

575

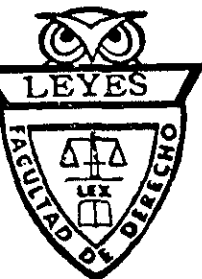


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

INTERPRETACION DE LA PRUEBA EN CONTRARIO
EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALBERTO MEDEL DIAZ



ASESOR: LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

MEXICO, 2001

24040



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A MIS PADRES:

Alberto Medel Ramos, + En su Memoria
Por su gran ejemplo
Dolores Díaz Marengo
Quien con su fortaleza y cariño, me impulsó
a tan deseado logro.

A MIS HERMANOS:

Armando, + En su Memoria
Ma. de Jesús Griselda
Ma. del Carmen
Por su cariño y apoyo en la
realización de la presente
tesis.

A MI CUÑADO:

Luis Pérez de la Fuente
Quien con su confianza y
consejos, contribuyó al término
de este trabajo.

A mi Esposa:

Mónica
Quien con su amor y
comprensión
me motivo a alcanzar tan
anhelada meta.

A mis Hijos:
Alberto y Lorena
Quienes con su cariño
me motivaron a la
culminación de mi
formación profesional.

Al Dr. Fernando Romero
Castillo
Con todo cariño y respeto.

A mi Asesor:
Lic. Luis Felipe Montejo Benítez
Un gran ejemplo de amistad

A MIS MAESTROS:
Con toda mi gratitud por
sus enseñanzas.

A LA UNIVERSIDAD
Alma Mater.

A LA FACULTAD DE
DERECHO
Con eterna gratitud.

A MI H. JURADO.

INTERPRETACION DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

- 1.1. LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.
- 1.2. LA CREACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 1.3. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU CONCEPTO.
- 1.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPITULO SEGUNDO.

MARCO TEORICO Y JURIDICO

- 2.1. LA CONSTITUCION FEDERAL DE 1917.
- 2.2. EL ARTICULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCION FEDERAL.
- 2.3. NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
- 2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 2.6. REFORMAS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1º DE MAYO DE 1980.
- 2.7. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

CAPITULO TERCERO

CONCEPTOS GENERALES

3.1 EL PROCESO.

3.1.1. ARBITRAJE LABORAL.

3.2. TRABAJADOR.

3.2.1. TRABAJADOR DE PLANTA.

3.2.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

3.3. PATRON.

3.4. RELACIONES DE TRABAJO.

3.4.1. RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

3.4.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

3.5. EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

3.6. CONDICIONES DE TRABAJO.

3.7. RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

3.7.1. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

3.8. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

CAPITULO CUARTO.

4.1. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

4.2. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

- 4.2.1. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.
- 4.2.2. MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.
- 4.2.3. RESOLUCIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.
- 4.3. LA PRUEBA EN CONTRARIO SEGUN LOS ARTICULOS 878, FRACCION IV Y 879, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 4.4. INTERPRETACION DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.
- 4.5. CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, EN CUANTO A LA PRUEBA EN CONTRARIO.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

La idea principal que se tiene con la elaboración del presente trabajo, es de hacer notar que a pesar de que la Ley Federal del Trabajo, es protectora de los derechos de los trabajadores, en la misma se contienen preceptos que de acuerdo a su interpretación y aplicación en la práctica, van en contra del espíritu de la misma Ley, dejándolos muchas veces sin oportunidad de defenderse dentro de los conflictos que surgen de la relación Obrero-Patronal y que se dinmen en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

En el Capítulo Primero denominado "Antecedentes", se pretende destacar la importancia que para el Derecho Laboral actual, ha tenido la evolución histórica, tomando en consideración que el conocimiento del pasado en cuanto a los derechos de los trabajadores, explica las razones por las cuales existía una inconformidad social, teniendo como consecuencia la revolución y por ende el cambio político, social y económico al que se dio inicio en 1910.

Con el Segundo Capítulo intitulado "Marco Teórico y Jurídico", tratamos de señalar los antecedentes jurídicos que han regulado la lucha obrera que ha surgido por la dignificación del trabajo, desde la Constitución Federal de 1917, hasta las reformas procesales de la Ley Fedral del Trabajo del 1º de Mayo de 1980, demostrándose que la lucha ha sido constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre.

Con el fin de dar paso al tema principal del presente trabajo, con el Capítulo Tercero "Conceptos Generales", procuramos abundar precisamente en aspectos generales que guardan una relación íntima con el desarrollo de los conflictos laborales planteados ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, considerando conveniente abordar temas como la definición del

Proceso, Trabajador, Patrón, Empresa, que se entiende por Relaciones de Trabajo, Condiciones de Trabajo y Causales de Rescisión de la Relación Laboral y formas de Terminación de la misma, destacándose la inquietud primordial, de que en toda contratación se deben estipular los derechos de los trabajadores salvaguardándose con ello en todo momento su salud, integridad física y mental y por ende, lo más importante, su vida.

En el Capítulo Cuarto, denominado "Interpretación de la Prueba en Contrario en el Procedimiento Ordinario Laboral", se entra de lleno al Derecho Procesal del Trabajo, destacando la importancia que tuvieron para el mismo las reformas procesales del 1º de mayo de 1980, con las que se puso de manifiesto una nueva política procesal, netamente tutelar de los derechos de los trabajadores, sin embargo con algunos preceptos, concretamente los artículos 878, fracción IV y 879, que al interpretarse y aplicarse en la práctica dejan en un estado de indefensión a la parte trabajadora, como lo es en el caso del ofrecimiento de la prueba en contrario, con la cual desde mi muy particular punto de vista, al ser admitida se deja en estado de indefensión a la parte trabajadora.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1.1. LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

El presente capítulo tiene como finalidad destacar la importancia de la evolución histórica que ha tenido el derecho del trabajo y los derechos de los trabajadores. El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario; en razón de que explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910.

La naturaleza social y la función revolucionaria del artículo 123, es expresión de rebeldía de la clase obrera frente al régimen de explotación capitalista; y por consiguiente, instrumento jurídico de la lucha de la clase obrera para su emancipación y redención. Producto de un proyecto de constitución, la declaración de los derechos sociales fuente del derecho del trabajo y del derecho agrario, surgió como una necesidad del hombre que sufría en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres.

Antes que surgiera el derecho obrero sólo existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, rompiera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. El derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta manera su verdugo, tampoco ha sido parte del derecho mercantil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue

expresión de una nueva idea de justicia distinta y frecuentemente opuesta a la que está el derecho civil. El maestro Mario de la Cueva señala que, "En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en las manifestaciones de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía del trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona no para quedar simplemente registrado con ese título, en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana".¹

Al respecto Alberto Trueba Urbina señala que, "La Ley fundamental de 1917, que estructura en la Constitución Social la Declaración de Derechos Sociales contenida en el artículo 123, pragmática de los derechos de los trabajadores, dió un ejemplo al mundo del siglo XX en cuanto a la formulación de preceptos protectores y reivindicatorios de los trabajadores, que crearon para México y para el planeta que habitamos el nuevo Derecho del Trabajo, diferente de aquel derecho privado regulador entre jornaleros y patrones y de las prestaciones de servicios personales. En el artículo 123 vigente, se reconocen y se incluyen los derechos protectores y reivindicatorios en favor de los trabajadores en general y de la burocracia, porque ambos grupos constituyen el núcleo esencial de la clase obrera, junto con el de los campesinos y de todos los proletarios".²

¹ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Primera Edición Editorial Porrúa, S.A. México 1972, Pág. 45.

² TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. Mexico 1973, Pág. 8.

La Declaración de los Derechos Sociales de 1917, se consignó expresamente en el originario artículo 123 Constitucional, cuyas normas fundamentales de carácter social y económico aún subsisten como lo podemos ver en los textos vigentes; trascendiendo ésta innovación en el sistema constitucional del mundo, inicia con la Constitución Mexicana de 1917, que rompió viejos moldes políticos y creó principios sociales en sus textos: así nació un nuevo derecho social de integración, protector y reivindicatorio de los trabajadores, obreros y campesinos, económicamente débiles, que difiere radicalmente del derecho público y privado. Ese nuevo derecho manifiesta en las normas de nuestros artículos 27 y 123 de la Constitución Federal constituyendo el Derecho Agrario, el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, partes integrantes del Derecho Social. El 19 de septiembre de 1914, en el estado de Tabasco se fijaron también los salarios mínimos y se redujo a ocho horas la jornada de trabajo. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, se expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impulsó el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo del estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la república: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella entidad federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la

república. En el mismo año de 1915, el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: Agraria, De Hacienda, Del Catastro, Del Municipio Libre y Del Trabajo, un intento de socialización de la vida. La ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la constitución.

El Doctor Mario de la Cueva, señala que, "El derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje".³ La ley reglamentó las instituciones colectivas; asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual de trabajo; jornada máxima, descanso semanal; salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentra también las normas para el trabajo para las mujeres y los menores de edad, las reglas para la higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgo de trabajo.

En armonía con sus principios, la ley creó las Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

³ DE LA CUEVA, Mario. Op.Cit. Pág. 47

Es también interesante la legislación del estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles: un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo; y en el mes siguiente creó el mismo gobernador una ley inspirada en el proyecto Zubarán y en la ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre éste importante tema.

Si bien la Constitución de 1857, fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser un obstáculo para que el pueblo, "titular esencial y originario de la soberanía", según expresa el artículo 39 de la Constitución, "ejercitará el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno".

El proyecto de constitución produjo una profunda decepción en la asamblea, ya que ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo 5º los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo 5º incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso obligatorio.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el que fuera ilustre director y catedrático de la Facultad de Derecho de la

Universidad Nacional Autónoma de México; don Fernando Lizardi. En su discurso sostuvo que las adiciones al artículo 5º estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán Héctor Victoria. Su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero, siendo la prueba de que el derecho del trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes habían sido víctimas del contrato de arrendamiento de servicios.

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123 Constitucional, que debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Este señalamiento era absolutamente indispensable, pues, de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las necesidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían también ser generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional: para la concepción burguesa individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los

derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.

Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada de ocho horas. Pero, ¿qué es lo que ha producido esa tendencia?. Nuestra constitución, tan buena, resultó como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo.

Froylán C. Manjarrez insinuó la convivencia de que “se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo”. Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo 5º, e integrara un título especial. Alfonso Cravioto pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos del trascendental debate. De él procede la idea del derecho constitucional del trabajo; como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Insinúo la conveniencia de que la comisión retire si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo 5º a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, “así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros”.

El jefe de la revolución tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al licenciado

José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías posteriormente rector de la Universidad Nacional Autónoma de México; pronunció un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, secretario del fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto del nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y al diputado de los Ríos para que completaran el pequeño comité con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la comisión del congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras, proponiendo algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

1.2. LA CREACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Los antecedentes históricos y culturales de las reformas realizadas a la Constitución de 1857 tienen su origen desde los inicios de nuestra patria. Un ambiente de dominación germinado por nuestros ancestros hispánicos que logro su arraigo cultural sobre una sociedad que se caracterizaba principalmente por presentar la forma de feudalismo medieval, con tan sólo dos clases sociales, la dominante y la de los ciervos.

Trescientos años de virreinato pasaron y vino la revolución de independencia y

las cosas no cambiaron mucho; al principio fue una verdadera manifestación de la lucha democrática de indígenas y mestizos pero al final fue la supremacía de castas que dejó latente la misma desigualdad social. Posteriormente se implanto la República cimentada en la confusión de una nación joven y carente de caudillos experimentados que pudieran alcanzar el progreso de dicha patria. Esta falta de caudillos genero un caos enorme con un golpe de estado tras otro, militares veían ir y venir el poder en sus manos y originándose grandes luchas sociales como la guerra de Reforma y sobre este caos la sociedad clamaba por la paz un gobierno que tuviera una mano lo suficientemente fuerte para encausar ese desorden en que México yacía.

Así es como surge un gobierno popular el gobierno de un caudillo un régimen aclamado y necesario, en sus inicios un régimen que traería consigo también miseria.

El General Porfirio Díaz tuvo días gloriosos al servicio de nuestra patria durante la guerra de Reforma y en defensa de nuestra soberanía contra los franceses. En su primer periodo de gobierno de 1876 a 1880 fue de progreso y bienestar para la nación. Obsesionado por la idea de que en un país tan pobre y falto de solvencia económica como el nuestro, sólo podía ser salvado por la inversión de capitales extranjeros por lo que les concedió una protección incondicional ya que para él era el único factor de prosperidad.

Por lo tanto el sistema político que implanto el General Díaz legislaba y gobernaba para todos aquellos extranjeros, principalmente norteamericanos que aportaban el capital necesario para la construcción del país. Este sistema político hizo a un lado al noventa por ciento de la población de la República que era gente que vivía de un salario y de ese porcentaje la mayoría lo hacía como sirvientes o peones.

Para entonces el régimen del campo era el de la hacienda, dentro del cual los peones vivían en condiciones comparables a la esclavitud, con jornadas de trabajo dictadas por la luz del sol y a veces por la voluntad de los hacendados y el pago era una burla sarcástica digna del peor humor negro ya que el trabajador recibía en pago de este trabajo inhumano tan sólo lo indispensable para subsistir y la pseudoalimentación de su familia. Pago que por si fuera poco el peón nunca veía en efectivo, sino que lo recibía en forma de fichas que sólo eran validas dentro de la insufrible tienda de raya de la misma hacienda donde el peón contraía deudas imperdonables y eternas que ni la muerte libraba ya que esta pasaba a su muerte a su familia convirtiendo a toda su descendencia en propiedad de la hacienda.

En toda la República las condiciones solo presentaban la misma esclavitud bajo condiciones un poco diferentes en el centro del territorio, los peones eran encasillados juntos con sus familias en las fincas en condiciones insalubres soportando toda clase de abusos por parte de sus patronos. En el Sur la esclavitud azotaba a los indios. La última opción estaba representada por el trabajo en las minas mejor pagado pero más peligroso y duro en el cual se acortaba considerablemente la vida de las personas.

Bajo el gobierno de Díaz el trabajador vio los peores amaneceres en México donde la expresión de su descontento y el hacer manifiestos sus derechos estaban considerados como un crimen, un acto subversivo que en ocasiones fue callado con prisión y en otras ocasiones como en las de las huelgas de Cananea y Río Blanco, el silencio llego por la vía de las armas; armas no sólo mexicanas; sino también de tropas americanas que derramaron la sangre de obreros que justamente reclamaban sus derechos.

El hombre y la mujer mexicanos de aquellos tiempos no podía ni siquiera

pensar en el refugio del campo ya que el atropello a nuestra soberanía no quedo ahí; ya que el gobierno prácticamente regalo el territorio, vendiendo las mejores tierras del país en condición de terrenos baldíos fijándoles precios irrisorios. Estos absurdos obsequios de tierra llegaron a tal grado que americanos e ingleses obtenían la tierra pagando hasta tres esclavos por hectárea.

La política Porfirista fue completamente inexplicable, y ni siquiera pudo salvarse de ella la principal riqueza pública de nuestra patria ya que el subsuelo y los derechos de su explotación también pasaron a manos de extranjeros sin previsión alguna y por lo tanto toda la utilidad se iba fuera de la nación.

Todas estas situaciones originadas por el régimen dictatorial de Díaz consiguió profundizar las diferencias entre el proletariado y la plutocracia mexicanos generando una tensión social que sólo podía desembocar en un gran conflicto. Surgiendo un nuevo caudillo y una nueva lucha.

Con el Plan de San Luis, Francisco I. Madero ofrecía la restitución de la tierra y más que otra cosa, ofrecía una esperanza al pueblo. Dicho plan era un reclamo de la voz de un pueblo herido, mismo que lucho contra la dictadura llevando a Madero al poder cuya vida fue extinguida en una celebre traición conocida como la Decena Trágica debido a sus buenas intenciones y su inexperiencia militar.

La Revolución Mexicana fue el acontecimiento que dio luz a nuestra celebre "Constitución Política de 1917" y el momento que marco la traición de Victoriano Huerta fue crucial, ya que despertó la verdadera furia de los hombres revolucionarios de grandes ideales como Francisco Villa, Pánfilo Natera, Alvaro Obregón, Manuel Diéguez, Emiliano Zapata, entre otros.

La lucha era fuerte pero carecía de una guía efectiva y es aquí cuando Venustiano Carranza asumió el control del movimiento como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista de entre todos esos caudillos revolucionarios, todos ellos gente de campo sin la preparación política necesaria Carranza era quizá el más centrado e indicado para llevar a buen destino la revolución.

