u oponga las excepciones y defensas que pueda tener.

El demandado, al contestar la demanda, lo puede hacer oralmente o por escrito, pero en todo caso debe ser ratificada por él, la demanda puede ser contestada de la siguiente forma:

a) La parte inicial del escrito de contestación debe contener la nominación del tribunal ante el cual se somete, el nombre del demandado, el domicilio que señala para cir las notificaciones y la referencia al

escrito de demanda, al cual ocurre a dar contestación, así como el nombre del actor.

b) Una segunda parte denominada de hecho, en la que el demandado debe referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda, ya que el no referirse a alguno de ellos implica la aceptación del mismo.

c) La tercera parte de la contestación, conocida con el nombre de "derecho"; en ella el demandado debe fundamentar su respuesta, apoyándola en el articulado correspondiente a la Ley Federal del Trabajo.

d) Por último, los puntos petitórios, síntesis de la petición concreta del demandado que alega ante el tribunal. <sup>8</sup>

El demandado, en su contestación de demanda, puede tomar diversas actitudes como son: allanarse a las pretensiones del actor, negar los hechos y el derecho que el actor pretenda fundamentar su demanda y oponer excepciones y defensas, entre otras.

Por excepción se debe entender la oposición que hace

el demandado para destruir las acciones del actor, así se tiene que Armando Porras y L6pez, al definir el concepto de excepci6n, cita a Vicente Carabantes diciendo: "Por excepci6n se entiende el medio de defensa o a la contradicci6n o repulsa con que el demandado pretenda excluir, dilatar o enervar la acci6n o demanda del actor." 9

Las excepciones se clasifican en dilatorias y perentorias:

Las dilatorias tienen por objeto retardar, retener las acciones ejercidas por las partes. Las excepciones perentorias son aquellas que atacan directamente la acci6n, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado con ellas, tales serían las excepciones de pago, compensaci6n, subrogaci6n, sustituci6n, patronal, ausencia de relaci6n de trabajo, prescripci6n, cumplimiento de la obligaci6n, laudo firme, etc. 10

Asimismo, es importante hacer notar que el demandado en el acto de la contestaci6n puede oponer defensas, entendiendo por éstas:

La defensa es una oposici6n no a la actividad del 6rgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho

material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción. 11

Las excepciones y las defensas, es común ver en la práctica que se utilicen como sinónimos, sin embargo, es importante tener en cuenta que existen diferencias entre ellas:

a) Lógicamente, la defensa es el género en tanto que la excepción es la especie; de aquí que se diga que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción.

b) La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma, en tanto no se cumpla con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o de detenerla, sino - que se puede dirigir contra los elementos o presupuestos de la acción, como cuando se trata de recusar al Juez.

c) En cuanto al procedimiento, la excepción siempre se ejercita der-

tro de cierto tiempo fatal (plazo), según sea la naturaleza del juicio, en tanto que la defensa se puede ejercitar dentro de cualquier tiempo (término) dentro del procedimiento hasta antes de citar para sentencia. Para la oposición de excepciones existe plazo, en tanto para el ejercicio de las defensas, existe generalmente un término, haciendo natural la distinción entre plazo y término. <sup>12</sup>

Como se puede notar en el párrafo anterior, existen diferencias entre excepciones y defensas, por otro lado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido:

EXCEPCIONES, PRECISION DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS.- Los demandados en los juicios laborales, al contestar las reclamaciones que les formulen sus trabajadores, están obligados a precisar los hechos en que funden sus excepciones a fin de que tales trabajadores puedan preparar su defensa y aportar las pruebas consiguientes para destruir los aludidos hechos; de no procederse en los términos indicados, aun cuando en el curso del procedimiento lleguen a comprobar



se hechos que motiven excepciones imprecisas, no cabe fundar un laudo absolutorio basado en dichas pruebas en virtud de que por no haber quedado debidamente fijada la litis, el laudo sería violatorio de garantías individuales.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe -  
1981, Segunda Parte, tesis 74, --  
Pág. 51.

Es importante hacer mención que las excepciones y las defensas que oponga el demandado al contestar la demanda, deberán ser precisas, para que el actor pueda combatirlas y no llegare a quedar indefenso, además que éstas deben oponerse siempre al dar contestación a la demanda y nunca después.

Ahora bien, puede ser que el demandado no sólo oponga excepciones y defensas contra la demanda del actor, si no que utilice la reconvención o contrademanda, en este caso se debe suspender la audiencia para darle tiempo al actor de preparar la contestación de la reconvención: una vez que se ha contestado ésta, queda entablada la litis, y se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

#### 4.3. OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Una vez que la parte demandada contesta la demanda oponiendo excepciones y defensas, así como lo que a su derecho convino, se le dará la palabra al actor, en el mismo acto, para que ofrezca sus pruebas, en relación a los hechos controvertidos. La Ley Federal del Trabajo señala en una forma enunciativa las pruebas que pueden ofrecer las partes:

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

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En cuanto al orden como se debe llevar a cabo la etapa

pa de ofrecimiento y admisión de pruebas, señalan los maestros Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, que es el siguiente:

- I. Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas; inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas pertinentes y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado. Las objeciones son los obstáculos o razones jurídicas por las cuales no debe admitirse una prueba, bien por ser ociosa e intrascendente o por no estar ofrecida conforme a derecho, o bien porque algún documento se objetare en cuanto a su contenido y forma.
  
- II. Las partes pueden ofrecer nuevas -- pruebas siempre que se relacionen -- con las ofrecidas por la contraparte; en la inteligencia de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.
  
- III. En caso de que el actor necesite -- ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, no-

drá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de que prepare sus medios de prueba correspondientes a esos hechos. Esto constituye una novedad de las reformas procesales de 1980 y una falta de equilibrio de derechos procesales, ya que se refiere en exclusión al actor; consideramos que esta posibilidad deberá otorgarse a ambas -- cuando realmente se justifique.

- IV. Las partes deberán ofrecer sus pruebas conforme a derecho, observando - las normas del capítulo relativo; la propia Ley establece la forma y términos en que las partes deben ofrecer sus pruebas, mediante el - sistema de que son admisibles todos los medios de prueba.
- V. Concluido el periodo de ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, disposición que - pretende terminar con la práctica usual de las Juntas de reservarse - sobre la admisión de pruebas, a

efecto de analizar con profundidad el acuerdo respectivo, aparentemente con el objeto de obtener rapidez en el proceso (artículo 880); sin embargo, en la práctica de asuntos difíciles no opera esta obligación, con objeto de obtener rapidez en el proceso (artículo 880).<sup>13</sup>

Al terminar de ofrecer las pruebas, la Junta resuelve rá inmediatamente cuáles son las que se aceptan y cuáles se rechazan, esto último lo puede hacer porque las pruebas ofrecidas pueden no estar relacionadas con la litis o no estar ofrecidas conforme a lo que establece la ley.

Concluida la etapa de ofrecimiento, la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de que se trate de hechos supervinientes o tachas a los testigos, ofrecidas por alguna de las partes.

#### EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.

Una vez que la Junta ha aceptado las pruebas de las partes, en ese mismo acuerdo, señalará día y hora para su desahogo, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes; asimismo, deberá proveer de todo lo conducente para que se lleve en el menor tiempo posible, también deberá procurar que primero se lleven a cabo las pruebas de la parte actora y en seguida las del demanda

do; es importante hacer notar que el legislador en su -- afán de agilizar el procedimiento, suprimió muchas formalidades; sin embargo, esto no se ha logrado, y así se puede observar que en la práctica el ofrecimiento de pruebas sigue realizándose en una forma lenta, por lo que es necesario buscar mecanismos para que el procedimiento probatorio sea más eficaz en beneficio de las partes.

La ley señala los lineamientos que se deberán seguir para el desahogo de las pruebas en las fracciones I a la IV del artículo 884:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;
- III. En caso de que las únicas pruebas que

falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

- IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

#### LA PRUEBA CONFESIONAL.

La prueba confesional es una de las más importantes con que cuentan las partes en el proceso laboral.

Confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones con-

trovertidas en el juicio y que le perjudican. <sup>14</sup>

La prueba confesional por posiciones se ofrece a cargo de la contraparte, directores, administradores, gerentes y todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento; los miembros de la directiva de los sindicatos, tratándose del segundo caso, sólo podrán ser llamados a absolver posiciones cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios y se los hallan imputado en la demanda o contestación.

Tratándose de personas morales, la prueba confesional debe desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado que tenga testimonio notarial y que en el mismo tenga facultades de articular y absolver posiciones; si se trata de persona física, ésta debe presentarse personalmente ante la Junta para que absuelva las posiciones que le formulará su contraparte.

En el ofrecimiento de esta prueba se debe tener en cuenta cuál es el domicilio de la parte que va a desahogar las posiciones, ya que si esta persona tiene su domicilio fuera del lugar de la jurisdicción de la Junta, en este caso el oferente de la prueba, debe acompañar desde que la ofrece un sobre cerrado conteniendo las posiciones ya que en caso de no hacerlo así, se le desechará dicha prueba, tal como lo menciona la ley en los artículos 780 y 781.



Una vez que la prueba es ofrecida conforme a lo que establece la ley, la Junta emitirá un auto en donde admite dicha prueba, señalando el día y hora para que se lleve a cabo, con los apercibimientos de ley, para el caso de que no comparezca personalmente a absolver posiciones; en este caso se debe citar personalmente en el domicilio que tenga señalado en el expediente.

Llegado el día y hora señalado para que se lleve a cabo dicha prueba y estando presente el absolvente, el -- auxiliar de la Junta procederá a abrir el sobre que con tiene el pliego de posiciones y en ese mismo acto las calificará aceptando las que estén formuladas conforme a de recho, acto seguido se protestará a la persona que va a desahogar la prueba para que se conduzca con verdad de las posiciones que se le formularán; desahogadas las ante riores, la parte oferente de la prueba, puede preguntar verbalmente al absolvente otras posiciones, previa califi cación que haga la Junta de las mismas, una vez terminado el ofrecimiento de dicha prueba, se firmará al margen de lo declarado para constancia por las partes que intervi- nieron.

En el caso de que la persona citada para absolver po siciones no se presente el día y hora señalado, se le hará efectivo el apercibimiento, declarándolo confeso ficta mente de las posiciones que se hubieran calificado de le gales y que se le hubieran formulado.