Fue entonces cuando se sentaron las bases de la Reforma social que habría de darse en el Congreso Constituyente. El personal legislativo con que contaba Carranza quizá era lo mejor que tenía el país en materia legislativa y en espíritu como reformadores sociales; contaba con exdiputados de las Cámaras disueltas por Huerta y nombres como los de Luis Cabrera, Rafael Nieto, Pascual Ortiz Rubio, Félix Palavicini, Pastor Rouaix por supuesto y el Licenciado José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas estos dos últimos realizaron los estudios preliminares que dieron forma a la redacción final del proyecto de constitución política.

La sección de Legislación Social del gobierno de Veracruz, estudió los proyectos de ley correspondientes, algunos de los cuales se formularon en medio de la lucha, siendo aquí donde el Lic. Macías inició con su estudio acerca de la legislación del trabajo, ya que contaba con extensos conocimientos sobre el tema que sirvieron de base al Congreso Constituyente de Querétaro para redactar el artículo 123.

Para comprender bien la visión y la motivación de los integrantes del Congreso Constituyente de 1917 al llevar a cabo tal labor titánica como la de dar un orden jurídico a una nación entera es necesario remontarnos a su origen. Así pues la elección de los representantes populares de dicho congreso fue por medio de la elección democrática del voto. La voz del pueblo estaba representada ya que la mayoría provenía de las clases media o de la proletaria y el resto militares

cuya experiencia fue engendrada en el calor de los combates revolucionarios.

En este momento es de vital importancia la presencia de un grupo que representaba la minoría del Congreso, está minoría sin la cual creo que no hubiera tenido éxito dicho proyecto, grupo que estaba formado por un pequeño número de políticos que habían figurado en la XXVI Legislatura. con nombres como los que ya se han mencionado anteriormente.

Como es común hubo fracciones dentro del grupo de diputados, por un lado estaba la de los revolucionarios que habían luchado con las armas y que representaban el grupo de izquierda; el grupo de exdiputados renovadores formaba el grupo de la derecha. Además se encontraba una mayoría de diputados libre de partido entre los cuales se encontraba Pastor Rouaix.

Esta clase de partidismo no represento problemas de intereses encontrados, ya que lo que se buscaba en dicho congreso era una lucha para reivindicar la dignidad y los derechos del pueblo. Todos estos diputados vivieron o fueron testigos de las injusticias del régimen Porfirista y crecieron entre ellas; si acaso lo único que los hacía diferentes era su conocimiento en materia legislativa y lo radical de sus ideas.

Para legislar en materia laboral, este congreso se enfocó en el artículo 5º de la Constitución, cuya premisa es la prohibición de los convenios en los que un hombre renuncia a su libertad, haciendo extensiva también la renuncia de los derechos políticos. La comisión realizó dos innovaciones, una referente a la prohibición en que un hombre renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio; y la otra se refiere a limitar a un año el plazo obligatorio del contrato del trabajo. Este último precepto también se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 40 donde dice que a

ningún trabajador se le puede obligar a trabajar más de un año, aspecto que desde mi muy particular punto de vista está equivocado, ya que se tendría por cierto que sí estarían obligados a trabajar por un año o menos, lo cual es falso, puesto que a nadie puede obligársele a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento.

Tras largos debates se sentaron las bases para la legislación del trabajo en la redacción del artículo 5° donde quedaron plasmados los principios sobre las garantías individuales de los ciudadanos por lo que se suprimieron las adiciones acerca del servicio obligatorio de los abogados en la judicatura y la condenación de la vagancia como delito.

Después de largas discusiones, se resolvió en la sesión de la Asamblea que se volviera a presentar un estudio completo y definitivo, en el cual quedarán plenamente garantizados los derechos de las clases trabajadoras de la República, formándose al efecto una comisión en la que figuraron Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Licenciado José Lugo y el Diputado Rafael L. de los Ríos, quienes integraron el núcleo fundador.

El primer trabajo que ésta comisión llevo a cabo fue el análisis del estudio legislativo original que había realizado el Lic. Macías con anterioridad en Veracruz; estudio del cual entresacaron los postulados fundamentales, con lo que lograron constituir una base de trabajo y formar un plan de estudio y discusión, que facilitara y que de hecho lo hizo, el trabajo de las sesiones sobre el punto en cuestión.

El trabajo realizado por las cuatro personas antes citadas, logro la aprobación general del congreso y muy pocas fueron las modificaciones que se le hicieron

a dicho texto, ese trabajo concienzudamente realizado sentó las bases a las reformas del artículo 123.

Esa iniciativa no se quedó ahí; ya que dichos trabajos dieron origen a acalorados debates. En esta serie de discusiones brotaron conceptos radicales, tal vez en exceso para ese México en el que se encontraban legislando, siendo alarmante y hasta cierto punto contraproducente por significar los primeros pasos de socialización del país; lo que considero que fue muy provechoso para México, en el sentido de que dicha constitución tiene su lugar en la historia como la primera en reivindicar los derechos de los trabajadores a un nivel de ley suprema.

Por otro lado las reformas radicales significaron un fuerte golpe para el empresario mexicano en una industria en la que estaba acostumbrado a hacer lo que él quería en materia laboral.

La exposición de motivos para la iniciativa también fue redactada principalmente por el Lic. Macías, sin quitar mérito alguno a los demás integrantes de la comisión, siendo el principal objetivo de la misma el satisfacer una necesidad social básicamente.

De los asuntos más controvertidos que se trataron fue el derecho de los trabajadores a irse a la Huelga para la lucha de sus derechos, siendo uno de los puntos de mayor discusión, el de cuando debía de considerarse ilícita una huelga.

En la discusión entablada sobre el asunto se hizo presente la cercanía que habían tenido algunos de los diputados con los conflictos laborales y la forma en que se conseguía su resolución, por medio de la fuerza pública.

Resolviéndose a fin de cuentas que las huelgas serían consideradas ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas cometieran actos violentos contra personas o propiedades o en caso de guerra, cuando ellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Entre otras modificaciones previstas en este proyecto estuvieron las de la participación de los obreros en las utilidades y la obligación de las empresas de proporcionar habitación a los trabajadores; la prohibición del trabajo de las mujeres y niños en labores insalubres y peligrosas; la limitación del monto de las deudas que podía exigirse al obrero, que fueron consideradas en un mes de salario. En general la labor que realizó el Congreso de 1917 logró legislar las condiciones de trabajo en beneficio del proletariado cambiando la situación que se vivía en tiempos anteriores a la Revolución.

1.3. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU CONCEPTO

Antes de conceptualizar este punto debemos decir que el Derecho del Trabajo persigue un fin eminentemente social, su estudio inicia con la consagración del artículo 123 Constitucional en 1917, el cual, junto con el artículo 27 también proclamado en la misma fecha, son la base constitucional de lo que hoy conocemos como Derecho Social y viene a conformar el fundamento constitucional de los derechos de los trabajadores y campesinos en nuestro país.

Antes de 1917 al Derecho del Trabajo se le consideraba una rama de Derecho Privado, se pensaba que la fuerza del trabajo era una simple mercancía que podía regirse por las leyes de la oferta y la demanda, se consideraba que la relación de trabajo era una variante del contrato de arrendamiento, donde la cosa arrendada era la fuerza de trabajo y su regulación estaba a cargo de las normas establecidas para los contratos y obligaciones civiles. Es el Tratado de

Versalles que le pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial; La Declaración de los Derechos Sociales afirma que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

El Derecho del Trabajo desde su nacimiento se ha distinguido totalmente del Derecho Privado por la finalidad eminentemente social que persigue aquel, con el nacimiento del Derecho Social, integrado por el Derecho del Trabajo, el Derecho Agrario, el Derecho de la Seguridad Social, el orden jurídico llega a tener una nueva división cambiando la antigua concepción de tal orden, dividido hasta entonces en dos grandes ámbitos; el Derecho Público y el Derecho Privado.

De Pina Vara afirma que el Derecho del Trabajo es “Un conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión a ellas”.⁴

Rafael de Pina Vara sostiene que, “El Derecho del Trabajo, no es un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia según es entendida, es un momento histórico por un pueblo determinado”.⁵

⁴ PINA, Rafael de y PINA VARA, Rafael de “Diccionario de Derecho”. Editorial Porrúa Décimo Séptima Edición México 1991. Pág. 221

⁵ *Ibidem*. Pág. 223

Así, surge el derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de fracción (parcial); su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los mismos derechos inherentes a toda persona humana. El Derecho del Trabajo lleva la expresión del Derecho Social como estatuto supremo, lleva en sí mismo, preceptos niveladores, igualitarios, dignificatorios de los trabajadores frente a los explotadores que, suprime esta explotación del hombre por el hombre, ya que lo más importante de éste es, la reivindicación de los derechos del proletariado. Un criterio diferente es el de Trueba Urbina al señalar que, “siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados “subordinados o dependientes”, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica”.⁶

Actualmente la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3º consagra el principio fundamental que establece, “el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Mismo que más adelante analizaremos cuando tratemos los principios fundamentales del derecho del trabajo.

En éste sentido podemos concluir diciendo que todos los ordenamientos de índole jurídico, se forman con base a hechos humanos sobre su

⁶ TRUEBA Urbina, Alberto, “Nuevo Derecho del Trabajo”, Teoría Integral. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México 1981 Pág 132.

comportamiento y actividades, para las cuales, aparece la regulación a una de las actividades más relevantes y reales del individuo, esto es, el trabajo la actividad productora del ser humano por excelencia, encaminada a la satisfacción de las necesidades del individuo y de sus comunidades, así como los servicios que la misma comunidad requiere, es por esto que debe existir una disciplina jurídica o un conjunto de normas jurídicas que regulen esta actividad, así es como el Derecho del Trabajo regula la relación que nace o que se da entre patrón y trabajador, en virtud de los servicios que el segundo presta al primero mediante una retribución económica.

1.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para comprender el alma de la Ley Federal del Trabajo haremos referencia de los más importantes principios fundamentales del derecho del trabajo que constituyen, por así decirlo, el fondo filosófico, ético y jurídico de nuestra disciplina; la Ley Federal del Trabajo, que se funda en principios que están incluidos dentro de su primer capítulo, algunos de ellos expresados en el propio artículo 123 constitucional; y desde luego recurriendo a la doctrina del ilustre profesor Mario de la Cueva.

Comenzaremos con el principio que establece, “el trabajo es un derecho y un deber sociales”, diciendo que no fue creado como una innovación de nuestro orden jurídico positivo, porque ya era materia de pacto internacional, en donde se afirmó la decisión de los estados de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población; a este respecto el ilustre maestro Mario de la Cueva señala, “que la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar”.⁷

⁷ DE LA CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Op Cit. Pág. 106

Nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 3º a este respecto, como ya se dijo, establece que “el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

De lo anterior podemos concluir que el trabajo es un derecho y un deber social porque el hombre tiene derecho a la existencia y que la sociedad tiene la obligación de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes creando condiciones de vida que le permitan alcanzar su bienestar material y espiritual, con el libre desarrollo de sus actividades.

Principio de “La libertad y el derecho del trabajo”, con la declaración de derechos de la Constitución Francesa de 1793, en el mundo se habla de la libertad como uno de los derechos del hombre; principio que fue reconocido por la Constitución de 1857, y el cual paso a la Constitución de 1917, que en su artículo 5º, primer párrafo expresa “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode...” en este sentido el profesor Mario de la Cueva, nos dice que esto significa que “cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la abanistería, la mecánica o el estudio y el ejercicio de la medicina o de la arquitectura”.⁸

Continua señalando el tratadista de referencia, que “la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo.

⁸ De La CUEVA, Mario. Op Cit. Pág. 107

Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidas, pero su persona y su libertad son intocables”.⁹

El mismo artículo 5° Constitucional párrafo quinto establece que, “el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa”, esta norma procede también de la Constitución de 1857 y de la Declaración Francesa de 1793, que contiene un significado fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser una enajenación de la persona como lo establece con claridad el artículo antes citado; por el contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe de ser el atributo esencial de la persona del trabajador.

En consecuencia, de todo lo anterior podemos concluir diciendo que el trabajador puede exigir el respeto de su libertad, en el sentido de que las instrucciones u órdenes dadas por el patrón y las cuales no tengan relación con su trabajo, no tienen porque ser obedecidas.

El principio de la “igualdad y el derecho del trabajo” al igual que la libertad, la igualdad posee significaciones particulares en el derecho del trabajo, marchan como dos hermanas tomadas de la mano, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece si falta aquella, nos dice el maestro Mario de la Cueva “la igualdad de tratamiento es la idea de fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración”.¹⁰

⁹ Ibidem. Pág. 108

¹⁰ Ibidem Pág. 109

La fundamentación jurídica de éste principio está en el artículo 123, fracción VII Constitucional, que dice: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. La Ley Laboral de 1931 reprodujo ésta disposición en su artículo 86; y por consiguiente la comisión redactora del proyecto de la ley nueva entendió la trascendencia de este principio y hace de él uno de los motores ardientes del derecho del trabajo que puede anunciarse como el principio de la igualdad del tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo. Por su parte la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 86 dispone, “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. Pero ¿qué es la eficiencia?, el Diccionario de la Lengua Española la define como “la capacidad para lograr un efecto determinado; el nuevo empleado demuestra mucha eficiencia”, ésta aclaración es con el propósito de hacer notar que la igualdad de trabajo no debe ser entendida como una igualdad matemática que no se dará nunca en la realidad.

De lo anterior debemos distinguir que trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se dé el mismo nombre, sino que debe aplicarse a la actividad que los hombres desempeñan, pues de otra suerte bastaría que el patrono pusiera nombres distintos a los puestos, para que el principio de igualdad deviniera inoperante.

Hecha la referencia doctrinal del doctor Mario de la Cueva, y la transcripción Constitucional y Legal de éste principio, consideramos que es lo más apegado a la realidad legal, ya que contiene los elementos esenciales que le dan sentido a estos principios fundamentales en los términos citados, la Junta de Conciliación y Arbitraje habrá de considerar estas circunstancias en cada caso antes de dictar su resolución. Independientemente de la gran importancia que representa este principio y que se presenta en las condiciones de trabajo; tema que más

adelante será analizado en el capítulo tercero.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO TEORICO Y JURIDICO

2.1. LA CONSTITUCION FEDERAL DE 1917.

La historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho del trabajo surgió bajo estas expectativas. A finales del siglo XIX, la lucha obrera se intensificó por dignificar el trabajo.

En nuestro país en el siglo pasado no existió el derecho del trabajo; en su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales; las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad del país en sus primeros años de independencia.

La Constitución Federal de 1917 consagró la declaración de derechos, que establecía cuales eran los que gozaban los hombres frente al Estado y la Sociedad. Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez destacaron por sus conceptos avanzados para la época en torno a los problemas liberales.

Bajo el sistema liberal la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y así la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo a los hechos de junio de 1906, en Cananea, en el Estado de Sonora, donde se declararon en huelga los trabajadores de la empresa Cananea Consolidated Cooper, Co., con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad a los trabajadores mexicanos y supresión de privilegios a los empleados norteamericanos; en el mes de noviembre de ese mismo año, en el

Estado de Puebla, los obreros textiles de Río Blanco, de igual forma se declararon en huelga ante la imposición, por parte de los empresarios del “Reglamento de Fábrica”, en el que se atentaba contra la dignidad y la libertad de los obreros; en la primera década de este siglo.

“El primero de julio de 1906, el Partido Liberal dirigido por Flores Magón publicó un manifiesto a favor de la legislación del trabajo. En él están señalados los derechos de que deben gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho mexicano del trabajo es obra de la revolución constitucionalista. Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes de la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo”.¹¹

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Posteriormente, el 15 de septiembre del mismo año, en San Luis Potosí; el 19 de septiembre en Tabasco y el 7 de octubre en Jalisco, se promulgaron disposiciones que reglamentan algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales.

El 19 de octubre de 1914, el General Cándido Aguilar, expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales.

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán, se promulgó una Ley de Trabajo, la que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

¹¹ RABASA, Emilio y Glona Caballero. “Mexicano, esta es tu Constitución” México. Editorial Porrúa. 11ª. Edición 1997 Pág. 375.

Estos son los antecedentes legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución Federal de 1917.

Por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución de 1857, sin embargo el proyecto enviado Por Carranza al Congreso Constituyente 1916-1917, no incluía preceptos de trabajo constitutivos de derechos sociales, “según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada”.¹²

Al discutirse el artículo 5º. Constitucional que establecía como garantía individual que la jornada máxima de trabajo no debía exceder de ocho horas y otras proposiciones de algunos Constituyentes, el diputado Fernando Lizardi pronunció el discurso manifestando que en la Constitución no debían figurar normas sobre jornada de trabajo, porque “le quedaban al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo”.¹³ Contrario a lo anterior, otros legisladores hablaron de la necesidad de proteger al trabajador con normas fundamentales. Así, el diputado Froylan C. Manjarrez presentó los puntos relacionados con la cuestión obrera para que formaran un título especial en la Constitución.