Ahora bien, se puede presentar el caso de que la per sona que va a desahogar las posiciones, ya no trabaje con

el patrón demandado, previa comprobación de lo anterior, por lo que en esta situación, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio, en caso de ignorarlo, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de dicha prueba; la Junta tendrá la obligación de solicitar a la empresa o establecimiento, el último domicilio que tenga registrado dicha persona, en caso de desobediencia, la Junta lo hará presentar por medio de la policía, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 793 de la ley.

Sin duda, la prueba confesional por posiciones, es una de las más controvertidas, ya que en muchos de los casos la persona que la desahoga cae en contradicciones ante un pliego demasiado extenso y ante la habilidad del abogado para formular las posiciones, por lo que se considera que el trabajador se encuentra en desventaja ante el patrón persona moral, ya que será su apoderado legal el que absuelva posiciones y éste es persona experta en derecho, por lo que en algunos casos es contraproducente que el trabajador ofrezca la prueba confesional de su contraparte.

#### LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Es aquella que las partes ofrecen a cargo de una persona ajena al juicio y cuyas declaraciones versarán sobre los puntos controvertidos de la litis.

Todas las personas que tengan conocimiento o que les consten hechos ocurridos en relación con una controversia, se encuentran obligadas a comparecer ante la autoridad, para que declaren sobre lo que vieron o escucharon.

El ofrecimiento de esta prueba se deberá llevar a cabo dentro de la etapa de ofrecimiento de pruebas y el oferente se encuentra obligado a dar el nombre y domicilio de los testigos, lo anterior con la finalidad de que su contraparte pueda investigar los antecedentes de dichos testigos y en su oportunidad manifestar lo que a su derecho convenga, en caso de que la parte que ofrece la prueba, manifieste que no puede presentar al testigo se lo hará saber a la Junta, argumentando causa y motivo, y le solicitará que se le notifique el día y hora para llevar a cabo dicha prueba.

En la práctica es muy común ver que el testigo no radica dentro de la jurisdicción de la Junta, por lo que en esta situación, la parte que ofreció dicha prueba deberá ofrecer el interrogatorio con sus respectivas copias para que la contraparte pueda formular sus repreguntas que procedan, previa calificación que haga la Junta; en este caso la autoridad debe girar exhorto a la Junta competente, para que ante ésta se desahogue dicha prueba, una vez hecho lo anterior deberá devolver el pliego a la autoridad que está conociendo del proceso; ahora bien, estando presente el testigo ante la Junta, éste se identificará si así lo pidieran las partes y esto lo puede hacer en ese mismo acto o la Junta le dará tres días para que lo haga, con el apercibimiento de que si no lo hace, dicha prueba-

no se tomará en cuenta al momento de dictar el laudo; acto continuo se le tomará la protesta para que se conduzca con verdad y advertirle las penas en que puede incurrir en caso de conducirse con falsedad; desahogadas las preguntas, previa calificación que haga la Junta, se le dará la palabra a la parte contraria para que pueda formular las repreguntas al testigo, si en su deseo puede hacer valer objeciones en contra del testigo, asimismo, puede de iniciar un incidente de tachas si lo cree conveniente o piensa que el testigo se condujo con falsedad. En este caso es común ver que algunos abogados, sin tener derecho alguno, tachan al testigo de falso sólo para ganar tiempo.

Por otro lado, se puede observar la práctica común de que las partes presenten testigos falsos, ya que en muchos de los casos los testigos que vieron o escucharon los hechos se niegan a declarar, en ocasiones, si éstos siguen trabajando para el patrón.

Es aconsejable preparar bien a los testigos para que puedan declarar lo que realmente vieron; asimismo, es importante hacer notar que es más conveniente que las partes presenten a sus testigos y no sea la autoridad la que los mande citar, ya que en este caso difícilmente el testigo que es llamado por la autoridad, quiera declarar en beneficio de la parte que lo ofreció.

En relación a los testigos que no radican dentro de la jurisdicción de la Junta y que ésta deberá girar exhorto a la autoridad competente, esto en muchos de los casos

atente contra el principio de inmediatez, por lo que se le debe buscar alguna solución.

Respecto a la prueba testimonial, el Máximo Tribunal ha dicho:

TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO.--

Es ilegal que una Junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrono demandado, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe - 1981, Segunda Parte, tesis 206, -- Pág. 158.

TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, VALOR PROBATORIO DEL.- Un só lo testigo puede formar convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de ve

racidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe - 1981, Segunda Parte, tesis 207, -- Pág. 158.

#### LA PRUEBA DOCUMENTAL.

La regulación de la prueba documental tiene gran importancia a partir de 1980, ya que es en esta fecha cuando la ley la regula más específicamente; anteriormente, la Ley Federal del Trabajo de 1970, sólo se concretaba a mencionar que las partes exhibirían los documentos y objetos que ofrecieran como pruebas, y se aplicaba supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Desde tiempos remotos, los documentos se han clasificado en públicos y privados.

Los documentos públicos son los -- creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos, investidos

de facultad soberana. Los documentos privados son aquellos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, en donde se puede apreciar que se hace constar la celebración de actos particulares, independientemente de la intervención del funcionario público. <sup>15</sup>

Los documentos públicos que ofrecen las partes en el procedimiento laboral harán fe en el mismo sin necesidad de que estén legalizados, como en el caso de las actas de matrimonio, de nacimiento, etc.; en el caso de que la contraparte llegara a objetar estos documentos, ésta deberá ofrecer las pruebas para desvirtuar lo que su contraparte quiso probar con los documentos.

En cuanto a los documentos privados, éstos se ofrecen por cualquiera de las partes, o terceros, y en el caso de ser objetados, quedarán en autos y no podrán regresarse a la persona que los presentó, hasta que se haga el perfeccionamiento respectivo.

El legislador, con la nueva reforma de 1980, dio un paso importante a favor de la clase trabajadora, ya que estableció en su artículo 804 que 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 contra-

to colectivo o contrato-ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el contrato 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.

Es importante hacer mención que en caso de que el patrón incurra en incumplimiento a lo dispuesto por el artículo



culo anterior, la ley establecerá la presunción de ser ciertos los hechos, a favor de la parte que ofreció la prueba, esto viene a llenar una de las lagunas de la ley, ya que en muchos de los casos el trabajador por desconocimiento de la ley, celebraba contrato con su patrón pero éste en la mayoría de los casos, se quedaba con dicho contrato y no le daba copia, y en el momento en que era despedido el trabajador, se encontraba ante un verdadero dilema, ya que cómo iba a comprobar que trabajó para el patrón, por mencionar algunos de los tantos casos que ahora quedan solucionados, pues en la actualidad, con el hecho de que el trabajador argumente que trabajaba con dicho patrón y ofrecer otras pruebas, como pueden ser testimoniales u otros documentos, puede acreditar que existió una relación laboral entre el trabajador y el patrón, adquiriendo sus derechos el trabajador.

#### LA PRUEBA PERICIAL.

En el proceso laboral las partes pueden plantear hechos en donde sea necesario que se ofrezca la prueba pericial para que sea un experto en la materia quien sugiera a la Junta cómo se debe resolver un determinado conflicto; así se tiene que la prueba pericial es definida de la siguiente manera:

Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una observación o preparación especial, obte-

nida por el estudio de una materia es pecífica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona - el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial. 16

La ley establece que la persona que se ostente como perito, debe tener determinados conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre la cual versará su dictamen; además, la palabra perito hace presumir una condición de experto en la materia o en una determinada área del conocimiento que pueda ser en caligrafía, grafoscopia, dactiloscopia, medicina, contabilidad, física y química, por mencionar algunas de ellas, en donde las partes o la Junta pueden pedir que intervenga un experto en la materia controvertida.

La prueba pericial se debe ofrecer especificando la rama o ciencia en que versará el peritaje, exhibiendo el cuestionario respectivo y acompañando copia para la otra parte, pudiendo nombrar perito desde ese momento, si así lo desea; es importante señalar que tratándose del trabajador y éste carezca de medios económicos, se lo hará saber a la Junta, tal y como lo señala el artículo 824, fracción III de la ley.

Cuando las partes o la autoridad nombran un perito, éste debe acudir ante la Junta, en donde aceptará el cargo y rendirá la protesta de exponer su dictamen conforme

a las reglas técnicas aplicables y a su real saber y entender, hecho lo anterior, los peritos rendirán su dictamen en la audiencia que se haya señalado, las partes o la autoridad podrán hacer las preguntas que deseen en relación al peritaje que rinda cada una de las partes.

Asimismo, la autoridad puede nombrar un tercer perito cuando de lo expuesto por los peritos de las partes se observe que sus peritajes son contradictorios.

La prueba pericial es una de las más técnicas que el legislador regula de una manera más específica en la reforma de 1920; en la actualidad se ve que es necesario suprimir el derecho que tienen las partes de nombrar peritos, ya que el perito de alguna de las partes siempre al rendir su dictamen, se inclinará a favor de ésta; por otro lado, la parte contraria hará lo mismo, rindiendo su dictamen a favor de la persona que lo contrató, es por esto que difícilmente estos peritos aclaran un hecho controvertido dando la solución al mismo.

Por lo anterior, sería mucho más conveniente que sea la propia autoridad quien nombre un perito para que éste sea el que resuelva el punto planteado, dándole una claridad al mismo, y sea la Junta la que determine el valor que se le dará.

En relación a la prueba pericial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado jurisprudencia:

PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA.  
NO CONSTITUYE DELEGACION DE LA FACUL-

TAD JURISDICCIONAL.- No puede considerarse desviada la función jurisdiccional, si para llegar a la conclusión determinante de la sentencia, se concede pleno valor probatorio al dictamen de peritos, pues lo único que hace el juzgador en este caso, es acudir a especialistas en la materia que lo auxiliien en el exacto conocimiento del problema controvertido, lo que lejos de desvirtuar su alto cometido, lo hace aún más respetable y ajustado a derecho.

Jurisprudencia 497 (Sexta Epoca),  
Pág. 810, Volumen 2a. Sala, Tercera Parte, Apéndice 1917-1975.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Si bien el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ( 885 Ley Actual), autorizaba a las Juntas para apreciar las pruebas en consecuencia, no las facultaba para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe - 1981, Segunda Parte, tesis 159, -- Pág. 122.