Consiente de las necesidades laborales, Venustiano Carranza comisionó al diputado José Natividad Macias para que formulara un anteproyecto, que se sometió a la consideración de los diputados, turnándose a la comisión respectiva, que sólo fue aprobado cuando estuvo concluido el capítulo correspondiente, naciendo así los artículos 5º y 123 Constitucionales, este

¹² De La CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Op Cit. Pág. 47.

¹³ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. México 1922 Tomo I. Pág 677

último con sus treinta y un fracciones

De acuerdo con lo anterior, el 5 de febrero de 1917, entra en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con ella el artículo 123; y de este modo pasó México a los anales de la historia como el país que por primera vez dió rango Constitucional a las Garantías Sociales.

2.2. EL ARTICULO 123 APARTADO “A” DE LA CONSTITUCION FEDERAL.

El Doctor Alberto Trueba Urbina nos dice que “En las relaciones de producción y toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar el trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, es bien sabido que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo, en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían despedirlos con toda libertad y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en la unión de la familia, esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados a más bien constreñidos ha aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad, convertido en instrumento de dictadura de los empresarios”.¹⁴

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto “Nuevo Derecho del Trabajo”. Cuarta Edición. Editorial Porrúa México 1977 Pág 11

Esta situación da como resultado que el Constituyente de 1917, aprobara el artículo 123 como principio social y con el objeto de salvaguardar los intereses de la clase trabajadora al disponer la dignidad en el trabajo, jornadas máximas, la remuneración por la prestación de un servicio, seguridad en el trabajo, capacitación y prestaciones que tiendan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

Correspondiéndole al Estado salvaguardar los derechos de los trabajadores a través de los órganos y medios que la propia Ley establece, permitiendo con esto una mejor y mayor productividad de los trabajadores.

En este sentido Hugo Italo Morales señala que “La carta fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de “estabilidad absoluta”, permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados. . . el constituyente supo resolver uno de los problemas fundamentales en materia laboral, al señalar la permanencia como regla general de la prestación de servicios”.¹⁵

Es por lo que el constituyente trató de resolver uno de los problemas fundamentales como lo es, la permanencia en el trabajo; como regla general de la prestación de servicios en su fracción XXII del propio precepto que a su tenor literal dice:

“XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o

¹⁵ MORALES, Hugo Italo. “La Estabilidad en el Empleo”. Primera Edición. Editorial Trillas México 1987. Pág. 49

a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por la falta de probidad de parte del patrón, o bien por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

El texto citado daba dos opciones a los trabajadores que fueran despedidos injustificadamente, la primera el cumplimiento de su contrato y la segunda el pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos. La claridad de esta disposición no se presta a ninguna duda y la legislación ordinaria, como la jurisprudencia y la doctrina, aceptaron que el Proyecto Constitucional concediera dos acciones a los trabajadores despedidos sin causa justificada dando como resultado que las acciones que mencionamos con anterioridad son las mismas que concede el Derecho Civil en los casos de incumplimiento.

La fracción XXI del propio precepto 123, provocó diversas interpretaciones, cuya consecuencia fue que la fracción XXII no pudo producir los efectos naturales que se desprendían de su texto y de los propósitos que guiaron al Constituyente de 1917, toda vez que la Suprema Corte de Justicia en su ejecutoria del 29 de julio de 1936, llegó a la conclusión que la fracción XXI no era aplicable a los casos de despido como lo señalaba la fracción XXII desvirtuando su espíritu ya que el trabajador tiene derecho a optar por cumplimiento del contrato o bien a una indemnización; pero si se aplicaba la fracción XXI el efecto que producía era el desconocimiento de la acción del cumplimiento del contrato, ya que si el patrón se negaba al arbitraje de la junta o a aceptar el laudo condenatorio por la misma, se dejaban de realizar los propósitos del constituyente.

Lo que sí era verdad, que el patrón debía cumplir con el pago de una indemnización, dando como consecuencia que el mandato Constitucional quedara desvirtuado porque no se podía dejar al patrón que incumpliera el contrato a cambio de una indemnización adicional; por tanto el principio absoluto de estabilidad en el empleo que consigna nuestra Carta Fundamental se quebró, por traer consigo la pérdida de la seguridad formal transformando un elevado mandamiento de justicia social.

Con el propósito de que se aclararan algunos aspectos del precepto invocado, con las reformas constitucionales de 1962, sus fracciones XXI y XXII quedaron plasmadas de la siguiente, manera:

“XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres,

hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”¹⁶

Consideramos que con las reformas a nuestra Carta Magna señaladas, el principio de estabilidad en el empleo quedó fuera de los ideales del Constituyente de Querétaro de 1917, ya que por disposición de la Ley Laboral el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización.

Si la acción ejercitada por parte del trabajador es de reinstalación; es de mencionarse que es a su elección el ser reinstalado en el trabajo que desempeñaba, ya que la conservación en el empleo de los trabajadores fue una de las preocupaciones de mayor importancia del Constituyente de 1917. Por lo que tal extremo continúa plasmado en la Ley de 1931, 1970 y sus reformas procesales de mayo de 1980.

De la misma manera la fracción XXII del artículo en comento, en su apartado “A”, establece que la ley reglamentaria determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, lo que hace necesario el análisis de los numerales 48, 49 y 947 de la Ley de la Materia.

2.3. NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

¹⁶ Reforma Constitucional. Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son producto del Constituyente de 1917, estas poseen una naturaleza compleja que tiene su origen en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, lo que ha sido tema de gran controversia. En el propio constituyente fue motivo de gran discusión. Héctor Victoria y José Natividad Macías, fueron entre otros, los que hicieron valer opiniones respecto de que no quedaba claramente definida su función, precisamente por la salvedad que introducía la fracción XXI del artículo 123 "A" Constitucional, el cual facultaba a las partes a no someterse al arbitraje de las juntas, por lo que se entendía que Macías les atribuyera una función administrativa y pusiera en duda su condición de verdaderos tribunales de trabajo.

Así mismo, las legislaturas estatales dictaron leyes de trabajo en las que influidas por esas corrientes de pensamientos, negaban a las juntas las facultades necesarias para ejecutar sus propias resoluciones, criterio que fue sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al señalar, que si bien es cierto, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran Autoridades Públicas, creadas por la propia Constitución, no eran tribunales con imperio para ejecutar sus propias determinaciones, pero su misión era arbitrar los conflictos que se suscitaban entre el trabajo y el capital, ejerciendo solamente funciones de árbitro, pero limitadas por la fracción XXI del propio artículo 123, apartado "A" Constitucional, por lo que cualquiera de las partes podía, no someterse al arbitraje o la sentencia que se hubiera dictado.

El criterio anterior fue modificado el 1° de febrero de 1924, con la ejecutoria de "La Corona, S.A.", en la cual la Suprema Corte sostuvo que era falso que las Juntas fueran Tribunales Especiales, ya que eran instituciones paralelas a los Tribunales Civiles, Mercantiles, Penales, entre otros, los cuales fueron creados

por la Asamblea Constituyente, correspondiendo a las Legislaturas de los estados delimitar su competencia.

La suprema Corte de Justicia de la Nación, considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales Especiales, por los siguientes motivos:

1.- No son Tribunales Especiales, aún cuando están designados a resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o conflictos entre el trabajo y el capital, todo esto en razón de la materia, pues a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada tribunal, se han establecido Tribunales Civiles, Penales, Mercantiles. Lo anterior con el fin de lograr que la expedición de la justicia se realice de una manera más rápida.

2.- Son Tribunales establecidos expresamente en la fracción XX del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal, además de que en las fracciones subsecuentes se determinó de manera general las atribuciones que les competen, las cuales deben reglamentarse por las Legislaturas de los Estados.

En virtud de lo anterior, la Suprema Corte. sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales Competentes para conocer y resolver los conflictos de trabajo, tanto de naturaleza colectiva como individual.

El criterio señalado provocó una serie de reacciones, por lo que a fin de analizar y precisar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la Confederación de Cámaras Industriales convocó a un concurso, mandándose a publicar posteriormente un libro con varios de los trabajos realizados, entre los que destacó el del Lic. Narciso Bassols, quien afirmó que "es falso que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean Tribunales Especiales al funcionar como

Tribunales de Trabajo, porque los Tribunales dotados de naturaleza específica no se confunden con los Tribunales Especiales de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no son verdaderas autoridades públicas tanto para los efectos Constitucionales de Amparo, como para todas las consecuencias que esto engendra en derecho público, considera que las Juntas no son Tribunales ni Especiales ni de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Ley Fundamental, ni de los ordinarios, las violaciones engendradas al fallar como Tribunales del Trabajo no se refieren a las señaladas en el artículo 13 mencionado, sino a los artículos 14 y 16 de la Constitución, las Juntas se instituyeron para prevenir, conciliar y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, pero su papel es muy diferente al de los Tribunales Especiales”.¹⁷

El Lic. Narciso Bassols de igual forma propone la creación de Tribunales del Trabajo, integrados en forma tripartita como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, “para que examinaran los conflictos individuales y para que impartieran la justicia sin las trabas que representa el código de procedimientos civiles, manifestando además de que dicha integración lograría impedir abusos de laguna de las partes, con lo cual se puede además exigir y garantizar una buena aplicación de las leyes”.¹⁸

En 1930 el Lic. Bassols realizó un nuevo ensayo titulado, “¿ Que son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje ?”, en este trabajo trata de determinar cuál es la naturaleza jurídica de nuestros Tribunales de Trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia en una ejecutoria de fecha 24 de septiembre de 1928, sostuvo que no constituían un Tribunal, y días después, el 9 de octubre del mismo año,

¹⁷ BASSOLS, Narciso, “Improcedencia y Sobreseimiento en el Amparo”, México. 1930.

¹⁸ Idem

en otra ejecutoria, manifiesta que son verdaderos tribunales.

Por su parte el artículo 123 Constitucional, faculta al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, originando con esto que se crearan diversidad de disposiciones en cuanto a conceptos y criterios diferentes.

El 26 de julio de 1929, ante la situación que imperaba. el Presidente de la República Emilio Portes Gil envía a la Cámara de Senadores una iniciativa de ley para reformar conjuntamente la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123, constitucionales, señalando lo siguiente: Debido a la gran diversidad de leyes ambiguas y contradictorias en materia laboral, las cuales no benefician a los trabajadores y desalientan a los patrones, se hace necesaria la federalización de la legislación obrera, ya que además no existe razón para conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores del país, por lo que se hace necesario reformar la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123, así como la fracción XXIX del mismo artículo de nuestra constitución, con lo cual únicamente se atribuye al Congreso de la Unión facultad de legislar en materia de trabajo.

La reforma planteada fue aprobada el 22 de agosto de 1929, publicándose la misma en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de septiembre del mismo año.

Es incuestionable que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Jurisdicción Especializada, pero no obstante, no pueden desconocer que el origen de las mismas es de carácter administrativo, aún en la actualidad conservan vínculos con la administración pública, lo cual por regla general no modifica su naturaleza, sin embargo, se debe considerar la

posibilidad de que se suprima dicha vinculación a fin de que resplandezca la autonomía e independencia de nuestros Tribunales de Trabajo, logrando una expedición de justicia obrera más pronta y expedita donde se respeten las normas establecidas por la propia ley.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

De la Constitución de 1917, a la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, hubo un intenso proceso de elaboración de proyectos y normas en materia laboral. Uno de los más interesantes fue el de 1928, conocido como Proyecto de Código Federal del Trabajo, presentado por la Secretaría de Gobernación, mismo que se considera como el primer antecedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es de mencionarse que en el año de 1929, se publicó una reforma constitucional que modificaba el artículo 123 de la Carta Magna concretamente en su párrafo primero y en la fracción XXIX, estableciendo la supresión de la facultad otorgada a las Legislaturas Locales para que expidieran Leyes de Trabajo, con lo cual se Federaliza la Materia Laboral, esto es, el Congreso de la Unión quedaba facultado para regular lo concerniente al trabajo.

Con base en lo anterior, el 18 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, publicándose el 28 del mismo mes y año. "Con este ordenamiento legal se amplían las normas constitucionales reguladoras de las relaciones de trabajo en general".¹⁹

"En 1931, se expidió la Ley Federal del Trabajo, misma a la que sirvieron de

¹⁹ DAVALOS, José. "Tópicos Laborales" Editorial Porrúa. México, 1992. Pág. 23.

antecedente “El Proyecto de Portes Gil”, redactado por la comisión integrada por Enrique Dulemeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, así como las reformas hechas por la convención celebrada en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en la segunda mitad del año de 1931, expidiéndose en época del Presidente Pascual Ortiz Rubio el día 18 de agosto de 1931, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de agosto del mismo año”.²⁰

La Ley Federal del Trabajo fue resultado de un intenso proceso de elaboración, especialmente de la Ley del Trabajo de Veracruz, misma que señalaba como sus finalidades:

“Remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar estas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas”.

De acuerdo con los legisladores que crearon la ley de 1970, la Ley Federal de Trabajo de 1931 fue una obra que cumplió brillantemente y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: “la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus

²⁰ De La CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Op. Cit Pag. 53

servicios .hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde".²¹

2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El proceso de elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se llevó casi diez años, pues dio inicio en 1960 cuando el Presidente López Mateos designó una comisión para que se preparara un proyecto. Dicha comisión se integró con el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco y con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmoran de Tamayo y Ramiro Lozano, asimismo tomó parte de la Comisión el Doctor Mario de la Cueva.

En 1962 hubo un primer anteproyecto, pero la comisión se dio cuenta que eran necesarias algunas reformas a la Constitución.

Siendo Presidente de la República el Lic. Gustavo Díaz Ordáz, a inicios de 1967, designó una segunda comisión con los mismos integrantes, incorporándose a la misma el Lic. Alfonso López Aparicio, el cual elaboró un segundo anteproyecto en 1968.

El doctor Mario de la Cueva, integrante de la comisión, relata que se sostuvieron conversaciones con trabajadores y empresarios, quienes hicieron sus respectivas observaciones y sugerencias que fueron tomadas en cuenta para la redacción del proyecto final, dando por resultado la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo que el Presidente de la República envió

²¹ De La CUEVA, Mano Op. Cit. Pág. 54.

al Congreso de la Unión. Discutida que fue la Ley en comento se aprobó, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de abril de 1970,

El propio Mario de la Cueva comenta que “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 para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la justicia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, pero lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del programa 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 construida la civilización”.²²

Mario de la Cueva continúa señalando que “es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales y Locales y en su caso, el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que corresponden a la realidad económica y social, para la mejor aplicación del espíritu de la Ley del Trabajo”.²³

Tomando en consideración que en los últimos años, se ha presentado un desarrollo industrial y comercial y que los Constituyentes de 1917 y de 1931, jamás se imaginaron y mucho menos previeron lo que quisieron imprimirle “lo mantuvieron alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos”.²⁴

Como algunas disposiciones de la Declaración de los Derechos Sociales de

²² Idem

²³ Ibidem Pág. 86 y 87.

²⁴ DAVALOS MORALES, José, “Derecho del Trabajo”. Tomo I Cuarta Edición, Editorial Porrúa. México 1992. Pág 72

1917, contenidas en el artículo 123 Constitucional, señalan que el desenvolvimiento de las relaciones sociales y económicas no se adecuan a las necesidades actuales de los trabajadores, por lo que deberán reformarse las disposiciones de este precepto en donde exista una superación, que armonice con las necesidades y aspiraciones de la clase obrera, según en la época para la cual se rige, y de esta forma se subsanen las deficiencias y se cumpla con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el entendido que es un derecho de clase.

A su vez, la idea de justicia social en que descansa la nueva ley se busca un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Carta Magna, misma que no ha podido cumplirse, siendo notoria la desigualdad que existe entre la clase obrera y la clase patronal.

2.6. REFORMAS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1° DE MAYO DE 1980.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvo varias reformas, algunas de ellas de importancia, por ejemplo, en el año de 1974 fueron cinco reformas las que se llevaron a cabo, modificándose varias disposiciones, efectuándose en los años siguientes diversas reformas, sin embargo las más importantes fueron las de 1980.

En cuanto a esta última reforma referiremos que por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada al Congreso de la Unión el 18 de diciembre de 1979, se propusieron modificaciones importantes a la Legislación Laboral, las cuales fueron aprobadas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Esta reforma de 1980, es de gran trascendencia en virtud de que se reformaron los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Laboral, relativos al Derecho Procesal del Trabajo, Procedimientos de Ejecución y Responsabilidades y Sanciones respectivas. Por lo tanto el Procedimiento Laboral experimentó cambios importantes y esenciales.