## LA PRUEBA DE INSPECCION.

La prueba de inspección es nueva en la ley, ya que fue hasta la reforma de 1980, en que el legislador la regula en el capítulo XII. Esta prueba viene a solucionar una serie de problemas que se presentaban en los litigios y que en muchos casos, se ofrecía en su lugar la prueba pericial, tratando de solucionar el problema.

En la actualidad, la ley regula tanto la prueba de inspección como la pericial; diversos autores han tratado de definir la prueba de inspección diciendo que es "Un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el Juez tenga un conocimiento directo y sensible de la cosa o persona, relacionada con el litigio." <sup>17</sup>

Por otro lado, Armando Porras y López define la prueba de inspección diciendo: "El reconocimiento o inspección es el acto procesal en virtud del cual el titular de la autoridad del trabajo personalmente, conoce personas, actos, cosas, documentos y animales, materia del proceso." <sup>18</sup>

La prueba de inspección se debe ofrecer en el momento procesal oportuno y además, la parte que la ofrezca debe cumplir con todos los requisitos que marca la ley en el artículo 827:

La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la

misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

En el caso de no ofrecerse como lo señala el artículo anterior, la Junta puede desecharla, y con esto la parte que la ofreció perderá un valioso medio de prueba para las pretenciones que demanda en su escrito inicial.

En cuanto a la forma como debe desahogarse la prueba de inspección, es importante mencionar que una vez ofrecida la prueba por las partes, la Junta dictará un acuerdo en donde señalará el día, hora y lugar en que se llevará a cabo dicha prueba, las partes pueden acompañar al actuario de la Junta y hacer las objeciones y comentarios que consideren pertinentes, una vez terminada la inspección, el actuario levantará una acta circunstanciada en donde se hará constar las personas que intervinieron y los objetos materia de la prueba, firmando las personas que intervinieron y quisieron hacerlo.

En el caso de que sean documentos u objetos que las partes no los tengan a su disposición, se le hará saber a la Junta, señalando el domicilio y la persona que los tiene en su poder, para que sea la Junta quien los solicite con los apercibimientos que procedan según el caso.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado interesantes jurisprudencias al respecto.

INSPECCION DE DOCUMENTOS, PRUEBA DE, NO EFECTUADA, PRESUNCIONES.- Para que puedan tenerse por ciertos los hechos que una de las partes trata de probar mediante una inspección de documentos, que no se llevó a cabo por negarse su contrario a exhibirlos, es necesario que esos hechos no estén contradichos por prueba existente en autos, pues ante la existencia de esta última prueba, la presunción queda desvirtuada.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe - 1981, Segunda Parte, tesis 93, Pág. 64.

INSPECCION, PRUEBA DE, LEGALMENTE OPRECIDA.- La inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda que no se requiera de conocimientos técnicos especiales, de tal manera que si el oferente de la prueba cumplió con lo establecido por la fracción IV del artículo 760 (ahora 780), de la Ley Federal del Trabajo, especificando los

datos necesarios para que procediera el desahogo correspondiente, como lo son el lugar donde se encuentra la cosa a inspeccionar y los puntos sobre los que se debe practicar la inspección y los lapsos que debe abarcar, la prueba ha sido legalmente ofrecida.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe - 1978, Segunda Parte, tesis 4, Pág. 7.

#### LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

La prueba presuncional es definida por la ley en el artículo 830, el cual dice: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

La mayoría de los expertos en la materia del derecho del trabajo, coincidieron en que la prueba presuncional no es un medio de prueba, ya que las partes, al ofrecerla no cuentan con elementos para hacer los razonamientos lógicos jurídicos que de un hecho desconocido se pueda llegar a conocer otro.

La prueba presuncional se clasifica en legal y humana, la primera se da cuando la ley la establece expresa-



mente, y la segunda es aquella que resulta cuando de un hecho debidamente aprobado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Es importante hacer notar que las presunciones son apreciadas por el juzgador, aunque las partes no ofrezcan dicha prueba.

En la práctica es común ver que las partes sí se concretan a decir que ofrecen dicha prueba en todo lo que favorezca y beneficie a los intereses del suscrito.

#### LA PRUEBA INSTRUMENTAL.

Esta prueba está regulada en la ley y es definida de la siguiente forma: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivos del juicio." (Artículo 380).

En la práctica es común ver que las partes la ofrecen como medio de prueba, sin embargo, se debe hacer notar que no es propiamente un medio probatorio, ya que la Junta se encuentra obligada a tomar todas las actuaciones que obran en el expediente al emitir su resolución o laudo.

## 5. LOS ALEGATOS.

Se entiende por alegatos "la expresión o exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente." 19

Es decir, los alegatos son los argumentos jurídicos que esgrimen las partes litigiosas para demostrar a la Junta o Tribunal la aplicabilidad de la norma jurídica al caso concreto, todo lo anterior lo harán mediante un breve análisis de las acciones, defensas, excepciones y pruebas que hayan ofrecido, reiterando el por qué la autoridad debe condenar o absolver a la parte que presentó sus alegatos.

Las partes pueden formular sus alegatos en forma oral o escrita y esto lo deben hacer una vez que todas las pruebas hayan sido desahogadas, es cuando el secretario de la Junta dará la palabra primeramente al actor y después al demandado para que en el acto formulen sus alegatos, o si es su deseo pedir un término para ofrecerlos por escrito. Una vez formulados los alegatos por las partes, la Junta declarará cerrada la instrucción, previa certificación del secretario de que no quedan pruebas por desahogar.

En los procedimientos es común ver que el secretario de la Junta le pide a las partes que formulen sus alegatos, al terminar el desahogo de pruebas, con el apercibimiento de que en caso de no formularlos tendrán por perdi

do su derecho para hacerlo. Es importante reflexionar en relación a esto, ya que como se ha dicho anteriormente, los alegatos requieren de un estudio de todo lo actuado, para estar en condiciones de dar argumentos válidos que puedan convencer al juzgador de que se tiene la razón y el derecho, por eso es importante que la ley establezca un artículo que señale un término para ofrecer los alegatos; si bien es cierto que la ley en su artículo 735 dice que: "Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un -- término, éste será el de tres días hábiles." Como se puede apreciar, bien podría aplicarse el artículo anterior - en relación al término para que las partes formulen sus - alegatos, sin embargo, se vuelve a insistir que en la -- práctica no se lleva a cabo y las partes no lo señalan -- por referirse a un término común para todos los actos pro- cesales y no específicamente a los alegatos.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido jurisprudencia en el siguiente sentido:

ALEGATOS, OMISION DEL EXTRACTO O REFERENCIA A LOS, INTRASCENDENTE.- No constituye violación de garantías por parte de la Junta el hecho de que ésta, en el laudo impugnado, no haga un extracto de los alegatos presentados por las partes o deje de hacer referencia de los mismos en el propio laudo.

do, porque tal omisión no trasciende al resultado de la resolución, ya que los alegatos puedan producir en relación a sus pretensiones y la Junta no está obligada a resolver conforme al contenido de ellos, sino de acuerdo con la litis planteada, enumerando - las pruebas, apreciándolas conforme lo crea debido en conciencia, exponiendo las razones legales de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirven de fundamento.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe - 1981, Segunda Parte, tesis 13, Pág. 12.

## 6. EL LAUDO.

Una vez que las partes han formulado sus alegatos, termina la fase de instrucción mediante la declaración que haga el secretario de acuerdos, y se pasará a la fase más importante del procedimiento, que es la del juicio, - en donde el auxiliar de la Junta, de oficio, dictará un proveído declarando cerrada la instrucción y procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que debe presentar en un término máximo de diez días, así lo menciona la ley, sin embargo, debido al exceso de trabajo

que tiene el auxiliar de la Junta, le es imposible realizar tal proyecto de laudo, por lo que se lo turnará a un auxiliar dictaminador, será éste quien dentro del término que señala la ley presentará el mencionado proyecto en donde señalará lo dispuesto en la parte final del artículo 885:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse aprobados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

Formulado el proyecto anterior del laudo, se entregará copia de éste a los representantes que integren la Junta, es decir, del capital, trabajo y gobierno; éstos con-

tarán con un plazo de cinco días hábiles para solicitar, si así lo estiman oportuno, que se practiquen todas las diligencias que no se hubieren llevado a cabo y que no sea por causa imputable a alguna de las partes.

Una vez desahogadas las diligencias, si es que las hubo, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma a una audiencia en la cual se discutirá y votará el proyecto de laudo también llamado dictamen, éste se deberá llevar a cabo dentro de un término de los diez días siguientes en el que se haya concluido el término fijado o que se hayan recibido las pruebas o desahogadas las diligencias propuestas por los representantes, en la anterior audiencia se le dará lectura al mencionado proyecto de resolución y una vez hecho lo anterior se discutirá el negocio y en el caso de que se apruebe el proyecto del laudo, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se pasará a firma de los miembros de la Junta, una vez realizado esto, el secretario de la Junta se lo turnará al actuario para que proceda a realizar la notificación correspondiente, el cual le hará saber a las partes personalmente tal resolución y éstas contarán con un término de tres días hábiles, si lo consideran conveniente podrán solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, en el caso de que hubiera errores o precisar algún punto, la Junta resolverá en breve término, pero no podrá cambiar, por ningún motivo, el sentido de la resolución.

El laudo se puede definir de la siguiente forma:

"Laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho." <sup>20</sup>

El laudo, al ser pronunciado por la Junta, debe reunir determinados requisitos que señala la ley, éstos son:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo Pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contes-  
tación que deberá contener con clari-  
dad y concisión, las peticiones de -  
las partes y los hechos controverti-  
dos;
- IV. Enumeración de las pruebas y aprecia-  
ción que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la  
jurisprudencia y doctrina que les sir-  
va de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos. (Artículo 840)

Como se puede observar, el laudo es un acto jurisdic

cional que debe cumplir los requisitos establecidos en la ley, además de que la misma también establece que deben ser congruentes con la demanda, claros y precisos, que debe establecerse el salario que sirve de base a la condena y que se dictarán a verdad sabida, partiendo de un silogismo, en donde la premisa mayor estará representada por los considerandos, la menor por los resultandos y la conclusión estará representada por los puntos resolutive del laudo, por lo que éste empezará diciendo que vistos los autos para dictar resolución definitiva, en donde se pondrá la fecha y las partes contendientes, resultando varios puntos en donde se deberá tratar sobre el escrito presentado por la parte actora haciendo alusión a todas y cada una de las prestaciones y dándole entrada a la demanda, ordenándose que se emplace a la parte demandada, en donde también se hará mención de las pruebas que ofrezca y cómo se estableció la litis y el desahogo de la misma; después de esto se pasará a los considerandos que son aquellos en donde el tribunal fundará el por qué conoció del presente asunto, dependiendo la acción o derecho que haya ejercitado alguna de las partes. Después de lo anterior, se pasará al punto más importante, en donde el tribunal deberá resolver en concreto si le asiste la razón a la parte actora o a la parte demandada, estableciendo, si es el caso, las prestaciones a que tenga derecho alguna de las partes, señalando con precisión la cantidad que se deberá pagar por concepto de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en el escrito inicial, una vez hecho lo anterior, firmarán los representantes del gobierno, -- del capital y del trabajo, el secretario dará fe del mis-



mo y se ordenará que a las partes se les haga de su conocimiento la anterior resolución para todos los efectos legales a que haya lugar.

Es importante mencionar, que el laudo deberá estar debidamente fundado y motivado, porque de no ser así cualquiera de las partes podrá acudir a promover un juicio de amparo, en donde una vez revisado el laudo, ya sea por el Tribunal Colegiado de Circuito o Juzgado de Distrito, si éstos consideran que existió alguna violación en el procedimiento, ordenarán que se dicte un nuevo laudo, en donde se restablezcan las garantías que se le violaron al quejoso; por eso, hablar de laudo es equiparable a una sentencia, ya que las dos resoluciones deben cumplir una serie de requisitos que establece la ley y que el juzgador deberá seguir al dictar su resolución.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado diferentes jurisprudencias, de las cuales, por su importancia, se mencionarán algunas:

**LAUDO INCONGRUENTE.**- Si una Junta, al pronunciar el laudo respectivo, omite resolver sobre alguno o algunos de los puntos de la controversia, con ello falta al principio de congruencia que exige el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en violación de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe -  
1981, Segunda Parte, tesis 105, --  
Pág. 75.

LAUDOS. DEBEN CONTENER EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS RENDIDAS.- No basta - que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aunque las Juntas no están obligadas a sujetarse dando las razones en que se fundan para darles o no valer en no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando las razones en que se fundan para darles o no valor en el asunto sometido a su decisión.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe -  
1981, Segunda Parte, tesis 106, --  
Pág. 76.

LAUDOS. SU IRREVOCABILIDAD.- De acuerdo con el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ( 847 y 848 de la actual ley), son improceden

tes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dicten.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe - 1981, Segunda Parte, tesis 108, -- Pág. 77.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Armando, PORRAS Y LOPEZ, Derecho Procesal del Trabajo, 3a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1977, pág. 233.
- 2.- Miguel, BERMUDEZ CISNEROS, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2a. Edición, Ed. Trillas, México, 1989, pág. 127.
- 3.- Rafael, DE PINA VARA, Diccionario de Derecho Procesal, 7a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1978, pág. - 207.
- 4.- Alberto, TRUEBA URBINA, El Nuevo Derecho Procesal - del Trabajo, Teoría Integral, 2a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1973, pág. 449.
- 5.- Miguel, BERMUDEZ CISNEROS, op. cit. pág. 129.
- 6.- Armando, PORRAS Y LOPEZ, op. cit. pág. 212.
- 7.- Miguel, BERMUDEZ CISNEROS, op. cit. pág. 136.
- 8.- Ibid. pág. 139.
- 9.- Armando, PORRAS Y LOPEZ, op. cit. pág. 144.
- 10.- Hugo Italo, MORALES y Rafael, TENA SUCK, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edición, Ed. Trillas, México, 1987, pág. 40.
- 11.- Ibid. pág. 39.
- 12.- Armando, PORRAS Y LOPEZ, op. cit. pág. 145, 146.
- 13.- Hugo Italo, MORALES y Rafael, TENA SUCK, op. cit. - pág. 160.

14.- Ibid. pág. 113.

15.- Ibid. pag. 125.

16.- Ibid. pág. 131.

17.- Néstor, DE BUEN IOZANO, Derecho Procesal del Trabajo,  
Ed. Porrúa, México, 1988, pág. 476.

18.- Armando, PORRAS Y LOPEZ, op. cit. pág. 284.

19.- Miguel, BERMUDEZ CISNEROS, op. cit. pag. 156.

20.- Hugo Italo, MORALES y Rafael, TENA SUCK, op. cit. --  
pág. 138.

CAPITULO IV.

LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES EN LA PRACTICA.

1. EL AVISO DEL DESPIDO AL TRABAJADOR.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se señala en el último párrafo del artículo 47, que: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."

Es importante hacer notar que en la ley anterior, el legislador pretendió que el patrón le hiciera saber al trabajador que estaba despedido por haber incurrido en alguna causal que la ley señalaba en su artículo 47 y en sus fracciones; pero olvidó o dejó para la interpretación, imponer sanción alguna para el caso de que el patrón no cumpliera con lo señalado en la ley. Lo anterior, implicó que se presentaran varios problemas que afectaban a la clase trabajadora, argumentando a su favor que el patrón debía cumplir con la disposición señalada en el último párrafo del artículo 47, y ante tal problemática, tuvo que intervenir la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictando jurisprudencia en el sentido de que la omisión del aviso podría ser motivo de una sanción administrativa, y no de que el despido se declarara injustificado; esto lo resolvió debido a que los patrones argumentaban que no existía un procedimiento por el cual se le pudiera dar aviso al trabajador, ya que en la mayoría de los casos, éste se negaba a recibir el aviso de rescisión, en donde,

según el patrón, se daba por terminada la relación laboral. Lo anterior se considera injusto, ya que esa no fue realmente la intención del legislador al poner tal disposición en la ley.

Los trabajadores no estuvieron de acuerdo con tal jurisprudencia de la Corte y siguieron pugnando porque se estableciera una disposición que realmente viniera a solucionar el problema del aviso del despido. Fue hasta el año de 1980 que se aprobó una iniciativa de ley, misma que entró en vigor el día 10. de mayo del mismo año, en donde se introdujeron dos párrafos al artículo 47, y que son los siguientes:

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En los párrafos anteriores se puede notar que ahora

sí, el legislador consignó que para el caso de que el patrón no cumpliera con dar aviso al trabajador o a la Junta, si éste se negare a recibir el aviso del despido, será injustificado, aunque en juicio se pueda probar que el trabajador incurrió en alguna causal que se señala en las fracciones del artículo 47 de la ley.

Por otro lado, la 4a. Sala en materia laboral ha sustentado el siguiente criterio:

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN LABORAL, POR EL PATRÓN, FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.- 4 de abril de 1983.- 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Precedente:

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Po-



nente: Juan Moisés Calleja García.  
- Secretario: Constantino Martínez  
Espinosa.

Informe 83, Segunda Parte, Cuarta-  
Sala, Pág. 29.

El despido "es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." <sup>1</sup>

Cuando el trabajador incurre en alguna causa que sea bastante grave y que además, la ley la establezca como causa de terminación o rescisión de su contrato de trabajo, sólo en este caso el patrón tendrá el derecho de ejercer una acción en donde hará del conocimiento al trabajador, que está despedido, por haber incurrido en una o varias causales que establece la ley en las fracciones del artículo 47, y en caso de que éste se negare a recibir tal aviso, el patrón se encuentra obligado a hacer -- del conocimiento a la autoridad, siendo ella quien le haga saber la decisión anterior del patrón al trabajador. - El derecho que tiene el patrón de despedir al trabajador es prescriptible, o sea que tiene un mes para hacerlo a - partir del día siguiente en que el trabajador incurrió en alguna causal que señala la ley, transcurrido el término anterior sin que lo haga, por ese sólo hecho, se considerará que el patrón consintió el acto y no tendrá acción ni derecho que hacer valer en contra del trabajador.

CAUSAS DE RESCISION EN LAS QUE PUEDE INCURRIR EL  
TRABAJADOR.

Las causas del desruido o también llamadas de rescisión, se encuentran en diferentes artículos de la Ley Federal del Trabajo, y que por su importancia se analizan las que establece el artículo 47 en sus diversas fracciones.

Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador (artículo 47, fracción I).

La causal anterior se da cuando el patrón es engañado y por tal motivo da su consentimiento para que se establezca una nueva relación laboral entre el trabajador y su empresa, para lo anterior, el trabajador o el sindicato ofrece documentos falsos que demuestran que el trabajador tiene determinadas facultades, las cuales lo acreditan como apto para realizar determinadas actividades. Lo anterior puede traer como consecuencia que una persona -- que no tiene la capacidad ni los conocimientos necesarios

realice cierta actividad que puede ser peligrosa para su persona y para los demás, independientemente de los gastos innecesarios que le puede ocasionar con desempeñar el trabajo, para lo cual no está capacitado.

Se entiende que:

El engaño consiste en la actividad de los trabajadores o de los sindicatos por medio del cual cambian o alteran la verdad presentando como ciertos hechos falsos que producen en el patrón un estado de error o equivocación. Es una actividad mentirosa que hace incurrir al patrón en una creencia falsa. <sup>2</sup>

La fracción anterior es considerada como necesaria y justa, ya que evita males mayores con la actitud negativa de parte del trabajador o del sindicato, según sea el caso, cuando se ha dado esta causal, el patrón podrá hacerla valer, ya que al tener documentos en donde el trabajador diga poseer determinadas aptitudes, y no sea verdad, está incurriendo en una causa plenamente justificada que ha sido establecida en la ley y que el patrón puede ejercitarla cumpliendo los requisitos y dando por termina da la relación laboral sin que exista responsabilidad para él.

Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u hon-

radez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. (Artículo 47, fracción II).