Respecto la reforma laboral mencionada en el párrafo que antecede, José Dávalos comenta: "Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral entre las que destacan los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores".²⁵

El Derecho Procesal del Trabajo, es fundamental que evolucione, pues de lo contrario, servirían de poco las normas protectoras de los trabajadores sin la existencia de disposiciones adecuadas que permitan hacer efectivos sus derechos y garantías.

Es de suma importancia el aspecto procesal de la Ley Federal de Trabajo, ya que se basa en principios esenciales como son: su carácter público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, se inicia a instancia de parte y es protector del trabajador, ejemplo claro es cuando se da la suplencia de la demanda deficiente, además, se procura la continuación del proceso hasta que se dicte el Laudo y se proceda a su ejecución, para lo cual se establecen diversos procedimientos como el embargo.

²⁵ DAVALOS MORALES, Jose. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México 1988. Pag. 74.

2.7. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

El término Jurisprudencia, en un sentido amplio es sinónimo de ciencia del derecho en general. El carácter jurisprudencial de las interpretaciones y consideraciones jurídicas que hace una autoridad judicial establecido expresamente por la ley, mediante la cual los órganos constitucionalmente facultados interpretan la ley o colman puntos oscuros de ésta, mediante el pronunciamiento de sentencias ejecutorias, que deben reunir los requisitos establecidos en la Ley de Amparo.

La jurisprudencia encuentra plasmado su fundamento en el artículo 94 de la Constitución Federal, séptimo párrafo, el cual señala “La Ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación”

La jurisprudencia se integra de acuerdo al segundo párrafo del artículo 192 de la Ley de Amparo, mediante resoluciones, siempre y cuando lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas cuando menos por las dos terceras partes, esto es, por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en caso de jurisprudencia de las Salas y por los Tribunales Colegiados de Circuito, sin que tengan que dictarse las cinco resoluciones a que se hace referencia en el numeral citado.

En el precepto señalado, en su párrafo primero se prevé que la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en

Salas, es obligatoria para éstas. en tratándose de la que emita el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, así como los Tribunales Administrativos y del Trabajo y Federales.

En el párrafo segundo del citado artículo 193, se establece que las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito, forman jurisprudencia siempre y cuando lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada Tribunal Colegiado, es decir, si algún magistrado hubiera votado en contra de alguna de las cinco resoluciones, no se formará jurisprudencia en este caso.

De igual forma este numeral prevé que la jurisprudencia que emitan los Tribunales Colegiados de Circuito será obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales, esto es, que dicha jurisprudencia no obligará al Pleno ni a las Salas de la Suprema Corte; en cambio la que emitan éstos si obliga a los Tribunales Colegiados, como lo establece el artículo 192.

Es de mencionarse que existen ocasiones en que la jurisprudencia tiene que dejarse de aplicar, como lo es en el caso, cuando la ley que se interpreta se hubiere modificado o haya perdido su vigencia, o bien, porque los integrantes del órgano que la emitió consideren otro criterio distinto al de sus antecesores.

El artículo 194 de la Ley de Amparo establece que “La jurisprudencia se interrumpe dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie

ejecutoria en contrario por catorce ministros, si se trata de la sustentada por el Pleno; por cuatro si es de una Sala y por unanimidad de votos tratándose de la de un Tribunal Colegiado de Circuito. En todo caso, en la ejecutoria respectiva deberán expresarse las razones en que se apoye la interrupción, las cuales se referirán a las que se tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia relativa. Para la modificación de la jurisprudencia se observan las mismas reglas establecidas por esta ley, para su formación”.

El procedimiento que seguirán los órganos al emitir la jurisprudencia, es decir, el Pleno, las Salas o los Tribunales Colegiados de Circuito, esta contenido en el artículo 195 de la Ley en comento, el cual además establece lo siguiente:

“ El Semanario Judicial de la Federación deberá publicar mensualmente en una gaceta especial, las tesis jurisprudenciales que reciba del Pleno y Salas de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados de Circuito, publicación que será editada y distribuida en forma eficiente para facilitar el conocimiento de su contenido”.

Es de gran importancia conocer los criterios jurisprudenciales, como saberlos invocar. El artículo 196 de la ya mencionada Ley de Amparo, prevé la obligación de hacerlo por escrito, expresando el número y órgano jurisdiccional que la integró y el rubro o título y tesis de aquella. Por ejemplo: AUTORIDADES EJECUTORAS, FALTA DEL INFORME DE LAS. Si las autoridades ejecutoras no rinden informe, pero aquellas a quienes se atribuye haber ordenado el acto, lo niegan, es incuestionable que la autoridad ejecutora no puede ejecutar una orden inexistente, y por lo mismo, la falta de informe no trae la presunción que establece el artículo 149 de la Ley de Amparo”.

Apéndice 1975, 8ª Parte, Pleno y Salas, Tesis 51, p. 97.

CAPITULO TERCERO

CONCEPTOS GENERALES

3.1 EL PROCESO.

Antes de entrar al tema, nos referiremos a la heterocomposición como forma de resolver la conflictiva social, entendiéndose esta última como pugna de intereses, como dificultad entre los hombres cuando existe diferencia sobre un interés frente a otro, en este sentido las controversias suscitadas entre particulares implican que el estado desempeñe la función jurisdiccional para dirimir éstas controversias, para dar solución al conflicto de intereses, sin olvidar que también existen otras dos formas de resolver esta conflictiva social; la autotutela y la autocomposición.

Respecto de la autotutela el maestro Cipriano Gómez Lara nos dice "como forma egoísta y primitiva de solución de esta conflictiva de intereses, en ella el más fuerte o el más hábil se impone por su inteligencia, por su destreza, por su habilidad, la solución al contrario; en este sentido la controversia se resuelve no en razón de a quien le asiste el derecho, sino, en función de quien es el más fuerte o el más débil".²⁶

Es una forma primitiva muy cercana a la animal para superar el conflicto, ya que en la sociedad de los animales precisamente los conflictos entre ellos se resuelven mediante la autotutela o autodefensa. En este sentido, es posible citar algunos ejemplos de esta forma de solución de la conflictiva de intereses:

²⁶ GOMEZ LARA, Cipriano. "Teoría General del Proceso". Octava Edición Editorial Harla Mexico 1990. Pág. 18.

a) Legítima defensa, art 15, fraccs. III y IV del Código Penal para el Distrito Federal, b) Retención de equipaje, art. 2669 del Código Civil para el Distrito Federal; c) Corte de ramas y raíces provenientes del predio contiguo, art. 848 del Código Civil para el Distrito Federal

La autocomposición como medio de solución de éstos conflictos de intereses, aparece indudablemente de la evolución humana porque hay en ella un alejamiento del primitivismo y de la animalidad. Al respecto Gómez Lara señala que “como forma de resolver las controversias entre particulares, encuentran las propias partes en conflicto la solución a esta, ya sea a través del pacto, de la renuncia o del reconocimiento de las pretensiones de la parte contraria, resulta que aquellas están ya ante una forma altruista, más humanizada de solución a esos conflictos”.²⁷

Es el arreglo al pleito proveniente de las mismas partes que tienen disposición de su derecho material. Por ejemplo tenemos a la Transacción, que es la figura característica de autocomposición bilateral, es decir, es un negocio jurídico a través del cual las partes mediante el pacto, el acuerdo de voluntades, encuentran la solución de la controversia o del litigio.

En el Derecho Laboral actual, se presenta al respecto un ejemplo claro, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje antes de entrar a la controversia, la cual plantearán las partes en un juicio ordinario laboral y que tienen la obligación procesal de agotar la etapa de la Conciliación, en la audiencia de ley de acuerdo al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo que es donde se establece que las partes procuren un arreglo amistoso con el objeto de dar fin a un posible conflicto o juicio laboral.

²⁷ Idem

Por lo anterior señalaremos que respecto a la heterocomposición el profesor Cipriano Gómez Lara nos dice que “la heterocomposición es una forma evolucionada e institucional de solución de conflictiva social e implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto”.²⁸

La solución viene dada de afuera por un tercero ajeno al conflicto e imparcial; sin olvidar que las dos figuras características de la heterocomposición son el arbitraje y el proceso.

En cuanto este punto el ilustre maestro Eduardo Pallares señala que “la heterocomposición es lo contrario a la autocomposición”.²⁹

Al respecto el tratadista de referencia de igual forma señala que “en la heterocomposición es necesario que un tercero actúe para poner fin al litigio”.³⁰

Tomando en consideración lo antes expuesto, podemos concluir que estos conceptos están relacionados con la terminación de los conflictos o litigios para obtener la paz social y evitar las vías de hecho entre los particulares, que pueden finalizar con la defensa de sus reales o supuestos derechos. Así en la evolución histórica de las formas de solución, las partes en conflicto pactan por anticipado que se sujetaran a la opinión que dicho tercero emita y aquí surge la primera figura heterocompositiva que es el arbitraje, al cual haremos referencia más adelante.

²⁸ Ibidem. Pág. 32.

²⁹ PALLERES, Eduardo “Diccionario de Derecho Procesal Civil”. Vigésima Edición, Editorial Porrúa. S.A. México, 1991. Pág. 360.

³⁰ Idem

Por lo que hace al proceso, este implica una idea de actividad, de dinamismo o de desarrollo, que lleva consigo una intención o finalidad última, la cual dependiendo precisamente de su aplicación, transforma el estado o la esencia de algo; así podemos hablar del proceso evolutivo, del proceso químico o del proceso jurisdiccional, por lo que podemos hablar del proceso como un vehículo que nos lleva hacia algo concreto.

Resulta ser muy amplio el estudio del proceso y en especial del proceso jurisdiccional, toda vez que es considerado uno de los conceptos jurídicos fundamentales de la ciencia procesal, incluida la del Derecho del Trabajo.

El profesor Gómez Lara, nos dice respecto al proceso jurisdiccional como forma heterocompositiva de solución a la conflictiva social, "que es el conjunto de actos desenvueltos por el órgano estatal jurisdiccional, por las partes interesadas y por los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que están proyectados y que convergen en el acto final de aplicación estatal de una ley general al caso concreto controvertido para dirimirlo o para solucionarlo, es decir, es el acto por el cual se sentencia".³¹

Haciendo un estudio del proceso jurisdiccional Eduardo Pallares nos aporta su importante apreciación que define de la siguiente manera "se entiende por proceso jurisdiccional, el que se lleva a cabo entre los órganos jurisdiccionales o sea los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades. Comprende igualmente los procesos que se tramitan ante los Tribunales Administrativos, e incluso el Senado cuando asume funciones judiciales".³²

³¹ GOMEZ LARA, Cipriano. "Teoría General del Proceso" Op Cit. Pág. 33.

³² PALLARES, Eduardo. Op. Cit. Pág. 640.

La mayoría de los autores en este sentido, definen al proceso jurisdiccional como una serie de actos del Estado como ente soberano de las partes en conflicto y de los terceros ajenos a la relación substancial, los cuales tienden a solucionar las controversias mediante la aplicación de una ley general al caso concreto.

Del análisis de esta definición se puede señalar lo siguiente.

- a) Que el proceso es una serie de actos. Algunos autores describen al proceso como una serie dinámica y abstracta de actos o conductas que pueden ser fácilmente atribuibles a los sujetos determinados que han de intervenir en el proceso.
- b) Actos del Estado como ente soberano. La facultad principal del órgano jurisdiccional es la de aplicar el derecho a la situación controvertida en concreto, así como la de ejercitar la jurisdicción.
 - b-1) Actos de las partes en conflicto. Estos se verán reflejados en las acciones, excepciones y defensas que lleguen a ejercitar ambos sujetos, los cuales, junto con el órgano de estado conforman la relación jurídica procesal, comúnmente estas partes son conocidas como actor y demandado.
 - b-2) Actos de terceros. Para la solución de un conflicto y quien debe resolverlo (autoridad jurisdiccional), debe apoyarse además de la jurisdicción, las acciones, excepciones y defensas; en actos auxiliares como pueden ser: las declaraciones de los testigos o los dictámenes periciales.

Cabe mencionar que la totalidad de los actos que se han mencionado deben tener un sustento legal, esto es, debe predominar un orden lógico jurídico, para lo cual existen normas que regulan los actos que hemos mencionado en una forma impersonal, general y abstracta.

- c) Aplicación de las normas jurídicas. Para llegar a la solución de los conflictos, el juzgador tiene la obligación de sustentar sus razonamientos jurídicos con los que solucionará el conflicto que le ha sido planteado, esto a través de normas jurídicas que bien pueden encontrarse en un ordenamiento jurídico de carácter general, impersonal y abstracto, como en normas individualizadas, como es el caso en materia laboral, de un contrato colectivo de trabajo que si bien no es un ordenamiento general, si contiene normas individualizadas que pueden aplicarse a un caso concreto determinado, solucionando con ello un conflicto que puede ser planteado.

- d) Solución de controversias que se hayan planteado. El proceso tiene una finalidad última por la que se creó; ciertamente el proceso surge como una necesidad de solucionar los conflictos de una manera diferente a la autotutela o justicia por propia mano, esa finalidad a la que podríamos calificar como institucional, es precisamente el hecho de que se diga a quien corresponde la razón total o parcial, sustentando dicho criterio en un fundamento legal.

Por lo que hace al proceso jurisdiccional en materia de trabajo, José de Jesús Castorena señala los siguientes casos regulados por la ley de la materia referente a este tipo de proceso:

“1° El ordenamiento jurisdiccional. En dicho proceso la autoridad

jurisdiccional tutela los derechos subjetivos derivados de la ley sustantiva a favor de personas determinadas.

2° El proceso de orden económico. Este proceso tiene como finalidad la tutela de los derechos subjetivos de los patrones, representa lo que la huelga significa para los trabajadores: pero mientras la huelga es un proceso privado, el proceso de orden económico se encuentra regulado por la ley. (arts. 570 a 583).

3° El proceso por virtud del cual se declara la inexistencia de una huelga. A través de él se tutela el ejercicio del derecho de huelga o el interés patronal cuando ese derecho no se configura o no se tiene.

4° El proceso que tiene por objeto imponer sanciones a los representantes del trabajo y el capital, como resultado de las responsabilidades que contraen. Se trata de un verdadero proceso jurisdiccional en el que un tribunal constituido tripartitamente, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, juzga a los representantes del capital y del trabajo”³³

El proceso jurisdiccional se hace necesario, indispensable e insustituible. Se habla de ello en el proceso penal, en el que es necesario que se aplique la ley penal aún en los casos de autotutela (legítima defensa, robo de famélico, aborto por causa de violación y el terapéutico), en los que debe abrirse ese proceso penal para calificar la legitimidad de la actitud autotutelar, entre otros casos, en que la conflictiva social sólo puede ser resuelta a través del proceso jurisdiccional, concluyendo que el proceso es un instrumento de aplicación del derecho, para solucionar controversias y lograr el equilibrio, la paz y la tranquilidad social.

³³ CASTORENA, José de Jesús “Procesos del Derecho Obrero” Imprenta Didot. Mexico 1971 Págs 34 y 35

En este sentido es indudable que el proceso implica un todo abstracto y que ese todo abarca los actos que inician con el escrito de demanda y que terminan con el laudo o sentencia dependiendo de la materia a que se refiera. Sin embargo, existe una corriente doctrinal que no acepta que el derecho sea definido como "una serie de actos", en virtud de que puede confundirse al proceso con el procedimiento, al cual si se le considera como un conjunto de actos, que tienen su finalidad específica y concreta de acuerdo al momento procesal que le sea atribuido, esto es, debemos considerarlo como una serie coordinada de actos, los cuales tienen que agotarse para que se vea culminado el proceso de la mejor forma posible.

3.1.1. ARBITRAJE LABORAL

Se cree que el arbitraje es un antecedente del proceso jurisdiccional, como forma heterocompositiva de solución de los conflictos, porque a través de él se obtiene la misma finalidad que se logra con el proceso jurisdiccional, en el arbitraje por un acuerdo de voluntades las partes someten sus diferencias a la resolución de un juez eventual, privado y no profesional, al que se llama árbitro, el cual estudiará el problema y dará su opinión con la que le dará solución al conflicto, opinión a la que conocemos con el nombre de laudo.

El arbitraje para el Maestro Cipriano Gómez Lara es "la solución del litigio mediante un procedimiento seguido ante un juez no profesional ni estatal; sino ante un juez de carácter privado que es el árbitro".³⁴

El arbitraje es definido por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, como "ARBITRAJE. I. (Del latín

³⁴ GOMEZ LARA, Cipriano. "Teoría General del Proceso" Op. Cit. Pág. 32.

arbitratus, de arbitror; arbitraje). Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial (Camelutti, un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes (en ausencia de su consentimiento el nombramiento será hecho por el juez público nacional), siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del procedimiento del proceso jurisdiccional. La resolución por la que manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial.³⁵

Camelutti ha dicho que el árbitro nació antes que el derecho y la autoridad judicial. Es pertinente mencionar que algunos de los ordenamientos que rigieron como derecho positivo en la Nueva España, aludían al arbitraje. En las siete partidas se lee lo siguiente “árbitros en latín tanto quiere decir en romance, como jueces avenidores, que son escogidos o puestos por las partes para librar la contienda que es entre ellos”.

Se puede decir que el arbitraje es un medio o una técnica mediante el cual se trata de resolver las diferencias surgidas entre las partes a través de la voluntaria sumisión de las mismas al fallo o laudo que debe rendir una tercera persona o comisión, no investida de autoridad judicial.

El Derecho Laboral vigente el cual tiene su apoyo en el artículo 123, apartado “A” de la Constitución Federal, el cual establece en su fracción XX. la creación de la autoridad laboral; es decir de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales fungirán como árbitro en las diferencias entre las relaciones obrero-patronales o en la litis que plantearán las partes en un juicio ordinario laboral, las cuales, deberán respetar de acuerdo al principio de legalidad del

³⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas “Diccionario Jurídico Mexicano”. Editorial Porrúa 1992 Pag :98

procedimiento y que en nuestro Estado de Derecho será quien de la solución jurídica y legal a los conflictos obrero-patronales.

El arbitraje laboral es un término que es definido por el Instituto de Investigaciones Jurídicas como “la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general puede definirse como, la facultad más del arbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitro de conformidad con su criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo”.³⁶

El arbitraje laboral se concibe como una institución oficial con dos finalidades; primera, prevenir los conflictos del orden económico entre los factores de la producción; esto es, entre el capital y el trabajo; segunda, ofrecer bases de arreglo a las partes para que esos conflictos puedan ser resueltos si se aceptan esas bases; no tienen el carácter de árbitros privados sino públicos, no es la voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que es la disposición de la ley. En este contexto las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades que ejercen funciones públicas teniendo facultades para hacer cumplir sus determinaciones.

3.2. TRABAJADOR.

Primero señalaremos el concepto de trabajador en su sentido más amplio y luego señalaremos el concepto que da nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

³⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas Op. Cit. Pág. 203.

Trabajador. Es toda persona que desarrolla un trabajo.

Como podemos ver, el anterior concepto es muy genérico y para nuestro estudio se requiere un concepto más determinado, es decir, que esté dirigido a cierta persona para que éstas puedan adquirir la categoría de trabajador de acuerdo a lo que establece nuestra norma jurídica.

Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 8° define al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

De la definición anterior podemos desprender dos elementos esenciales:

El trabajador debe ser una persona física y no una persona moral. Porque las personas morales no pueden tener la calidad de trabajador, en virtud de que nunca podrán prestar servicios personales, sino sólo a través de sus miembros, por lo que serán estos precisamente los que adquieran la calidad de trabajadores. Esta afirmación la encontramos reforzada con el hecho mismo de que nuestra legislación al definir al trabajador no mencione a las personas morales como lo hace al definir el concepto de patrón, ello se debe sin duda a que no es dable el supuesto.

Otro elemento integrante del concepto de trabajador, es que la mencionada persona física aludida, preste un servicio personal subordinado, es decir que se establezca una relación de trabajo, que aquella persona física se encuentre en situación de poner su fuerza, ya sea intelectual o material al servicio de un patrón.

Es preciso aclarar que cuando hablemos de personas físicas, nos referimos tanto al varón como a la mujer en virtud de que el artículo 4º, de nuestra Constitución establece que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”.

Con respecto a la subordinación, que conforme a la definición de trabajador constituye otro elemento de la relación laboral y que se hace consistir en la facultad que tiene el patrón de mandar y el derecho de ser obedecido, con sus respectivas limitaciones, ya que esa facultad deberá estar dentro de la jornada de trabajo.

Para tener una mejor comprensión del concepto de trabajador, es oportuno definir los conceptos de obrero, empleado y jornalero.

Obrero: En nuestro derecho positivo se utiliza como sinónimo de trabajador, pero al obrero se le considera a todo aquel que realiza una actividad manual.

Empleado: Tomando en cuenta algunas disposiciones doctrinales del derecho laboral, empleado es la persona destinada a una labor determinada, ya sea pública o privada en cuya relación participa con carácter permanente y profesional, mediante una retribución o salario.

Jornalero: Es aquella persona que trabaja a jornal; es decir, por tiempo u horario determinado, dependiendo de la actividad o labor que realice.

3.2.1. TRABAJADOR DE PLANTA

Es frecuente que encontremos en la terminología contractual la utilización de los conceptos de trabajador de planta o trabajador de base, para distinguir al trabajador sindicalizado de los trabajadores de confianza.

La doctrina a precisado que los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento. los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, en consecuencia, sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la empresa o establecimiento de que se trate.

Asimismo, la doctrina señala que los trabajos de planta son permanentes. es decir, que son trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y por ende la falta de éstos provocaría la paralización o desaparición de la empresa.

En este mismo orden de ideas la doctrina ha establecido, que los trabajos de planta, se dividen en: trabajos de planta continuos, a los que habitualmente se denominan trabajos de planta permanente y el trabajo de planta de temporada.

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo vigente, recogió el término trabajo de planta como apoyo para señalar la antigüedad de los trabajadores, sin haber ninguna distinción entre trabajos de planta permanentes y trabajos de temporada, por lo que dicho precepto rige para ambos.

El numeral señalado en el párrafo que antecede, confirma la aplicación del principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores. a lo que Mario de la Cueva señala a manera de ejemplo "la regla de estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de

temporada en la misma forma que se compute la de los trabajadores continuos.
..”.³⁷

Es necesario señalar, que los trabajos de temporada dieron lugar a una fuerte polémica, ya que este trabajo se efectúa únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a concluir que se trataba de trabajos temporales, lo que quería decir eventuales. El movimiento obrero luchó contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos, argumentando los trabajadores, que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas y que los trabajos de planta continuos son una actividad cíclica.

Se utilizan otras denominaciones para distinguir el trabajador de planta o base, por su parte el maestro Manuel Alonso García señala que los trabajadores fijos (o de plantilla) “realizan los trabajos exigidos para el funcionamiento normal de la empresa, ocupando plaza o formando parte de la planilla de ésta con contrato de trabajo por tiempo indefinido, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajos de su categoría, ocupándose de otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenezca. . .y que puede ser de carácter continuo que es el definido anteriormente, o discontinuo que son los trabajadores de temporada o de campaña, que son los habitualmente llamados para la realización de las funciones propias de la empresa, bien para actuar intermitentemente en determinadas épocas del año, en razón a la falta de regularidad en el trabajo de las empresas de que se trata”.³⁸

³⁷ De La CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Op. Cit. Pág. 187.

³⁸ ALONSO GARCÍA, Manuel. “Curso del Derecho del Trabajo”. 4ª Edición Ediciones Ariel España 1973. Pág. 328.

El término de trabajador de planta o de base, en la doctrina viene a coincidir substancialmente con nuestro derecho positivo. En consecuencia el trabajador de planta, que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesarios y permanentes en la empresa, debe ser considerado así desde el momento mismo en que comienza a prestar sus servicios, si es que no existe pacto legal en contrario.

3.2.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA

El término confianza se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, es decir, si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requiere para su buen desempeño.

Uno de los temas más difíciles en nuestro derecho laboral es el concerniente a lo que en un principio se le conoció con el nombre de empleados de confianza y después trabajadores de confianza.

El concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Washington, en el año de 1919. La ley de la materia de 1931, adoptó el concepto de empleado de confianza sin proporcionar una definición del mismo, refiriéndose a los empleados de confianza de una manera indistinta en dos preceptos, de los cuales haremos referencia más adelante.

El hecho de utilizar el término de empleado de confianza en la legislación laboral referida, fue impropio, en razón de que induce a la presunción Juris

Tantum, es decir, que los trabajadores que no son de confianza, son de desconfianza.

El término de empleado de confianza fue cambiado por el de trabajadores de confianza, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su anteproyecto de su artículo 8° y que posteriormente fue el artículo 9° de la Ley vigente, cuyo tenor literal señala:

“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”.

Para distinguir a los empleados de confianza, Alberto Sidaqui afirma que hay un criterio verdadero “la clase de servicios prestados, su naturaleza y vinculación con las necesidades vitales de la empresa”.³⁹

Por su parte el maestro Mario de la Cueva señala que “debe de hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores”.⁴⁰

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que “los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una

³⁹ SIDAQUI, Alberto. Citado por MUÑOZ RAMON, Roberto. “Derecho del Trabajo” Tomo II Pag. 32.

⁴⁰ De La CUEVA, Mano “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Op. Cit. Pág. 155.

negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste”.

Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, 5ª época, Tomo XLV, Página 3179, 20 de agosto de 1935.

Sobre el particular Roberto Muñoz Ramón propone que “son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración, planeación y organización cardinales y de dirección, mandos y controles primordiales de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones realizadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de confianza al tener aquellas funciones, tienen por ésta misma razón, a su cargo la vida misma, la marcha del destino general, . . . la reserva de los secretos, la producción y la técnica, . . . la defensa de los intereses, el manejo de fondos y la contabilidad, . . . los trabajos personales del patrón, el orden la seguridad y el éxito . . . de las empresas”.⁴¹

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Federal del Trabajo Burocrático determina en forma detallada, quienes pueden ser trabajadores de confianza, señalando en su artículo 5º lo siguiente:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República.

⁴¹ MUÑOZ RAMON, Roberto Op Cit. Pág. 32.

II.- En el Poder Ejecutivo, los de la dependencia y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

- a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de Area, Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento.
- b) Inspección, Vigilancia y Fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda incluido.
- d) Auditoria; a nivel de Auditores y Subdirectores Generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanentemente desempeñe tales funciones., siempre que presupuestalmente dependa de la contralorías o de la áreas de auditoria.
- e) Control directo de adquisiciones; cuando tenga la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con los elementos técnicos estas

decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

- f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios
- g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.
- h) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del gobierno federal o su equivalente en las entidades.
- i) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.
- j) Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.
- k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.
- l) Los agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas . .

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo, en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor, el Director General de departamentos y oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda; el Contador y el Subcontador, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores; Oficial Mayor, Tesorero y Sub-tesorero.

IV.- El Poder Judicial; los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

El patrón puede elegir libremente, a los trabajadores de confianza, entre los trabajadores que le están prestando sus servicios o entre las personas que no laboran dentro de la empresa, para esto deberán atender lo resuelto por la Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 205-216, quinta parte, sección Jurisprudencia. Página 97, que a la letra dice:

“TRABAJADOR DE CONFIANZA. DERECHOS DE PREFERENCIA DEL. Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos . . .”.

Es importante destacar que todos los empleados de confianza son representantes del patrón, pero no todos los representantes del patrón son empleados de confianza, en virtud de que algunos representantes no desempeñan funciones de administración, ni de dirección de carácter general como lo establece la ley laboral.

También es importante señalar que en la práctica para las empresas y sindicatos el cambio de empleados de confianza a trabajadores de confianza, no ha tenido influencia alguna y se siguen utilizando ambos vocablos.

3.3. PATRON

El patrón como sujeto de una relación de trabajo y por ende, de una relación jurídica laboral; se le conoce de diversas denominaciones con el carácter de sinónimo como: empresario, dador de trabajo, empleador y acreedor de trabajo.

En este sentido, la denominación de patrón expresa una idea clasista y paternal, envuelve una significación que corresponde a un cierto aire de protección, evocando por otro lado, una expresión vinculada a las luchas existentes entre los sectores sociales, patronos y obreros.

La expresión empresario, es de gran tradición en el derecho español, sin duda esta denominación tiende a ser más económica que jurídica, es decir, parece estar asociada a la idea de lucro y en consecuencia a tener un carácter predominantemente mercantil. Sin embargo, la generalidad de su uso por la doctrina y el derecho positivo nos hará incidir en su utilización.

Dador de trabajo, ésta acepción denota un doble sentido de su imprecisión técnica, ya que designa a quien ofrece trabajo "empresario", como el que lo da

o realiza “trabajador”, en consecuencia es el sujeto obligado al pago del salario, aquel por cuya cuenta el trabajo se presta, contraponiéndose a la idea de prestador de trabajo, ya que es el sujeto obligado a la realización del servicio objeto del contrato.

El término empleador se refiere a quien como sujeto contrata los servicios de otra persona, es como indicar que tiene la misión de emplear a los trabajadores en una labor de intermediario.

La doctrina suele fijar el siguiente concepto de patrón “es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.⁴²

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”.⁴³

Después de haber visto las diferentes denominaciones de patrón, veamos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. . .” . En cierto modo sigue la línea de la ley anterior, que lo definía como: toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo (artículo 4º), omitiendo la ley actual el sentido contractual, hay que resaltar que el patrón a diferencia del trabajador, puede ser una persona física o una persona moral.

⁴² SANCHEZ ALVARADO, Alfredo “Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo”. Volumen I, Talleres Gráficos Andrea Doria, Mexico 1967. Pag. 229.

⁴³ ALONSO GARCÍA, Manuel. Op Cit Pág 340

De los vocablos expuestos, podemos advertir de la lectura de nuestras propias leyes, que las expresiones más adecuadas son las de patrón y empresario, en razón de su uso legal por la misma norma.

3.4. RELACIONES DE TRABAJO

En torno a las relaciones de trabajo han surgido dos cuestiones fundamentales, una de ellas, es en cuanto si la prestación del trabajador humano, podía quedar sometida a la idea del contrato; y la otra es la relativa a, que si el acuerdo previo de voluntades tiene que existir en la relación de trabajo, tomando en consideración que sin dicho acuerdo, ésta última no podía cobrar existencia jurídica.

La idea del trabajo y el principio que conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, es lo que hizo que persistiera la idea de considerar al trabajo como una cosa en el comercio.

El artículo 123 Constitucional creó el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, por lo que quedó precisado como un contrato de carácter social, en el que no importa el régimen de las obligaciones civiles y mucho menos la autonomía de la voluntad, en virtud de que las relaciones laborales en todo caso deberán regularse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

Para el derecho del trabajo es importante afirmar su individualidad y con ella su autonomía, por ende transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo, esto da como resultado que el derecho civil considere que está en

juego la esencia misma del contractualismo individualista y la integración misma del derecho civil y por encima de ella la del derecho privado.

El artículo 123 Constitucional creó el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, por lo que quedó precisado como un contrato de carácter social, en el que no importa el régimen de las obligaciones civiles y mucho menos la autonomía de la voluntad, en virtud de que las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

En el Derecho Laboral vigente, las relaciones de trabajo se dan entre personas físicas y morales, por lo que la voluntad de las partes se encuentra tutelada por la Ley Laboral, surgiendo los principios fundamentales de protección de los obreros frente a los de los medios de producción, que es la parte patronal; de igualdad procesal, el respeto al trabajador como derecho y deber social, el pago del salario mínimo, la jornada de trabajo de ocho horas, la irrenunciabilidad de los salarios devengados, la firma de un contrato colectivo de trabajo, la prohibición de los trabajos a los menores, el derecho de huelga y demás prestaciones de carácter legal, por esta razón se puede afirmar que la importancia de la relación laboral en el derecho del trabajo va más allá de los cánones del derecho común, por la sencilla razón que es una interacción netamente humana, es decir, evitar la explotación del hombre por el hombre, como la que existió en nuestro país en el siglo pasado, cuestión fundamental del Constituyente de Querétaro y el legislador común, entre otros.

La legislación laboral hace una distinción en lo relativo a la relación individual del trabajo y el contrato individual de trabajo, que para los efectos del código obrero producen los mismos efectos.

3.4.1. RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Como principal exponente mexicano, el maestro Mario de la Cueva, señala que "no puede nacer la relación de laboral de un contrato porque ello, estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión . . . no es regular un intercambio de prestaciones sino . . . asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. Con base en esos principios describe a la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se ha aplicado al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de sus normas supletorias".⁴⁴

Ahora bien, para que exista la relación de trabajo, la misma se debe de encuadrar a lo establecido en la ley de la materia, la que en su artículo 20, primer párrafo dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Lo anterior significa que únicamente se requiere que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, consecuentemente, puede existir la relación individual de trabajo con o sin que exista previamente el contrato individual de trabajo pero no a la inversa, ya que puede existir anticipadamente un contrato ya sea escrito, verbal o tácito y no supone una relación laboral, y por ende

⁴⁴ De La CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Op Cit Pág 187.

puede haber contrato y nunca darse la relación; por lo que debemos establecer diferencia tajante entre la existencia del contrato y de la relación individual de trabajo.

En consecuencia, la prestación de un trabajo personal y subordinado será suficiente para que se de la relación de trabajo, y al darse ésta, se aplica al trabajador el derecho del trabajo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

3.4.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo incluye una segunda alternativa para entender el origen de la relación de trabajo el cual a la letra dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

En la misma la ley establece que la prestación de un trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen y el contrato celebrado, produce los mismos efectos, ya que puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral.