Esta causal de rescisión o de terminación, es una de las más amplias, ya que contiene no sólo una causal, sino varias que se consignan en la misma fracción, por lo que es importante tratar de saber qué se debe entender por probidad u honradez, definiéndose éstas como:

Todas aquellas acciones u omisiones, delictivas o no, por medio de las cuales los trabajadores lesionan un patrimonio o, aunque no lo lesionen, incumplen con el deber de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones con lealtad. <sup>3</sup>

De la definición anterior, se puede decir que las faltas de probidad u honradez en que los trabajadores pueden incurrir al prestar un trabajo personal subordinado al patrón, pueden quedar tipificadas como un delito sancionado por el Código Penal, por lo que, desde luego, si un trabajador fuera acusado de robo y existiera alguna --

sentencia condenatoria para el mismo, sería una causa de rescisión que el patrón podrá argumentar, sin embargo será el Tribunal quien deberá estudiar la sentencia y las pruebas, y será él quien en última instancia pueda determinar si en verdad existió la causal señalada en la ley.

Dada la importancia de la causal anterior, y las controversias que se han suscitado en cuanto a lo que se debe entender por probidad y honradez, se han dado diversas jurisprudencias y criterios emitidos por el Máximo Tribunal, por lo que es importante señalar algunas de las más sobresalientes: Cuando el trabajador establece un negocio idéntico al de su patrón o presta un servicio de la misma naturaleza que le viene prestando al patrón; cuando el -- trabajador estando obligado a desempeñar su jornada de -- trabajo normal se duerme en la misma o busca algún lugar dónde dormirse; cuando usa, para beneficio propio bienes del patrón que están destinados al trabajo; cuando cobra el salario sin que realice actividad alguna, que son los llamados aviedores; cuando dolosamente detiene bienes del patrón, como puede ser dinero o documentos; cuando le destinan para la realización de su trabajo algún vehículo y lo utiliza para beneficio propio; cuando el cobrador de un camión no entrega los boletos a los usuarios quedándose con el importe para beneficio de él; si un trabajador sale de su centro de trabajo y regresa más tarde a checar su tarjeta como si realmente hubiera estado desempeñando la labor que le corresponde; el trabajador que represente a otro en cualquier juicio en contra del patrón sin que éste sea representante sindical de dicha empresa; cuando

el trabajador no toma las medidas necesarias, debiendo haberlo, ya que el puesto que desempeña implica que tome esas medidas. Estas son algunas de las más importantes -- que ha dictado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Asimismo es importante hacer mención que la falta de probidad u honradez, se configura no importando el valor que puedan tener las causas u objetos en las que pueda sustraer el trabajador.

También es importante señalar que la fracción anterior señala que es causa de rescisión cuando existan actos de violencia o amagos, injurias o malos tratos; de esto también se puede decir que se dan diversas causales de rescisión, ya que el trabajador se encuentra obligado a conservar una buena relación no sólo con el patrón, sino también con sus compañeros de trabajo, por lo que si injuriara a los mismos o los agrediera verbal o físicamente, estaría en los supuestos que marca la ley, y sólo puede argumentar que él no fue el que provocó sino el patrón o alguno de sus compañeros o también algún representante del patrón, por lo que actuó en legítima defensa repeliendo una agresión, en este caso, si comprueba este último, no habrá sanción alguna para él.

"Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo." (Artículo 47, fracción III).

Para que se de la causal anterior, es necesario que un trabajador ejerza actos de violencia, injurie o agrede a otro trabajador, estando ambos realizando sus actividades en el centro de trabajo y que además dicha conducta anormal por parte de los trabajadores altere la disciplina en donde se desempeña su trabajo.

La violencia que puede ejercer un trabajador sobre los demás puede ser física o moral, entendiéndose por la primera, cuando el trabajador, haciendo uso de la fuerza material, propina golpes o agrede a otro compañero estando realizando su actividad normal; la segunda se da cuando un trabajador amenaza a otro con causar algún daño a su persona, a sus familiares o a sus bienes si no realiza determinada conducta de acción u omisión a favor de ---- aquel.

El Máximo Tribunal ha dictado jurisprudencia al respecto:

RIÑA, LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El solo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción III del artículo 122 de la

Ley Federal del Trabajo (fracción III del artículo 47 de la ley actual).

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe - 1981, Segunda Parte, tesis 177, -- Pág. 137.

Con el criterio anterior, queda claro que con cualquier riña que se presente en el centro de trabajo y en donde sean los protagonistas, trabajadores, es indudable que se altera el orden, trayendo como consecuencia, pérdidas para el patrón, puesto que los trabajadores dejan de realizar su trabajo, algunos como simples espectadores de la riña y otros como contendientes.

Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. (Artículo 47, fracción IV).

Con la fracción anterior queda plenamente demostrado que los trabajadores tienen la obligación de conducirse con honestidad, adoptando buenas costumbres, y no sólo dentro del centro de trabajo, ya que si éstos ejercieran



algún acto de violencia, amagos e injurias, en contra del patrón, aunque lo hicieran en la calle, esto es causal de rescisión en contra de los trabajadores que reslicen los actos anteriores; con la novedad de que el legislador, - pretendiendo proteger a la clase trabajadora dijo que tales actos hicieran imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, por lo que en este caso le toca al jugador decidir cuándo realmente los actos hacen imposible -- que continúe el trabajador prestando el servicio al pa---trón. Se cree justa la disposición del legislador, ya que el patrón puede actuar de mala fe educiendo que un trabajador fuera del centro de trabajo lo injurió o lo agre---dió, ya que en la vida práctica se observan casos de que el patrón cuando quiere deshacerse de un trabajador, argu---menta dicha disposición para poder rescindir la relación-laboral que lo unía al trabajador.

Ocasionar el trabajador, intencional-  
mente, perjuicios materiales durante  
el desempeño de las labores o con mo-  
tivo de ellas, en los edificios, -  
obras, maquinaria, instrumentos, mate-  
rias primas y demás objetos relaciona-  
dos con el trabajo. ( Artículo 47,  
fracción V).

El trabajador incurre en la causal anterior, cuando  
cause perjuicios materiales intencionales en contra de

los objetos o cosas que sean del patrón y que éstas le sean dadas para que realice su trabajo, trayendo como consecuencia que el patrón tenga pérdidas en su patrimonio y que repercutan en las ganancias que pueda tener de su fábrica o taller. A través de la historia, los trabajadores, cuando el patrón no les pagaba un salario justo, ocasionaban daños a la herramienta o maquinaria, en la actualidad todo esto es muy difícil que se da, ya que los trabajadores saben que con tal actitud no lograrán nada positivo y que en el ejercicio fiscal, terminado el año, el patrón tendrá muy pocas ganancias, repercutiendo en el reparto de utilidades, por lo que, en la actualidad, los trabajadores conservan en buen estado sus herramientas de trabajo para beneficio mutuo; además es importante mencionar que el trabajador se encuentra obligado a desempeñar su trabajo con la intensidad y cuidados que se requieran para tal fin.

"Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio." (Artículo 47, fracción VI).

La presente causal, al igual que la anterior, se identifica en cuanto a que las dos hablan de ocasionar daños materiales al patrón durante el desempeño de los labores que le fueron asignadas al trabajador; haciendo la aclaración que esta última causal, señala que los daños -

que pueda ocasionar el trabajador sean graves y que sean ocasionados por negligencia del mismo, entendiéndose por esta última cuando el trabajador realiza un acto, sin tener la atención ni el cuidado que el caso requiere.

Cuando el trabajador realiza una conducta indebida, causando daños al patrón, no es necesario que dicha conducta, se haga con dolo o mala fe, sólo es necesario que esté presente la negligencia, es decir, cuando el trabajador puede prevenir el daño y no lo hace y con tal motivo causa daños materiales a su patrón, teniendo la obligación de conservar en buen estado los instrumentos de trabajo que le fueron proporcionados por el patrón para que realizara su trabajo.

La negligencia por parte del trabajador deberá ser analizada por el juzgador y éste deberá tener cierto cuidado al dictar su resolución, ya que deberá tomar en cuenta varios factores para poder determinar cuándo en verdad el trabajador actúa con mala fe o con la falta de cuidado y reflexión que el caso ameritaba, ya que se dan casos en los que la conducta indebida del trabajador se debe a que el patrón no le ha proporcionado la capacitación o adiestramiento requerido para realizar adecuadamente el trabajo.

Todo patrón se debe preocupar por capacitar y adiestrar a todos sus trabajadores para evitar accidentes y daños a los mismos en el desempeño de sus labores.

"Comprometer el trabajador, por su imprudencia o des

cuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él." (Artículo 47, fracción VII).

Cuando los trabajadores llegan a poner en peligro el establecimiento o local en donde desarrollan sus actividades y se encuentren otras personas, sean compañeros del mismo o no, en estos supuestos el patrón podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para él.

Al consignar tal disposición en la ley, el legislador pretende dar seguridad a los trabajadores y a los patrones ya que por una imprudencia de algún trabajador se puede poner en peligro la seguridad de todos sus miembros.

Baltasar Cavazos Flores señala que:

En esta fracción, para que sea aplicable, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y, en consecuencia, será lo primero que habrá que probar en juicio, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él. <sup>4</sup>

Será el legislador, el que ajustándose a un criterio, podrá valorar la expectativa de peligro para así es-

tar en posibilidad de emitir una resolución con estricto apego a derecho, ya que como se sabe, no existe algún medio por el que se pueda determinar ni medir la cantidad de peligro que pudo haber en determinado acto realizado por un trabajador, por lo que quedará a buen criterio del juzgador.

"Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo." (Artículo 47, fracción VIII).

Lo primero que se analizará en esta fracción es cuándo se debe considerar que existe un acto inmoral. Néstor de Buen dice al respecto: "En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son standards jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo pueden conducir a un peligroso subjetivismo." <sup>5</sup>

De lo anterior se puede interpretar que la inmoralidad depende mucho de las costumbres de determinadas ciudades o países porque cada uno de ellos tiene sus propias costumbres e ideas, y tienen una forma de valorizarla, por lo que dependerá del lugar en donde se realicen esos actos para que el legislador pueda determinar la gravedad de la inmoralidad.