El maestro Mario de la Cueva apunta que "Para que se de la relación de trabajo no es necesario que deba darse el acuerdo de voluntades, toda vez que al regir en las empresas, un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, no se toma en consideración la voluntad del patrono ya que los sindicatos están facultados para designar a los que habrán de ocupar las plazas vacantes en la negociación, de lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del

segundo”⁴⁵

En este sentido debemos hacer mención del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Al respecto la propia ley establece que, la prestación de un trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen y el contrato celebrado, produce los mismos efectos.

3.5. EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 define a la empresa señalando “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Los comerciantes mediante el ejercicio del comercio. realizan la función de aportar al mercado general bienes o servicios con fines de lucro. Esta actividad es realizada por el comerciante individual o social a través de la organización de los elementos patrimoniales y personales necesarios.

En este sentido Miguel Hernainz Marques afirma que la empresa es: “la concreción del capital, para en conjunción con el trabajo, dar origen a toda la producción.”⁴⁶

⁴⁵ Ibidem. Pág 190.

⁴⁶ HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. “Tratado Elemental del Derecho del Trabajo”. Tomo I Editorial Instituto de Estudios Políticos. 12ª Edición Madrid España. 1977. Pág 409.

Existe un conjunto muy variado de elementos, los cuales componen o constituyen una empresa, los mismos que organizan una actividad económica, la cual se dirige hacia el camino de la producción de bienes o servicios, o el intercambio de los mismos en el mercado. La organización o planeación de cualquier actividad económica, así como del trabajo y del capital, es lo que se necesita para la existencia de este tipo de organismos, para producir bienes o servicios para el bienestar de la comunidad.

El Código de Comercio en su artículo 15 define a la empresa o negociación, estableciendo que es el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos, coordinados para ofrecer, con propósito de lucro y de manera sistemática bienes o servicios. Hoy en día el derecho laboral es tan extenso, que se aplica a todos los individuos que realizan un trabajo subordinado, el lugar donde realizan sus actividades o su campo principal de acción, es a lo que se conoce con el nombre de empresa.

La empresa que surgió de la mente de una persona, que ahora se le denomina empresario, quien es el dueño del capital, el que emprende la tarea de la producción con su riqueza, el cual emplea al trabajador como motor de su maquina para producir satisfactores o artículos de comercio, es una unidad comercial, siempre será de esta forma, comercial, ya que su principal objetivo es el lucro, es también la reunión de elementos de orden material, como el capital, el humano, la mano de obra del trabajador, que es sin duda alguna, la más importante y la espiritual, esto es, la motivación y el genio del dueño del capital, es decir, el ímpetu del patrón por invertir el capital para la producción de bienes o servicios.

No se puede dejar de mencionar el lugar donde se llevará a cabo la elaboración y producción de éstos bienes o servicios, que es la llamada unidad

técnica, la cual trabaja de manera independiente como sucursal, o de otros posibles establecimientos llamados sucursales, con los cuales se desarrollará dentro de la empresa o unidad técnica y con los que se trabajará y producirá para el bien común.

Capón Filas y Giorlandini sostienen que una empresa es: "La institución social de producción de bienes o servicios, en que se coordinan el capital y el trabajo, el empleador y los trabajadores, para realizar la obra social y personal de dominar la naturaleza y colocarla directamente al servicio del hombre".⁴⁷

Una empresa, en términos jurídicos se dice que es una conjunción de esfuerzos para designar o plantearse un objetivo determinado, en la misma forma, parte por un lado el patrón y por la otra el trabajador, los medios humanos o personales, materiales o económicos con la finalidad lucrativa.

Es la empresa, la culminación de un esfuerzo realizado por el patrón y el trabajador como una tarea que traerá beneficios tanto para ellos mismos, como para la sociedad.

Sobre el particular, Guillermo Cabanellas nos dice que "es una organización de personal, capital y de trabajo, con una finalidad lucrativa; ya sea de carácter privado, en que se persigue la obtención de un lucro para los socios; o de carácter oficial, en la que se propone realizar un servicio público o cumplir con una finalidad beneficiosa para el interés general".⁴⁸

⁴⁷ CAPON FILAS, Rodolfo y GIORLANDINI, Eduardo "Diccionario Jurídico Social". Tomo II Editorial Rubinzal-Culzoni. 1ª Edición. Argentina 1987 Pág. 195.

⁴⁸ CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo III De Heliasa 1969 Pág. 426

En este sentido y tomando en consideración lo anterior, podemos decir que una empresa es un conjunto de requisitos valiosos, que se reúnen para la conformación de una empresa, dentro de los cuales está el dueño del capital, que es el empresario, los recursos económicos que son el capital y el obrero, que es el socio más importante, porque gracias a su mano de obra, se podrá llevar a cabo la producción de bienes o servicios o de ambos.

3.6. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo revisten una vital importancia en la vida de las relaciones de trabajo, y esto se debe a que son las bases primordiales que se toman en cuenta para la prestación de un trabajo, es decir son las reglas preestablecidas en caso de que surja una relación de trabajo; en este sentido Muñoz Ramón señala "son los derechos y deberes que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo".⁴⁹

El maestro Mario de la Cueva nos dice: "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".⁵⁰

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 56 establece que: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

⁴⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. Pág. 97.

⁵⁰ De La CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Decimocuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1996. Pág.187

En virtud de lo anterior se puede señalar que son concepciones muy parecidas, establecen que son normas para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores, además de las prestaciones que deben percibir por prestar el trabajo, de ahí la importancia y trascendencia de su normatividad dentro de la relación de trabajo, pues su existencia es indispensable para que la prestación sea protegida y regulada.

Las condiciones de trabajo necesitan ser clasificadas para facilitar su conocimiento y aplicación, es por eso que retomamos la clasificación del maestro Mario de la Cueva, quien las clasifica atendiendo a las funciones y finalidades de las normas que las contienen en las tres categorías siguientes:

- a) “Condiciones de trabajo de naturaleza individual: Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular, como la jornada de trabajo, el salario, participación de utilidades, por mencionar algunas.
- b) Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva: Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.
- c) Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva: Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general, como podría ser un centro de recreo o una biblioteca.”⁵¹

Condiciones de trabajo no son sólo las que derivan de las leyes o normas legales, sino también las que surgen por común acuerdo entre las partes, las

⁵¹ Idem

cuales se establecen en contratos siempre y cuando no sean inferiores a las establecidas en la ley, de lo que se desprende que deben ser superiores, es decir condiciones que superan la ley y mejoran el nivel de vida de los trabajadores y su familia.

Las condiciones de trabajo requieren una formalidad y ésta es que consten por escrito, el cual debe contar con un cierto contenido, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo así lo establece: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

El artículo 25 de la ley mencionada, establece las condiciones bajo las cuales ha de prestarse el servicio, "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado,
- III El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y lugar de pago de salario;
- VIII La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y,

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón”.

Cabe resaltar que la falta de dicho escrito, es imputable al patrón, estableciéndose tal circunstancia en el numeral 26 de la propia ley laboral, que establece que “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

3.7. RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, establece un conjunto de disposiciones que regulan las dos formas en que los sujetos de la relación de trabajo, pueden solicitar dicha rescisión, así como las excluyentes de responsabilidad para ambas partes y, las sanciones a las que se hace merecedor el patrón o el trabajador en caso de que alguno incurra en alguna falta grave para con el otro.

La rescisión implica una ruptura de la relación laboral por alguna falta grave de las partes que obliga a la otra a tomar la decisión de disolver el vínculo laboral.

En cuanto a la figura jurídica de la rescisión, podemos señalar, que una cosa es que los efectos de la relación laboral se suspendan provisionalmente, supeditados a una circunstancia provisional y otra es, la rescisión de la relación laboral. José Dávalos anota “como característica de la rescisión de las relaciones de trabajo a tres actos: unilateral, potestativo y formal”.⁵²

⁵² DAVALOS, José “Derecho del Trabajo!”. Tercera Edición Editorial Porrúa, Mexico 1990 Págs. 140 y 141.

Unilateral, porque pone la conducta de uno solo de los sujetos a quien corresponda ese derecho; Potestativo, ya que el sujeto a quien corresponde ese derecho puede ejercitarlo o no; y formal, ya que se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión; éste último aspecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la ley de la materia, resultando ser una obligación para el patrón, más no para el trabajador.

La polémica empieza con la terminología empleada para los casos en que se debe disolver la relación laboral, ya que mientras en la Constitución se hace una distinción bilateral de esta disolución, en la ley laboral se marca indistintamente a la rescisión como una forma de poner fin a la relación de trabajo y que tanto tienen derecho los trabajadores como los patrones de su ejercicio; pudiendo interpretarse que la titularidad de la rescisión la tendrá el sujeto que haya sufrido un perjuicio por culpa del otro, es decir quien haya incumplido con sus obligaciones.

Con respecto a este problema terminológico Dávalos señala en una forma terminante “ Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón.

Ambas son distintas, por eso no es adecuado hablar sólo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador, se habla de que existe un despido; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de retiro. Estos conceptos son utilizados por el artículo 123, fracción XXII de la Constitución”.⁵³

Debido a que en nuestra Carta Magna, la que hace distinción con respecto a la figura de la rescisión, nosotros optamos por hacer la misma distinción entre el

⁵³ *ibidem* Pág 144.

despido y el retiro, porque la misma obedece a que ambas figuras difieren en cuanto a la persona que puede llegar a ejercitarlos.

Sobre el particular no debemos dejar de atender lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis Números 28 y 29.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGO PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo”.

“AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con

la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción”.

Los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo van a establecer causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, respectivamente.

3.7.1. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

La rescisión de la relación de trabajo puede ser imputable al trabajador, de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece las causas de la rescisión por la conducta imputable al trabajador, debiendo atenderse a la existencia de la causa y su adecuación a la conducta del trabajador, o del patrón en su caso.

El maestro Albeto Briceño Ruiz, señala que “las causas de la rescisión por una conducta imputable al trabajador, pueden comprenderse bajo el rubro de FALTA DE PROBIDAD. En efecto si la obligación más importante del trabajador es llevar a cabo la prestación de sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados, una conducta contraria carecería de probidad. Por probidad debe entenderse rectitud en la conducta, ánimo de actuar bien, persona de valía. La conducta inadecuada, la intención dolosa, el quehacer de mala fe, son faltas de probidad”.⁵⁴

Del comentario señalado, se puede decir que en el fondo todas las causales que se establecen en las primeras 14 fracciones del artículo 47 de la Ley

⁵⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto “Derecho Individual del Trabajo”. Editorial Haría. 1985. Pág. 216

Federal del Trabajo, significan falta de probidad. En la fracción II se habla de falta de probidad en forma general y en las otras trece se hace referencia a conductas concretas que implican la falta de probidad; con excepción de la fracción XIV, que hace referencia, cuando el trabajador es condenado por sentencia ejecutoria que imponga una pena de la privación de la libertad, que le haga imposible al trabajador la realización de su trabajo, sin que en el delito de que se trate aparezca como víctima el patrón. Por lo que hace a la fracción XV, se puede decir que también son causas de despido, las conductas no incluidas en la ley, pero que sean parecidas e igualmente graves, teniendo las mismas consecuencias. Por lo que hace al aviso del despido, éste debe darse al trabajador por escrito, notificándole la fecha y causa o causas del despido, esto es, hacerle de su conocimiento el motivo por el cual se le despide.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, siendo las siguientes:

- I. “Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, 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;

- III. 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;
- IV. 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;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un

período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves o de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

En cuanto este punto es de hacerse que el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de la rescisión de la relación de trabajo por la conducta imputable al patrón; esto es, debe atenderse a la existencia de la causa y su adecuación a la conducta del patrón, es decir, que al trabajador le corresponde adecuar la conducta del patrón a una de las causales del numeral referido, preparando sus elementos de prueba y decidir la conveniencia de la rescisión de la relación laboral.

En este sentido, de igual forma se debe decir que el patrón debe ajustarse a la probidad en el trato con sus trabajadores. Su falta de probidad se contempla en el artículo citado en el párrafo que antecede y cuyo tenor literal es el siguiente:

“Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del

servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrado;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de las condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".

Todas las faltas de probidad señaladas, dan lugar a que el trabajador rescinda su contrato individual de trabajo o relación de trabajo con derecho a las indemnizaciones establecidas en el artículo 50 de la Ley de la materia, siempre y cuando el trabajador se separe de su trabajo dentro de los treinta días

siguientes a la fecha en que se materialice cualquiera de las causales mencionadas.

3.8. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Por terminación se debe de entender, la finalización de la relación laboral, señalando la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 las causas de terminación de dicha relación, mismas que a continuación se describen:

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. La muerte del trabajador;
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
5. Los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, contemplados por el artículo 434 de la Ley en comento.

Dichas causales, van a tener el efecto de poner fin a la relación de trabajo. Cuando las partes consienten y manifiestan su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo, es sin duda una de las manifestaciones en que la voluntad especialmente del trabajador se respeta y existe una conveniencia entre empresa y trabajador para la terminación de la relación, evidentemente que a la muerte del trabajador no podrá continuar la relación de trabajo; por lo que hace a la causal mencionada en el punto 3., se observa como la legislación tiene un

alto contenido económico, ya que una inversión o cualquier tipo de construcción constituye una gran aportación de capitales; así como esta operación es algo eventual, la legislación también intenta proteger el desarrollo económico nacional, a través de darle al patrón la posibilidad de depender de la inversión limitada o el término en que va sujetar su producción.

La incapacidad, deja al sujeto sin ese poder de ejercicio que no solamente la legislación le otorga, imposibilitándolo física y mentalmente de poder realizar algún trabajo, entendiéndose que dicha imposibilidad debe de provenir sobre un riesgo no profesional.

Lo anterior obliga a referirnos un poco del principio del Derecho Laboral relacionado con la protección de la salud, la integridad física y mental y la vida del trabajador.

El maestro Ramírez Fonseca se refiere al principio referido, al señalar "Primero ser y después la forma de ser".⁵⁵

Por ello tanto el patrón como el trabajador están obligados a observar medidas necesarias a fin de preservar a éstos últimos en salud, en integridad física y mental y su vida.

⁵⁵ RAMÍREZ FONSECA, Fernando. "Condiciones de Trabajo". Tercera Edición. Editorial Pack México 1985. Pág. 20.

CAPITULO CUARTO

INTERPRETACION DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

4.1. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para entender el significado de los principios rectores del derecho procesal del trabajo, se puede decir que estos intentan la realización de la justicia social; ante la evidente desigualdad entre las partes, derivada de la deficiencia económica en que se encuentran.

Por su parte Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña señalan que "El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han dado autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho".⁵⁶

Debemos de considerar que los principios del Derecho Procesal no se expresaron con claridad en la Ley de 1931, ni en la Ley de 1970, pero tenían un aspecto fundamental que respondía a la idea de igualdad de las partes en el proceso. En eso radicaba una idea importante que indebidamente vinculaba esas guerras mucho más al espíritu predominantemente en el derecho colectivo que en el individual o en el administrativo.

A partir de las reformas de 1980, vigentes desde el 1° de mayo de ese mismo año, la Ley Federal del Trabajo en su título catorce, ha puesto de manifiesto una nueva política procesal que destaca los principios y rompe en forma

⁵⁶ TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Trillas. México 1986. Pág. 26.

dramática con la tesis de la igualdad que ahora, en vez de ser un punto de partida, es el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que paulatinamente le han dado autonomía, siendo determinante en este sentido lo señalado por el artículo 685, cuyo tenor literal dice:

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

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

En virtud de lo anterior, es de mencionarse los siguientes principios del derecho procesal del trabajo:

- a) Principio dispositivo.- A este principio se le ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, toda vez que en el Derecho Laboral la impulsión al proceso tiene una aplicación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes o los interesados no actúan.
- b) La flexibilidad y sencillez en el proceso.- En el Derecho Laboral no se exige forma determinada, como sucede en el derecho civil donde prepondera la

aplicación rígida e inflexible. en las comparecencias, los escritos, las promociones o alegaciones, como lo consigna el artículo 687 de la ley citada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. En este principio el legislador tomó en consideración para esta conclusión que una de las partes, el trabajador, es la parte económicamente más débil que está en desventaja frente al patrón.

- c) Principio de concentración.- Este principio se refiere a los juicios que deben de ser breves en cuanto a su tramitación y se encuentra fundamentado en los artículos de la Ley de la materia que a continuación se citan:

"Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Artículo 763.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

Artículo 686.- (Segundo párrafo) Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para

efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley”.

d) Principio de publicidad.- Se refiere al derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, con excepción de aquellas expresamente señaladas en la Ley Laboral, como lo es el caso de la audiencia de discusión y votación de laudo, esto es, para que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

En este sentido el artículo 720 establece que “Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”.

e) Principio de inmediatez del proceso.- Consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes, a fin de recibir las pruebas, oír sus alegatos, los confiesen, los interroguen, con el objeto de obrar con mayor justicia.

Razón por la cual las juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos procesales, con la responsabilidad del funcionario que actúe.

f) Oralidad en el proceso.- Esto significa que el derecho procesal laboral se desarrolla por medio de audiencias, en las que las partes comparecen a manifestar y hacer valer sus pretensiones y derechos en forma hablada, por lo que se le ubica como un procedimiento predominantemente oral.

Lo anterior no implica que no haya nada escrito, en virtud de que no puede concebirse un proceso totalmente oral, por la imposibilidad que tiene el juzgador de conservar en la memoria todo el desarrollo del conflicto, al respecto en el artículo 685 de la Ley de la Materia concretamente se señala que el proceso del derecho del trabajo será predominantemente oral.

El artículo 713 de la Ley en comento prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. Es por ello que en ningún procedimiento ni del derecho común, triunfa la oralidad como en el derecho procesal del trabajo, debido al indudable contacto que hay entre la autoridad laboral y las partes para un mejor conocimiento del negocio jurídico.

g) Gratuidad en el proceso.- Este principio se deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna, en el cual señala entre otros, que "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales". Acatando en todos sus términos lo antes expuesto la Ley Laboral es su numeral 685 dispone entre otros, que el proceso del derecho del trabajo será gratuito. En consecuencia las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ningún caso pueden cobrar costas por su actividad impartidora de justicia laboral.

h) Suplencia de la demanda,- Esta figura jurídica se encuentra prevista en la segunda parte del artículo 685, el cual sobre el particular señala "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la

acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

Al respecto Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña, señalan que “constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones cuando no contengan las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior se colige que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo o la de imperfección. Por ende suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, esto es, complementaria o colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla”.⁵⁷

Consecuentemente las Juntas de Conciliación y Arbitraje en suplencia del error sólo puede prevenir éste o subsanar la demanda por incompleta o cuando ésta sea vaga u obscura, desde luego sin alterar los Hechos en que se funde la acción ejercitada.

⁵⁷ Idem

4.2. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

El procedimiento ordinario en materia laboral son todas aquellas normas jurídicas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y se encuentra comprendido en el título catorce, capítulos XVI, Procedimientos ante las Juntas de Conciliación; XVII, Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; XVIII, De los procedimientos Especiales; XIX, Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y, XX, Procedimiento de Huelga.

De los procedimientos mencionados, el que es de nuestro interés, es el que se refiere el capítulo XVII; Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, denominado "Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

El artículo 870 de la Ley de la materia señala que "las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley".

Asimismo, el artículo 871 de la citada Ley, establece que todo procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta competente, la que se encargará de turnarla al Pleno o a la Junta Especial que le corresponda, según el ramo sobre el que verse la demanda. El término de prescripción se interrumpe con la simple presentación de la demanda.

La demanda deberá formularse por escrito, y se acompañarán tantas copias como demandados existan, a fin de correr el traslado, de igual forma y

debido a la flexibilidad y sencillez del derecho procesal del trabajo, el actor podrá ofrecer pruebas en su escrito de demanda para demostrar sus pretensiones, según lo dispone el artículo 872 de la Ley Laboral.

Dentro de las siguientes 24 horas en que se recibió el escrito de demanda, la Junta dictará un acuerdo al que se le denomina de radicación, en el que se señalará el día y hora en que tendrá verificativo la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en el que se ordenará a su vez, la notificación personal de las partes, con diez días de anticipación cuando menos a la fecha de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo. por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, lo anterior de acuerdo a lo establecido por el artículo 873 de la Ley de la materia.

En este sentido, tenemos que por la naturaleza de la Constitución Federal vigente, de envoltura protectora, en su artículo 17, se cumple con el espíritu del constituyente en el que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, por lo que el legislador común al establecer estos principios procesales en su ley reglamentaria, obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a cumplir con tal normatividad para no violar los principios esenciales del procedimiento y las garantías individuales de las partes en contienda, y por esta razón el procedimiento ordinario laboral es dinámico, sencillo, económico y desde luego predominantemente oral, estableciéndose una concentración del proceso en beneficio de las partes en lo que les corresponda.

4.2.1. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones, ya que como se dijo en el punto anterior, se trata de un procedimiento predominantemente oral, en el que la Junta interviene en una doble función como conciliadora y como árbitro.

En el procedimiento ordinario laboral se inicia a instancia de parte, con la presentación del escrito de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, expresando los hechos en que funde el actor sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones, como lo establecen los artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo.

La audiencia que nos ocupa, deberá tener verificativo dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito inicial de demanda. Al recibir la demanda la Junta, si notase alguna irregularidad en la misma, o de que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido, y lo prevendrá dándole un término de 3 días para que la subsane.

La audiencia como su propio nombre lo indica se divide en las siguientes etapas:

- Conciliación;

- Demanda y Excepciones. y
- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

De acuerdo al artículo 876 de la Ley Laboral la etapa conciliatoria se desarrolla de la siguiente manera:

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

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

III. Si las partes llegaran 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 inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones`.

Por su parte el numeral 878 de la Ley de la materia, establece la forma en que llevará a cabo la etapa de demanda y excepciones, señalando lo siguiente:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si la promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere con los requisitos omitidos o no subsanare la irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las excepciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara

competente, se tendrá por confesada la demanda,

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción”.

Cabe hacerse notar la importancia que tiene la fracción IV del numeral transcrito, en el desarrollo del tema principal de este trabajo, es decir en lo referente a la prueba en contrario, como en su momento se analizará.

Las consecuencias por no comparecer a ésta etapa son, que si el actor no comparece, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial; o en su defecto, si es el demandado el que no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, de acuerdo a lo previsto por el artículo 879 de Ley Laboral. Al respecto, de igual forma cabe destacarse, que lo señalado en este precepto implica una clara desventaja procesal para el trabajador, como en su momento se comprobará.

Si el actor o el demandado no comparecen a la etapa en comento, perderán su derecho a realizar su réplica y contrarréplica.

Al respecto cabe señalar que en la práctica forense del derecho procesal del trabajo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los abogados postulantes y las autoridades laborales, por la naturaleza del procedimiento ordinario laboral y por lo avanzado del mismo, dentro de la normatividad laboral que es dinámica y cambiante, encontramos que en esta etapa del desarrollo del arbitraje ordinario laboral, la parte demandada al enterarse que el actor ha modificado, aclarado o ampliado su reclamación, en su caso, alguna acción de manera substancial, le ha asistido el derecho potestativo a esa parte demandada para solicitar la suspensión de la audiencia por el desconocimiento de los hechos y preparar su defensa, esta cuestión ha sido sustentada por el poder judicial, como una práctica de equidad en el juicio laboral, por lo que en términos generales, en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda, en el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante.

En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante.

En este orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda. pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad, sin que se pueda considerar violación a los principios del procedimiento ordinario laboral ni la vulneración de las garantías individuales del trabajador, porque se insiste, son cuestiones de equidad, por lo que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos segundo y diecisiete establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 apartados "A" y "B" de la Constitución Federal.

Lo anterior, tiene su fundamento en la siguiente jurisprudencia:

"AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL.

"De acuerdo con el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia anteriormente mencionada, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, réplica y contrarréplica, es decir, las manifestaciones hechas por las partes tanto en los escritos de demanda, contestación a la misma, como la ampliación, modificación, réplica y contrarréplica planteadas por las partes en la etapa de demanda y excepciones, según se desprende de lo dispuesto en las fracciones II, IV y VIII del artículo 878 de la citada ley laboral, deben ser consideradas por la Junta al fijar la controversia.

Con respecto a las fracciones V y VI del artículo 878 de la Ley Laboral, la excepción de incompetencia que oponga el demandado, como ha quedado

plasmado, no da lugar a la suspensión de la audiencia, por no ser una excepción perentoria y dispone con claridad que si el demandado no contesta la demanda en la misma audiencia, se tendrá por confesada la demanda, sin mas apercibimiento que el señalado, por lo que podemos concluir que conlleva el mismo de la fracción IV de este artículo y no podrá admitirse prueba en contrario, por lo que el siguiente paso procesal será la oportunidad a las partes de que por una sola vez el actor podrá replicar y el demandado contrarreplicar brevemente, sin que el legislador común se refiera sobre el significado de la expresión "brevemente", ya que se da que el escrito de demanda pudiese ser extenso, luego entonces, la contestación también lo será y como consecuencia de ello, la réplica tendrá que ser breve en relación a ambos escritos.

Como se desprende de la fracción VII si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalado para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes".

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, Marzo de 1998 Tesis: 2a./J. 11/98 Página: 257.

Contradicción de tesis 14/97. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho."

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo al artículo 880 de la Ley, se desarrollará de la siguiente forma:

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

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

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

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

En esta etapa la objeción de pruebas constituye un acto procesal en virtud del cual las partes pueden invocar la falsedad de los documentos presentados o su ineficacia probatoria para producir convicción al juzgador.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

En el mismo acuerdo en que se admitan las pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes ordenando, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que se que deba expedir alguna autoridad, o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en la ley de la materia, dictando las medidas necesarias.

Cuando la naturaleza de las pruebas que se admitieron no permita su desahogo de las mismas en una sola audiencia, se señalará en el acuerdo de admisión los días y horas para su desahogo; aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, pero procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Dicho período no deberá exceder de 30 días.

El desahogo de pruebas deberá de realizarse en la forma que se establece en el artículo 884 de la Ley de la materia, que a la letra dice:

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 esa 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.

Al respecto se puede mencionar que el alegato es un razonamiento efectuado

por cada una de las partes, por medio del cual, según el resultado del desahogo de las pruebas, se refuerzan los argumentos de la demanda, o bien, de la contestación, la réplica y de la contrarréplica.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 885 de la multicitada Ley, "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

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

4.2.2. MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

“La prueba es la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”.⁵⁸

Se puede hablar básicamente de tres sistemas de prueba diferentes:

- a) Sistema de la prueba libre.
- b) Sistema de la prueba legal o tasada.
- c) Sistema mixto.

El sistema de prueba libre, otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas. Esta potestad se extiende, igualmente a la libertad de la selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración. La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo, lo que significa, sin que el legislador determine, para el juez, el valor de cada prueba.

En el sistema de la prueba legal, la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulado por la ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal.

⁵⁸ DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Editorial Porrúa México 1992. Pág 35.

Por lo que hace al sistema mixto, es aquel en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio. Es necesario señalar que no siempre el legislador es contralor del juez en la valoración e las pruebas, ya que en ocasiones toca un papel semejante a los tribunales de amparo, que al sentar jurisprudencia, vinculan a los jueces y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a un determinado modo de ponderar las pruebas.

En cuanto a esta división, de la forma de valorar las pruebas, diversos autores han emitido sus comentarios, a fin de establecer cual de ellos sería factible incluirlo en el procedimiento laboral, señalando al respecto el maestro Cavazos Flores "que la exigencia de que los laudos se dicten a verdad sabida y a buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, no implica que la Junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente".⁵⁹

Con la reforma a la Ley Laboral en 1980, el artículo 841 señaló "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

⁵⁹ CAVAZOS, Flores. "35 Lecciones de Derecho Laboral". Editorial Trillas. México 1982. Pág. 370

En cuanto a este punto el Lic. Juan B. Clíment Beltrán, señala que la prueba ofrece diversos aspectos, de la acción de probar y el efecto de prueba, los medios o instrumentos de prueba y los órganos de la prueba.

Así la acción de probar, es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en sí es la demostración de la certidumbre de esos hechos, nos dice que Carnelutti, asevera que la prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, ya que si el juzgador dijese la verdad absoluta, los recursos de impugnación saldrían sobrando, porque ningún juez podría revocar la verdad de otro juez y sería imposible la sentencia de revisión.⁶⁰

Asegura el Dr. Miguel Borrel Navarro que "el fin de la prueba es hacer que el Tribunal del Trabajo, mediante la demostración, evidencia y certeza de los hechos, lograda a través de las pruebas, llegue al convencimiento de la verdad en el proceso laboral, y, pueda, con fundamento en ellas, resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su resolución".

61

Existen juristas que opinan que el juez no puede participar en la prueba, porque se lo impide el principio de imparcialidad, sin embargo en nuestro derecho procesal del trabajo, las Junta no solo tienen esa facultad, sino el deber de recabar pruebas, como se establece en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

⁶⁰ CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo" Primera Edición Esfinge. México 1989. Pág. 151.

⁶¹ BORREL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Sista, S.A de C.V., México Pág. 3

"Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Asimismo, en el artículo 886 de la misma ley, se establece que cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido copia del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, "que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad".

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, señala que "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. Presunciones;
- VII. Instrumental de actuaciones, y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

En este sentido, es de hacerse notar que en las reformas de 1980, surgió un nuevo derecho procesal del trabajo en el que ya se consignan siete medios de prueba y se deja abierta la posibilidad en la fracción VIII, para que valiéndose

de medios técnicos o científicos las partes puedan probar lo que afirman, siempre y cuando estos medios de prueba, no sean contrarios a la moral y al derecho.

4.2.3. RESOLUCIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

La función jurisdiccional en el proceso laboral se manifiesta tanto en la dirección del proceso, como en su resolución definitiva; lo que implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridades laborales, deban dirigir las diferentes etapas en que se manifiesta el procedimiento laboral.

Existe una permanente pretensión de celeridad en el proceso laboral, lo que ha llevado al legislador a concentrar sus etapas en el menor número de diligencias posible.

Las resoluciones en el procedimiento laboral, deberán ser firmadas por los integrantes de las Juntas el mismo día en que se voten y por el C. Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe.

En el capítulo XIII, de la Ley de la Materia, concretamente en su artículo 837, se da una clasificación práctica y sencilla, de las resoluciones laborales, señalando que "las resoluciones de los tribunales laborales son:

- I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- II. Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias: Cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: Cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Sobre el particular cabe señalar que los acuerdos de trámite reciben también el nombre de "autos", que no **esta** previsto en la ley, pero es una constante en los tribunales de trabajo. En **realidad** por "auto" se entiende una "forma de resolución judicial, fundada, **que** decide cuestiones secundarias, previas o incidentales, para las que no **se** requiere sentencia, lo que es válido en materia laboral si se dejan a un lado las resoluciones interlocutorias.⁶²

En este contexto, el jurista Juan B. Clíment Beltrán, nos señala que el carácter jurídico del "acuerdo" abarca **dos** aspectos: a) Acuerdo de simple determinación de trámite, ejemplificándolo con el que recae a la presentación del escrito de demanda, radicándola y señalando día y hora para la celebración de la audiencia inicial; y b) Acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente, como el que recae sobre la admisión de pruebas, una vez concluido el ofrecimiento.

Respecto de las resoluciones interlocutorias, nos señala que se circunscriben a la resolución de incidentes, **esto** es, los miniprosesos que surgen en el curso del proceso mismo y que inciden impidiendo su desarrollo, en tanto no se diluciden mediante lo que puede denominarse sentencias procesales.⁶³

Tomado en consideración lo **que** se resuelve en cada una de las resoluciones señaladas con antelación, podemos decir que la que reviste mayor importancia,

⁶² DE BUEN LOZANO, Nestor. "Derecho Procesal del Trabajo" 3ª. Edición Actualizada, Porrúa, México 1994. Pág. 494.

⁶³ CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo". Primera Edición. Estinga. México 1989 Pág. 151.

es el Laudo, el cual de conformidad con el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, debe contener lo siguiente:

I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y de la apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que le sirvan de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos”.

En el laudo como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en juicio, tanto al fijarse la litis como de manera especial, en la etapa probatoria y en la conclusión, por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos.

En las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se observan fórmulas casi sacramentales en la redacción de los laudos que ciertamente, la ley no exige. La primera parte es el proemio, en donde se hace referencia a la identificación que exige la ley; la segunda parte se denomina resultados,

en esta se expresan los **antecedentes** de la reclamación, se fija la litis, se enuncian las pruebas y **resumen** los alegatos, en caso de haberlos. La tercera parte se denomina **considerandos** y contiene las apreciaciones de la Junta sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no sobre ella y establece las razones por las cuales la Junta estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas, resolviendo de hecho en ese capítulo. Los puntos **resolutivos** son, simplemente las consecuencias que la Junta extrae de las razones **incluidas** en los considerandos y que determinan la absolución o la condena.