Los actos inmorales en que pueden incurrir los trabajadores durante sus actividades diarias son todos aquellos en contra de las buenas costumbres que imperan en un

lugar y tiempo determinado, que la sociedad establece para protección de todos sus miembros; así se tiene que el trabajador se encuentra en el supuesto que menciona la fracción comentada cuando realiza una conducta indebida como puede ser: desnudarse, dibujar figuras obscenas, ejecutar actos de lubricidad, hacer el amor, y todos aquellos actos en donde el trabajador se encuentra obligado a observar una conducta de acuerdo a las normas que rigen el lugar. Es indudable que todo trabajador tiene la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio, ya que así lo establece la fracción VII del artículo 134 de la ley.

El trabajador, al incurrir en los actos anteriores, se encuentra en el supuesto que señala la ley, y el patrón puede despedirlo cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley.

Toca pues, al juzgador, analizar cuándo la conducta emitida por el trabajador, realmente se puede sancionar con el despido, ya que se considera que el juzgador tiene un criterio bien definido al respecto.

"Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa." (Artículo 47, fracción IX).

Cuando el trabajador llega a solicitar un empleo y éste le es otorgado, se establece una relación laboral entre él y el patrón, y desde ese momento nacen derechos y

obligaciones para ambas partes y en el caso de que alguna de ellas incumpliera se haría acreedora a una sanción dependiendo de la gravedad del incumplimiento.

En todas las actividades que realizan los trabajadores, hay algunas de ellas en donde es necesario que el trabajador guarde determinados secretos en relación a la fabricación de cierto producto, ya que si llegare a decir o comentar cómo se fabrica éste, podría traer problemas para su patrón, consistentes en que otra persona le hiciera competencia.

Los trabajadores de confianza son los que están más cerca de las fórmulas o procedimientos para la fabricación de un determinado producto o una publicidad que se vaya a difundir, por lo que éstos se encuentran obligados a guardar la debida discreción, para así evitar alguna competencia desleal que pudiera surgir entre la empresa donde él trabaja y la que se llegare a enterar de la fabricación del producto.

Se cree pues, que son los trabajadores de confianza los que más pueden incurrir en lo dispuesto por esta fracción, sin embargo, los demás trabajadores, sin ser de confianza, pueden incurrir en la misma sanción.

"Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada." (Artículo 47, fracción X).

Por falta de asistencia se entiende cuando el trabajador, teniendo la obligación de presentarse a su centro de trabajo para desarrollar una actividad designada, sin motivo alguno, no se presente, dando así pauta a que se considere como una falta injustificada.

Existen varios supuestos en los cuales se puede establecer que el trabajador faltó a su jornada de trabajo: el trabajador se presenta a su centro de trabajo media hora después de la hora indicada, y con esto el patrón le impide su entrada argumentando que en el reglamento interior de trabajo se estableció que media hora después de lo indicado, sería considerada como una falta injustificada; el trabajador tiene una jornada discontinua, esto es, trabaja en la mañana y en la tarde, tal como se estableció en el contrato de trabajo, se presenta en la mañana y no lo hace en la tarde, en este caso se tomará como falta injustificada la segunda y se podrá sumar a las otras medias faltas si existieran; si el patrón y el trabajador convienen en que este último prestará sus servicios en un día de descanso obligatorio, y no lo hace, se considera como una falta injustificada; cuando el trabajador está desempeñando su jornada normal y dentro de ésta sale del centro de trabajo sin permiso del patrón o causa que lo amerite, en este caso podrá decirse que se está frente a la causal de una falta de probidad y podrá el patrón dar por terminada su relación laboral con el trabajador; en todos los casos anteriores es claro que el trabajador incurre en una falta injustificada y el patrón las podrá sumar hasta completar más de tres, o sea cuatro, para dar



por terminada su relación laboral con el mencionado trabajador.

Todas las faltas en que puede incurrir un trabajador deberán ser en un periodo de treinta días, esto quiere decir, que en el supuesto de que un trabajador faltare el día 5 de agosto, volviese a faltar el 15 del mismo mes, y volviese a faltar los días 2 y 3 de septiembre, en este supuesto, el trabajador incurrió en cuatro faltas injustificadas en un periodo de treinta días, tal y como lo señala la ley.

Es importante hacer notar que en muchos casos el trabajador no sabe cómo se cuentan las faltas, piensa que si tiene cuatro faltas injustificadas en un mes, se le podrá rescindir su contrato de trabajo, por lo que existe jurisprudencia de la Corte en el sentido de que no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran en un sólo mes de calendario, sino que para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de 30 días a partir de la primera falta.

Las faltas de asistencia en las que puede incurrir el trabajador deberán ser injustificadas, ya que de lo contrario, no se estaría en el supuesto de la fracción que se comenta.

El trabajador, cuando llega a faltar a sus labores, tiene la obligación de avisarle al patrón, pero esto por sí no quiere decir que justifica la falta, ya que cuando regrese deberá exhibir incapacidad dada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, que es la única institución

para justificar las faltas, siempre y cuando el trabajador esté asegurado, en caso contrario, lo puede hacer con una constancia de un médico particular; cabe decir que estas constancias o medios de justificación los deberá hacer al presentarse el trabajador en su centro de trabajo y no pudiéndolo hacer después ante la autoridad jurisdiccional en el caso de que el patrón lo despidiese.

Se cree injusto que las faltas se tengan que presentar ante el patrón y no ante la autoridad que conozca del caso, dando así una facultad decisoria al patrón, por lo que es conveniente la existencia de una reforma en el sentido de que las faltas las pueda justificar el trabajador ante la autoridad si el patrón se negare a ello.

"Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate -- del trabajo contratado." (Artículo 47, fracción XI).

Cuando el patrón y el trabajador celebran un contrato de trabajo y en dicho contrato se establecen derechos y obligaciones para ambas partes, el incumplimiento en -- que pueda incurrir alguna de ellas, puede traer alguna -- sanción, dependiendo de la gravedad de la falta.

El trabajador se encuentra obligado a prestar un servicio personal subordinado al patrón, con esto se quiere decir que está bajo el mando inmediato de éste o de su representante legal y que tienen la obligación de acatar

sus órdenes, siempre y cuando se refiera al trabajo estipulado en el contrato de trabajo, en caso contrario, si el patrón diera órdenes en relación a que el trabajador realizara una actividad diferente, éste se puede negar a hacerlo y no incurre en la causal señalada por esta fracción.

También se puede dar el caso de que si el trabajador realizara dicha actividad, pueda causar daños a los bienes del patrón, a su persona, a sus compañeros, en este caso tampoco se encuentra obligado a obedecer las órdenes que le pueda dar aquel. Cabe aclarar que en este último caso, será necesario que pruebe el por qué no acató las órdenes dadas, y será la autoridad jurisdiccional la que le pueda dar el valor procedente, para así estar en posibilidad de determinar si dichas órdenes que le fueron dadas, realmente representaban un peligro para él, para los demás y para el propio patrón.

"Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades." (Artículo 47, fracción XII).

Todo trabajador se encuentra obligado a adoptar medidas preventivas para evitar accidentes en el centro de trabajo, por otro lado, el patrón deberá tomar las medidas necesarias para que los trabajadores no lleguen a tener algún accidente en la fuente de trabajo, se cree que

con esta fracción se protege a la persona, evitando así - enfermedades y accidentes que traerían pérdidas materia-- les para el patrón y daños a los trabajadores. Es impor-- tante hacer notar que si en un centro de trabajo llegan a suceder accidentes frecuentes, esto se debe a que el pa-- trón no implementa las medidas adecuadas para que no suce-- dan accidentes, estando obligado a prevenirlos.

Existe el reglamento de Medidas Preventivas y Acci-- dentes de Trabajo, este ordenamiento contiene una serie - de disposiciones que deben observar los trabajadores de-- pendiendo de la actividad que desarrollan en una determi-- nada empresa: hay trabajos que implican un alto riesgo pa-- ra los trabajadores, por lo que en estos casos el Ejecuti-- vo Federal emite reglamentos, como por ejemplo el de Segu-- ridad en los Trabajos de las Minas, que por su naturaleza implica que dicha actividad sea peligrosa para las perso-- nas que laboran en ella.

En esta fracción es de hacerse notar que en caso de que el trabajador incurriese en lo estipulado, podría el patrón dar por terminada su relación laboral sin responsa-- bilidad, se cree, pues, difícil que se de esta causal, ya que, como quedó manifestado anteriormente, se busca que el trabajador esté protegido y así evitar accidentes o en-- fermedades futuras.

Concurrir el trabajador a sus labores  
en estado de embriaguez o bajo la in--  
fluencia de algún narcótico o droga

enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico. (Artículo 47, fracción XIII).

Los trabajadores tienen la obligación de asistir a su centro de trabajo en condiciones óptimas para desarrollar su actividad con toda normalidad. En el caso de que éstos se presentaran al lugar en donde desempeñan sus actividades diarias y lo hicieran bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante, o en estado de embriaguez, - el patrón tendría el derecho de poder ejercitar la acción de terminación del contrato de trabajo por haber incurrido en los supuestos que señala la ley.

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca dice que "la embriaguez es el estado en que se encuentra una persona, a cuya virtud, por efecto de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbados sus sentidos." <sup>6</sup>

Es claro que un trabajador que se encuentre en estado de ebriedad no podrá realizar sus actividades normalmente, además que no tiene en ese momento toda su capacidad, por lo que le puede suceder algún accidente o puede poner en peligro la fuente de trabajo.

Para poder determinar si una persona se encuentra en estado de ebriedad, no es necesario que se haga a través

de un certificado médico, ya que basta la simple apreciación de los sentidos por cualquier persona para poder dar se cuenta que el individuo se encuentra en ese estado.

Lo anterior es confirmado por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE.-La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe - 1981, Segunda Parte, tesis 65, Pág. 46.

Es importante hacer mención que si el trabajador se presenta al centro de trabajo con aliento alcohólico no se puede decir que está en estado de ebriedad, por lo -- que es improcedente si el patrón argumenta esto en jui-- cio.

Ahora bien, para el caso de que el trabajador se pre sentare a su centro de trabajo bajo el influjo de alguna droga o enervante y ésta no estuviere prescrita por algún médico, en este caso podría incurrir también el trabaja dor en la causal señalada anteriormente, salvo de que el trabajador justifique que dichos medicamentos o drogas - fueron recetados por un médico, y que es indispensable --

que los tome regularmente, lo anterior se lo deberá hacer saber al patrón antes de que empiece su trabajo, para que éste, si considera que no es conveniente que dicho -- trabajador realice su actividad, podrá darle alguna licencia o mandarlo al Instituto Mexicano del Seguro Social, - si está asegurado, para que reciba atención, y si es el - caso, se le puede dar incapacidad.

"La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo." (Artículo 47, fracción XIV).

Para que los trabajadores puedan incurrir en esta causal, es necesario que lleguen a cometer algún delito, previsto y sancionado por el Código Penal, en estos casos el trabajador será puesto a disposición de un juez -- competente que lo juzgará dependiendo del delito, y si lo encuentra culpable, lo sentenciará de acuerdo a lo que -- disponga la ley aplicándola al caso concreto.

En el caso de que dicho trabajador sea sentenciado y que dicha sentencia tenga que ser privativa de la libertad, sin derecho a fianza, en este caso se considera que el trabajador se encuentra imposibilitado físicamente para acudir al trabajo, por lo que el patrón podrá rescindir su relación de trabajo con el mencionado trabajador.

En el caso de que al trabajador se le haya dictado una sentencia ejecutoriada, pero que no sea privativa de

la libertad, en este caso el trabajador puede regresar a su trabajo y no se configura la causal anterior.

Por último, cabe señalar que también puede darse el caso de que a un trabajador se le dicte sentencia ejecutoriada que lo imposibilite a realizar una actividad determinada; se puede citar el caso de un trabajador que por un accidente automovilístico causa daño y la autoridad considera que éste fue causado de manera negligente, por lo que lo condena a pagar los daños y le cancela su licencia de conducir, de por vida, siendo que el trabajador en la empresa donde trabaja, es chofer, por lo que en este caso se encuentra imposibilitado jurídicamente para desarrollar su trabajo y el patrón, válidamente, dar por terminada su relación de trabajo con el mencionado trabajador.

"Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere." (Artículo 47, fracción XV).

El legislador no pudo prevenir todas las situaciones que se podían presentar en las relaciones entre trabajadores y patrones, por lo que dejó esta última fracción para que fuera interpretada de acuerdo a la existencia de otros casos que fueran graves y que se asemejaran a las que el artículo 47 en sus catorce fracciones señala.



"La analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes." <sup>7</sup>

De la definición anterior se puede decir que en todos aquellos casos que sean semejantes o parecidos a los que la ley establece, se podrá aplicar la analogía.

Así se tiene que destacados tratadistas critican que se aplique la analogía ya que la consideran injusta por traer consecuencias negativas para los trabajadores, sin embargo, es importante señalar que será la autoridad jurisdiccional la que en el último de los casos pueda determinar si en verdad un caso pueda tener similitud con alguna fracción establecida en la ley.

## 2. EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL QUE DEBE SEGUIR EL PATRON AL DESPEDIR AL TRABAJADOR.

Las causales de rescisión señaladas en el artículo 47 de la ley son consideradas como las más importantes, y que se dan con mayor frecuencia, sin embargo, esto no quiere decir que sean las únicas, ya que se pueden presentar otras sumamente graves y que ameriten que el patrón pueda rescindirle al trabajador su contrato de trabajo, sin que exista ninguna responsabilidad para el patrón.

Ahora bien, cuando el trabajador ha cometido alguna

falta grave especificada en la ley, el patrón puede dar por terminada su relación, si él quiere, ya que es una facultad decisoria de este último. Pero en el caso de que el patrón quiera dar por terminada su relación laboral, - tendrá que hacerle saber al trabajador por medio de un escrito, que está despedido, señalando las causas y motivos por los cuales ha tomado esa decisión; también en el mencionado escrito se debe señalar a partir de qué momento deja de prestar sus servicios al patrón, dicho escrito debe ser entregado personalmente al trabajador en presencia de testigos, firmando el trabajador de recibido, si lo desea, y si no, los testigos firmarán ante su negativa. Es difícil pues, pensar que el trabajador acepte el aviso -- que le da el patrón, en donde se le despide, por lo que - en la mayoría de los casos no acepta dicho aviso y se retira de la empresa; también puede suceder que el patrón - llame al trabajador y verbalmente le diga que está despedido, ya sea aduciendo alguna causal o sin especificarle el motivo.

Lo anterior ha causado que la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación haya intervenido dictando al respecto:

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION  
LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE.- Si  
el patrón, al rescindir el contrato  
individual de trabajo no cumple con  
lo dispuesto en el párrafo final del  
artículo 47 de la Ley Federal del Tra

bajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.- 4 de abril de 1983.- 5 votos. Ponente: David --- Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

**Precedente:**

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Escinoza.

Informe 83, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 29.

Con lo anterior queda confirmado que el patrón tiene la obligación de dar el aviso al trabajador, y en caso de que no lo haga, dicho despido será injustificado, trayéndole todas las consecuencias jurídicas de un despido injustificado.

**DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION.-** Trátense de la rescisión del contrato de

trabajo por cualquiera de las causas previstas por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 47 de la Ley vigente) no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida por él mismo.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe -  
1981, Segunda Parte, tesis 54, Pag.  
40.

La jurisprudencia anterior muestra de una manera clara que el patrón, al dar el aviso al trabajador, debe especificar en forma precisa las causas o motivos, y fundamentarlo en alguna causal del artículo 47, además de que deberá narrar los hechos como sucedieron; con lo anterior se protege al trabajador, ya que así sabrá las causas que argumenta el patrón y podrá combatirlos en juicio, además de que le toca probar al patrón dichas causales en el caso de que el trabajador decidiera demandarlo ante la autoridad competente.

3. NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR EL AVISO DEL DESPIDO  
POR PARTE DEL PATRON.

Cuando el trabajador se niega a recibir el aviso del despido, en este caso el patrón debe hacer del conocimiento a la Junta competente, para que sea ella quien le haga saber al mencionado trabajador que está despedido; ahora bien, es importante señalar que el patrón deberá probar que el trabajador se negó a recibir el aviso del despido y lo anterior deberá hacerlo con una acta firmada por testigos que presenciaron el hecho de que el trabajador se negó a ello. Todo lo anterior de acuerdo a lo que la 4a. Sala del Máximo Tribunal ha establecido, en el sentido de que el patrón debe probar que el trabajador se negó a recibir el aviso del despido.

El aviso que dé el patrón a la Junta, deberá contener una serie de requisitos que son indispensables para que la Junta se sirva notificar al trabajador personalmente. Estos requisitos son:

- I. Que el patrón acredite su personalidad, si es persona moral lo deberá hacer mediante poder notarial o escritura pública, o en su caso, con carta poder suscrita o del apoderado que tenga facultades para sustituir el mandato, y que exista cláusula expresa en donde se indique que puede delegar facultades; si el patrón es persona física, es necesario que acredite su personalidad con carta poder firmada ante dos testigos.

- II. En el mencionado aviso se debe establecer plenamente que el trabajador se negó a recibirlo, y el patrón lo puede acreditar con dos testigos que firmaron el acta en donde se hizo constar que el trabajador se negó a recibir el aviso anterior.
  
- III. El patrón debe hacer una relación de cómo sucedieron los hechos, narrando con todo detalle el lugar, la hora, causas y motivos, señalando la o las causales del artículo 47 de la ley, así como del reglamento interior de trabajo. Todo lo anterior para que el trabajador esté en posibilidad de ejercer algún de recho, si considera que el despido fue injustificado y tenga el tiempo para preparar sus pruebas para des virtuar lo que el patrón argumenta.
  
- IV. En el citado aviso, el patrón debe señalar el domi lio correcto del trabajador y de preferencia en don de se dio de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que así no pueda existir la posibili dad de que el trabajador en juicio argumente que no fue debidamente emplazado.
  
- V. El patrón debe pedir a la Junta que notifique al tra bajador, y una vez hecho lo anterior, le expida copia certificada de dicha notificación, para que así tenga seguridad jurídica en caso de que se le demande por un supuesto despido injustificado.

Ahora bien, es importante señalar que una vez cumplidos los requisitos anteriores, el patrón cumple con lo establecido en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación a lo anterior, el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito ha resuelto que:

AVISO DE LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION, POR PARTE DE LA JUNTA.- La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador el aviso de rescisión ante la negativa de este último a recibirlo, no obstante que la Junta no la realice, ya que tal omisión no es imputable al patrón.

Amparo directo 18/83.- Aislantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S.A.- 2 de septiembre de 1983.  
- Unanimidad de votos.- Ponente: - Gustavo García Romero.- Secretario: Julio J. Ponce Gamiño.

Informe 1983. Tribunal Colegiado - del Octavo Circuito, Núm. 2, pág.- 299.

#### 4. LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL AVISO DEL DESPIDO.

Quando el trabajador es notificado del aviso del des-  
pido, ya sea por conducto de la Junta o por el patrón di-  
rectamente, con lo anterior no se quiere decir que la re-  
lación de trabajo que tenía con dicho patrón termina, -  
sino que solamente se suspende y queda sujeta a la deter-  
minación que dé la Junta, y para esto, el patrón deberá  
probar las causales que señaló en el aviso del despido,  
dándole oportunidad al trabajador para que se presente an-  
te la Junta y oponga sus excepciones y defensas, si es  
que las tuviere; hecho lo anterior, la Junta emitirá su  
laudo en donde se establecerá si el patrón probó que el  
aviso dado al trabajador fue plenamente justificado, tal  
y como lo señala la ley en el artículo 47, en caso contra-  
rio, el patrón se encuentra obligado a reinstalar o indem-  
nizar al trabajador, cualquiera de las dos acciones que  
haya ejercitado el trabajador.

Ahora bien, si el trabajador ejercitó la acción de  
indemnización, el patrón tendrá que pagarle salarios caí-  
dos a partir del despido injustificado hasta que se ejecu-  
te el laudo emitido por la Junta, así también como la in-  
demnización constitucional consistente en tres meses de  
salario; por otro lado, si ejercitó la acción de reinsta-  
lación, el patrón deberá reinstalar al trabajador, pagar  
le salarios caídos a partir del despido hasta la fecha  
que sea reinstalado en el puesto que venía ocupando ante-  
riormente, haciendo la aclaración de que si dicho puesto



ha sufrido alguna modificación, el trabajador deberá obtener dichas mejoras.

La adición al artículo 47 en su último párrafo ha sido uno de los temas más controvertidos, ya que los abogados patronales, han argumentado a su favor que dicho párrafo atenta contra las garantías individuales y que por lo tanto, es inconstitucional considerar que el despido sea injustificado; se considera que no tienen la razón ni el derecho, porque en la adición del artículo 47, se establece la vía para su cumplimiento, de tal manera que si el trabajador se negare a recibir el aviso, el patrón, dentro de un término de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacer del conocimiento a la Junta para que sea ella la que notifique al trabajador el aviso del despido; haciendo lo anterior, el patrón queda liberado de la obligación que le impone la ley. Ahora bien, si el patrón no cumple con lo anterior, el despido se considera injustificado, aunque en juicio pruebe que el trabajador incurrió en alguna causal señalada en la ley.

El incumplimiento, por parte del patrón, de no dar el aviso, viola en perjuicio una norma protectora de la clase trabajadora, ya que ésta no tendrá oportunidad de impugnar dicho acto, toda vez que no tiene conocimiento del mismo.

Por lo anterior, es de considerarse que dicha adición contenida en el artículo 47, en su último párrafo, no es violatoria de las garantías individuales, ni debe considerarse que existe inconstitucionalidad con dicha

adición, ya que el legislador sólo está sancionando el incumplimiento a una norma jurídica por parte del patrón.

Por lo expuesto anteriormente, es importante señalar que el aviso del despido viene a contribuir a que los trabajadores puedan tener la certeza de que no podrán ser despedidos a menos de que incurran en alguna causal señalada en la ley. Con esto se logra una estabilidad relativa, y se buscará en el futuro que exista una estabilidad absoluta, así José Dávalos cita a Mario de la Cueva, diciendo:

Las instituciones y normas laborales, se ha repetido en millones de ocasiones, buscan constantemente su perfeccionamiento; y el precepto que comentamos está todavía en la escena, por que aún no se ha alcanzado el ideal de la estabilidad: la idea del despido debe desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve, sumarísimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese periodo, el trabajador continuaría prestando sus servicios y percibiendo sus salarios. <sup>8</sup>

Se cree que la idea anterior, es la solución que en un futuro existirá en el derecho del trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Néstor, DE BUEN, Derecho del Trabajo, T. II, 7a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1987, pág. 78.
- 2.- Roberto, MUÑOZ RAMON, Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, México, 1983, pág. 521.
- 3.- Ibid. pág. 322.
- 4.- Baltasar, CAVAZOS FLORES, Causales de Desnido, Ed. -- Trillas, México, 1983, pág. 43.
- 5.- Néstor, DE BUEN, op. cit. pág. 87.
- 6.- Francisco, RAMIREZ FONSECA, El Desnido, Comentarios y Jurisprudencia, 9a. Edición, Ed. Pac., México, 1989, pág. 135.
- 7.- Baltasar, CAVAZOS FLORES, op. cit. pág. 57.
- 8.- José, DAVALOS MORALES, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México, 1985, pág. 149.

CONCLUSIONES.

- I.- El derecho del trabajo nace con la Constitución Méxicana de 1917, en donde los trabajadores, lograron establecer sus más elementales derechos.
  
- II.- La Ley Federal del Trabajo está en constante evolución en beneficio de la clase trabajadora, prueba de ello son las últimas reformas que tuvo en mayo de 1980, resaltando por su importancia, el procedimiento paraprocesal del aviso del despido al trabajador por parte del patrón.
  
- III.- En toda relación jurídica siempre existirá el actor y el demandado, y éstos estarán sujetos a la determinación que haga la autoridad, quien declarará cuál de los dos tiene el derecho.
  
- IV.- Es necesario que se señale una fecha para que tenga lugar única y exclusivamente la audiencia de -- conciliación, lo anterior con la finalidad de que las partes puedan, sin presiones ni coacciones de tiempo, planear tranquilamente sus diferencias, -- con la finalidad de que se llegue a un arreglo -- amistoso que beneficie a ambas partes.
  
- V.- Debido al exceso de trabajo que tienen los funcionarios de la Junta, no les es posible proponer soluciones a las partes, por lo que sería convenien-

te que se creará la figura del conciliador, éste - debe ser un experto en derecho, capaz de persuadir a las partes a que den soluciones a su conflicto - amigablemente.

VI.- El derecho que tienen las partes de nombrar peritos en materia del trabajo, debe quedar suprimido, ya que éstos siempre se inclinan a favor de la parte que los contrató: por lo que sería conveniente que fuera la Junta la que nombrara perito, cuando considere que el caso planteado lo amerite.

VII.- Con la adición que tuvo en 1980 el artículo 47 de la ley, en sus últimos párrafos, queda claro que el patrón debe dar el aviso del despido al trabajador o a la Junta si éste se negare a recibirlo.

VIII.- Las causales señaladas en el artículo 47 de la ley, son de una manera enunciativa y no limitativa, ya que pueden existir otras igual de graves, y se tenga que aplicar la misma sanción.

IX.- Cuando al trabajador le notifican que está despedido, ya sea el patrón o la Junta, por este sólo hecho, no quiere decir que su relación laboral con el patrón se disuelve, sino que sólo se suspende y queda sujeta a que el patrón pruebe ante la Junta las causales que señaló en el aviso respectivo, y será ésta la que emita su resolución final.

X.- La adición que tuvo la ley en su artículo 47, de ninguna manera se puede considerar inconstitucional, ya que el legislador le señala al patrón una obligación, y establece la vía para que le de cumplimiento, en caso de no hacerlo, la sanción para el patrón será considerar que el despido fue injustificado.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALFONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4a. Edición, Ed. Ariel, Barcelona, España, 1973.
- 2.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, UNAM, México, 1980.
- 3.- BERNUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edición, Ed. Trillas, México, 1989.
- 4.- BRISLIND RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1989.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T. II, Bibliografía OMEBA, Ed. Libreros, Buenos Aires, 1968.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, T. I, s/Ed. Argentina, s/f.
- 7.- CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, T. I, 2a. Edición, Ed. Ateneo, Buenos Aires, Argentina, 1975.
- 8.- CARPIZO, Jorge, LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917, 6a. Edición, Ed. Porrúa, S.A. México, 1983.
- 9.- CASTILLO LARRAÑAGA, José y DE PIÑA, Rafael, Derecho-Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., México, 1959.
- 10.- CASTORENA, J. de Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Ed. Didot, S. de R.L., México, 1966.
- 11.- CASTORENA, J. de Jesús, Tratado de Derecho Obrero, - Ed. Jaris, México, 1942.



- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Ed. Trillas, México, 1983.
- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, Bibliografía OMEBA, - Buenos Aires, 1960.
- 14.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho La boral, Ed. Trillas, S.A., México, 1985.
- 15.- CLIMENT BELTRAN, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, 10a. Edición, Ed. Esfinge, S.A., México, -- 1988.
- 16.- CORDOBA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Tra- bajo, Ed. Cárdenas, México, 1989.
- 17.- COSIO VILLEGAS, Daniel, et. al., Historia General de México, T. I y II, 3a. Edición, El Colegio de México, México, 1980.
- 18.- DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Tra- bajo, Ed. Porrúa, México, 1988.
- 19.- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, Mé- xico, 1985.
- 20.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I, - Ed. Porrúa, S.A., México, 1984.
- 21.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, 7a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1987.
- 22.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México. 1988.
- 23.- DE BUEN LOZANO, Néstor, La Reforma del Proceso Labo-

- ral, Ed. Porrúa, México, 1980.
- 24.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1974.
- 25.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, 2a. Edición, Ed. Porrúa, México, -- 1982.
- 26.- DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1981.
- 27.- FLORES CANO, Enrique, et. al., La Clase Obrera en la Historia de México, 2a. Edición, Siglo XXI Editores, México, 1981.
- 28.- GOMEZ GOTTSCHALK, BERMUDEZ, Curso de Derecho del Trabajo, Cárdenas Editores y Distribuidores, México, -- 1979.
- 29.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, - 16a. Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1989.
- 30.- KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Ed. Palma, Buenos Aires, 1965.
- 31.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1976.
- 32.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, - Instituciones, Ed. Porrúa, México, 1983.
- 33.- PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, 3a. Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1977.
- 34.- RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido, Comentarios

- y Jurisprudencia, 9a. Edición, Ed. Pac., México, ---  
1989.
- 35.- RAMOS, Eusebio, Presuntes en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, México, 1982.
- 36.- ROSS GOMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Cárdenas, México, 1986.
- 37.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Vol. 1, México, 1967.
- 38.- TAPIA ARANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, 6a. Edición, Ed. Veluz, S.A., México, 1978.
- 39.- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edición, Ed. Trillas, México, 1987.
- 40.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1984.

#### LEGISLACION.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, 88a. Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1987.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, Editores Mexicanos Unidos, México, 1987.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Comentarios y Juris

- prudencia, por el Licenciado Juan B. Climent Beltrán, 2a. Edición, Ed. Esfinge, S.A., México, 1984.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge-Trueba Barrera, 51a. Edición, Ed. Porrúa, México, -- 1984.
  - 5.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Actualizada y Comentada, 5a. Edición, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s/f.
  - 6.- La Nueva Ley Federal del Trabajo, 2a. Edición, Ed. Textos Universitarios, S.A., México, 1975.
  - 7.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática, 1970, Baltasar Cavazos Flores, et. al. 15a. Edición, Ed. Trillas, México, 1984.

OTRAS FUENTES.

- 1.- CASTRO ZAVALETA, S., 55 Años de Jurisprudencia, T. IV, Laboral, Ed. Editores y Distribuidores Cárdenas, México, 1975.
- 2.- Enciclopedia Jurídica OMEBA, T. XXIII, Fres-Razo, -- Editores Libreros, Ed. Bibliografía Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1967.
- 3.- Diccionario de Derecho Procesal Civil, FALLES, --

Eduardo, 9a. Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1976.

- 4.- Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, CEREGÓN, -  
HEREDIA, Jorge, Ed. Obregón y Heredia, S.A., México,  
1982.
- 5.- Diccionario de Derecho Procesal, DE PINA VARA, Rafael,  
7a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1976.
- 6.- Uno más Uno, "Derecho Procesal y Justicia Social", -  
DE LA CUEVA, Mario, Periódico, 13 de mayo de 1980.