En el artículo 841 de la Ley citada, se contempla una de las reformas más importantes a la legislación laboral realizada en mayo de 1980, en dicho numeral se determinan las facultades de las juntas en la emisión de los laudos, señalando:

“Los laudos se dictarán a **verdad** sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresará los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

Por su parte el artículo 842 dispone: “Los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”. En tal virtud con la ya citada reforma de mayo de 1980, el laudo es para el proceso laboral, lo que la sentencia es para el proceso común y como resolución laboral, es un acto procesal de autoridad en el que se materializa la aplicación de la norma jurídica general y abstracta al caso concreto con el objeto de **resolver** el conflicto que se le haya planteado.

De igual manera, la Ley Federal del Trabajo incluye la aclaración de laudo como una más de sus resoluciones, como lo establece el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo, que será solo para el efecto de corregir errores o precisar algún punto, especialmente alguna incongruencia notable entre los considerandos y los resolutivos, permitiendo que cualquiera de las partes, una vez notificado el laudo, solicite de la junta la aclaración de la resolución, sin variarse el sentido de la misma.

El principio de celeridad en el procedimiento laboral, se refleja en los términos que la Ley Federal del Trabajo establece para que las Juntas dicten las resoluciones a que se han hecho referencia a la brevedad posible, así el artículo 838, indica que si se trata de proveídos relacionados con una diligencia, se dictarán en el acto, tratándose de promociones por escrito, se fija un plazo de cuarenta y ocho horas, "salvo disposición en contrario de esta ley"

La Ley Federal del Trabajo, asimismo, dispone que las resoluciones de las Juntas deberán estar firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario el mismo día en que las voten, asimismo, su artículo 846 regula que si votada una resolución uno o más de los representantes ante la junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Ahora bien, en caso de tratarse de laudos, la fracción II del artículo 845, establece que "si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta especial, llamará a los suplentes; si los suplentes no se presentan a la junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o

se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta especial dará cuenta al Secretario de Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal , para que designen las personas que los substituyan , en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente"

Es importante destacar que en contra de las decisiones de las juntas no cabe recurso alguno y tampoco las juntas pueden revocarlas sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes que los hubieran dictado, sin embargo, sin perjuicio de lo anterior, el artículo 686 segundo párrafo, de la Ley Laboral, establece "la Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad y omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente ley."

4.3. LA PRUEBA EN CONTRARIO SEGUN LOS ARTICULOS 878, FRACCION IV Y 879, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para iniciar este punto, es necesario entrar a la exposición de motivos que el legislador tuvo a bien plantear para la formación, objeto y proceso legislativo para modificar los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, para lograr el mejor análisis de estos preceptos legales de la Ley Laboral.

En la exposición de motivos de 21 de diciembre de 1979, estableció, entre otras cuestiones lo siguiente:

“El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega”

“El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario las consecuencias podrían ser avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora”

“El proyecto que se presentó a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer mas claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes”

Como puede apreciarse el interés primordial es dar una protección a la clase trabajadora cuando tenga la necesidad de hacer valer los derechos adquiridos y devengados por la relación individual de trabajo, por consecuencia el procedimiento ordinario laboral tiene la característica fundamental de la oralidad y que se deben tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, por esta razón, la aplicación de las normas procesales deben ser aplicadas con inmediatez.

Por lo tanto, el artículo 878 de la Ley Laboral establece la normatividad procesal de la audiencia que rige el procedimiento ordinario laboral, en la etapa de demanda y excepciones, de gran importancia para las partes en juicio,

porque es en donde los contendientes establecen la litis y es la etapa en donde se forma la controversia a resolver por las Juntas de Conciliación y Arbitraje debiendo entender con ello que las manifestaciones hechas por las partes tanto en los escritos de demanda, contestación a la misma, como la ampliación, modificación, réplica y contrarréplica planteadas por las partes, según se desprende de lo dispuesto en las fracciones II, IV y VIII del artículo 878 de la citada ley laboral, deben ser consideradas por la Junta al fijar la controversia; de lo contrario, infringe el principio de congruencia, como veremos a continuación:

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

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, y
- VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Anotado lo anterior, y de acuerdo a la disposición que hace el legislador en la fracción IV del artículo 878, en el que se establece que el patrón deberá dar

contestación a la demanda en esa audiencia, para lograr una mayor celeridad en el procedimiento, a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna. esto es, que si las partes no comparecen a la audiencia y de manera especial el patrón, se debe continuar con la audiencia, pero en esta fracción IV se encuentra la esencia del derecho y sobre todo el concepto jurídico fundamental de la sanción coactiva, esto es, una vez iniciada la audiencia y que el actor haya expuesto su demanda, ratificándola o modificándola, el siguiente acto procesal corresponde al patrón o a la parte patronal demandada, en el que debe dar contestación a la demanda, si no lo hace, o guarda silencio o resulta evasivo, se le deben tener por admitidos los hechos y la sanción coactiva será que no se le podrá admitir prueba en contrario, en este sentido estamos hablando de que el patrón demandado sí compareció a la audiencia, pero no hace ninguna manifestación o simplemente se refugia en evasivas sin proponer controversia alguna a la reclamación hecha en su contra, deja de contestar la demanda, citándose al efecto la siguiente jurisprudencia en contradicción de tesis, que da apoyo a lo expuesto:

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y sí bien es cierto que esta última

fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurran al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice de 1995 Tomo: V, Suprema Corte de Justicia de la Nación Tesis: 38 Página: 24.

Octava Época: Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA: Tesis 4a./J.10/89 (número oficial VII/89), Gaceta número 19-21, pág. 96; Semanario Judicial de la Federación, tomo IV, Primera Parte, pág. 330.

La esencia de esta disposición legal radica en la sanción impuesta de tener a la demandada sin el derecho de ofrecer pruebas en caso de caer en las hipótesis jurídicas procesales que se señalan.

Por lo que toca a la disposición legal del artículo 879 de la Ley Laboral, consideramos que en esencia da una oportunidad procesal a la parte demandada para contestar la demanda hecha en su contra, por no haber comparecido a las etapas de conciliación, demanda y excepciones, porque es de explorado derecho que las excepciones y defensas que el demandado puede oponer, precisamente se hará en la etapa de demanda y excepciones, en consecuencia, se dispuso que el patrón en la etapa de ofrecimiento y

admisión de pruebas, demuestre tres hipótesis, que el trabajador no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, lo que encierra una contestación extemporánea a la demanda del trabajador, en virtud del apercibimiento en el sentido de que al no comparecer en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es, que debemos entender que parcialmente la parte patronal da por afirmados los hechos de la demanda, por lo que se puede dar un absurdo, ya que en la etapa de demanda y excepciones se forma la controversia o el arbitraje a resolver, no es posible procesalmente que la parte patronal en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas pueda contestar la demanda, si ya la tiene admitida, a continuación se señala el contenido de este precepto legal:

“Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”

Al respecto cabe destacarse, que ésta es una disposición legal, que bien o mal las partes la deben respetar y pasar por ella, lo que se pretende en este estudio es hacer notar la posible incongruencia que se da en el procedimiento ordinario laboral, cuando el patrón no comparece a la etapa del arbitraje, simplemente deja de haber controversia y al no existir resulta evidente que la valoración de

pruebas aportadas en la etapa respectiva dejará de tener fuerza y valor probatorios y para que las Juntas puedan impartir la justicia social de manera pronta, expedita e imparcial, se debe atender lo que verdaderamente se dió por las partes en la etapa de demanda y excepciones, en virtud de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de conciencia, esto es que la valoración de pruebas esta exenta de formulismos, pero deberán fundar y motivar sus resoluciones, razón por la cual a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se le dan atribuciones inexistentes para la valoración de pruebas, que no son justas ni guardan un equilibrio e igualdad entre las partes.

En consecuencia, esta disposición legal contiene una ventaja procesal hacia la patronal que a todas luces causa confusión, contradicción de criterios y la duda para resolver un juicio con justicia, equilibrio e igualdad procesal, por lo que cobra aplicación el artículo 18 de la Ley Laboral que dispone:

“Artículo 18 - En la interpretación de las normas del trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. Y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

Para una mejor comprensión del presente trabajo, se considera conveniente analizar minuciosamente los aspectos fundamentales que dan origen al tema medular “La Prueba en Contrario en el Procedimiento Ordinario Laboral”, siendo por ello necesario remitimos a la fracción IV del numeral 878 de la Ley Laboral:

El precepto señalado hace referencia al “**SILENCIO**”, debiendo señalar que la intención del legislador laboral al establecer en la fracción IV del artículo 878 que el silencio... “harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario”, por lo tanto, resulta procedente definir que se debe entender por silencio:

“Abstención de hablar, imponer uno, hacer callar a las personas, reprimir las pasiones.

En silencio - sin protestar, sin quejarse.

Efecto de no hablar por escrito: "El silencio de los periódicos ante el crimen".

Silencio administrativo: Desestimación tácita de una petición o recurso por el mero vencimiento del plazo que la administración pública tiene para resolver.

Falta de ruido.”

De acuerdo a lo expuesto, el legislador mantiene el espíritu de establecer que a pesar de que la parte demandada comparece a la audiencia, tiene la obligación de contestar la demanda, si no lo hace, esto es, si guarda silencio, los hechos de la demanda se le deben tener por admitidos sin poderle recibir o admitir prueba en contrario.

Otro de los puntos importantes de este precepto es el de las “**EVASIVAS**”, surgiendo la interrogante de cual es la intención del legislador laboral al establecer de igual forma en la fracción IV del artículo 878 que las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario, por consecuencia, esta es la esencia jurídica en la formación de la controversia a resolver por la autoridad laboral, resultando procedente definir que se entiende por evasivas:

Efugio para evadir una dificultad, acción o efecto de evadirse de un lugar.

EFUGIO. Sugiere frase, pregunta o cualquier medio usado en la conversación para desviar o eludir algo que en ella nos es desagradable, subterfugio esta con frecuencia muy cerca de pretexto, salida, recurso para sortear una dificultad. Sinónimo de evasivas, escapatoria, salida.

De lo expuesto, se puede concluir válidamente que la parte demandada para obstaculizar el procedimiento ordinario laboral, pudiere ser evasivo y tratar de plantear la litis fuera de la controversia verdadera y para evitar esta práctica nociva en el procedimiento, se diseñó esta medida procesal y protectora para que no se caiga en lentitud y no se cumplan los principios procesales plasmados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, siendo esta la finalidad del legislador.

Aunado a los aspectos del silencio y de las evasivas, tenemos a la **“ADMISION DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA”**, punto que como hemos señalado, en el desarrollo de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, dentro del juicio ordinario laboral, la etapa denominada Demanda y Excepciones que es en donde las partes plantean la litis y se forma la controversia que debe resolver el juzgador laboral, encontramos la disposición jurídico-procesal de la fracción IV del artículo 878 de la Ley Laboral y que de alguna manera, insistimos, que la sanción coactiva establecida, es de tener por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario, cuando el patrón comparece a la audiencia, guarda silencio o es evasivo, en consecuencia, el legislador común dispuso que se deberán de tener por admitidos los hechos de la demanda sobre los cuales no existan puntos de controversia.

Lo relevante de esta hipótesis jurídico-procesal es que la admisión de un hecho conlleva a su aceptación, tal vez, como hecho propio, con el significado de no

admitirle prueba alguna, porque se debe entender que el demandado laboral participó en hecho y obra de palabra o externo su voluntad, para la consumación del hecho en que apoya su demanda el accionante

Es importante señalar en el presente estudio, lo que se debe entender por demanda y que desde luego, en el derecho romano, la demanda escrita no apareció sino hasta el último periodo del derecho procesal romano, el extraordinario. Durante la época de las acciones de la ley, y mientras estuvo en vigor el sistema formulario, el actor expresaba sus pretensiones verbalmente, lo que obligó a los litigantes a acudir a testigos que pudieran dar fe de los términos en que las dos partes habían planteado el debate (*litis contestatio*); pero Justiniano introdujo una nueva manera de iniciar el juicio "el demandante presentaba al Tribunal su demanda por escrito, (*libelus conventionis*) con la petición de que fuese comunicada al demandado. El *libelus conventionis* contenía una exposición sumaria de los medios y de la demanda, debía estar firmada por el demandante o si este no sabía escribir por un *tabularius*". Lo anterior lo expresó Eduardo Pallares en el Diccionario de Derecho Procesal Civil página 223, por lo que propuso una enunciación de lo que debe entenderse por demanda "la demanda es el acto jurídico mediante el cual se inicia el ejercicio de la acción", lo que entraña desde luego en nuestro derecho procesal laboral que es dinámico que la acción debe estar apoyada en hechos, muchos de ellos notorios y jurídicos, por todo acontecimiento o suceso que tiene trascendencia jurídica, en el asunto jurídico que se plantea

Por esta razón afirmamos que puede existir una confusión en esta etapa de la controversia, también llamada del arbitraje, porque se expone la acción y se opone la excepción, en el sentido de que la admisión de los hechos tienen el efecto jurídico de no formar controversia alguna dentro del conflicto de intereses planteado, apoyándose lo anterior en las siguientes tesis:

OMISION DE DAR CONTESTACION A LA DEMANDA CUANDO COMPARECE EL DEMANDADO A LA AUDIENCIA DE LEY. EFECTOS JURÍDICOS DE LA. En términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, la parte demandada tiene la obligación de contestar la demanda, oponiendo las excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, ya sea afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no le sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. Asimismo, el propio precepto legal sanciona el silencio y las evasivas al contestar la demanda, teniendo por admitidos los hechos respecto de los que no se suscite controversia, de los que no podrán admitirse pruebas en contrario; en tal virtud, si la parte demandada comparece a la audiencia de ley y no contesta, deben tenerse por admitidos los hechos de la demanda, sin que se puedan ofrecer pruebas en contrario, toda vez que el supuesto en que éstas son admisibles es el regulado por el artículo 879 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, cuando el demandado no concurre a la etapa de demanda y excepciones, o sea que es una hipótesis distinta a la en que sí comparecen a esta fase pero omiten contestar la demanda.

Octava Época. Instancia: Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XII, Diciembre de 1993. Página: 917
Amparo directo 4757/93. Leobardo Castillo Bolaños y otro. 6 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz. Novena Época. Instancia: Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Noviembre de 1995. Tesis: I.3o.T.3 L. Página: 582.

PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. LA COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES OMITIENDO DAR CONTESTACIÓN A LA DEMANDA PROVOCA QUE NO SE LE ADMITAN. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal

del Trabajo, el demandado al dar contestación al escrito de demanda laboral opondrá las excepciones y defensas que estime convenientes, asimismo, le impone el deber de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor, ya sea afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore por no ser hechos propios; además de lo anterior, el referido precepto legal dispone que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, agregando que en este caso no podrá admitirse prueba en contrario. Por tanto, lo establecido en tal dispositivo legal permite concluir válidamente que si el demandado comparece personalmente a la etapa de demanda y excepciones y no obstante ello no da contestación al escrito de demanda, en consecuencia, pierde su derecho a ofrecer pruebas ante el silencio producido por su falta de respuesta. No es óbice para arribar a la anterior determinación, el hecho de que el diverso numeral 879 del mismo ordenamiento legal, disponga que cuando al demandado se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo podrá rendir pruebas, pues tal circunstancia opera cuando el demandado no concurra al período de demanda y excepciones, hipótesis normativa distinta a cuando sí comparece y no contesta, en cuyo supuesto se estará a lo previsto en la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Tercer Tribunal Colegiado en Materi de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 7753/95. Alejandro Jara Necoechea. 6 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: Francisco Montaña Zavala.

Por otra parte se prevé la sanción de la **“DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO”**, al darse la hipótesis de que el demandado no concurra a la audiencia de demanda y excepciones, prevista por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, implicando la inexistencia de controversia, con lo cual conforme al numeral 777 del mismo ordenamiento legal, se llega a la conclusión de que el actor laboral, no le asiste la obligación de probar los hechos de la demanda no controvertidos, máxime cuando el propio demandado

omite ofrecer prueba alguna de las que permite el precepto citado en primer término, de ahí que si el juzgador laboral llegare a absolver de las prestaciones que tienen sustento en la suficiente relación de hechos respectiva, puede llegar a lesionar el procedimiento ordinario laboral en perjuicio del accionante.

Como señalamos con anterioridad, en términos del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, es cuando la Junta reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo (de radicación) en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ley y es cuando se impone el apercibimiento de que de no comparecer a dicha audiencia señalada, una vez que sea notificado y emplazado legalmente, de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por **CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO Y POR PERDIDO EL DERECHO DE OFRECER PRUEBAS**, si no concurre a la audiencia.

Lo anterior, tiene los efectos jurídicos de que la parte demandada laboral, de no comparecer o no acudir a la audiencia de ley una vez emplazado y notificado es de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es, de acuerdo al espíritu del legislador que admiten prueba en contrario los hechos de la acción y que fueron declarados en sentido afirmativo, por lo que debe entenderse únicamente un sí a todos los hechos de la demanda, con la consiguiente presunción legal de que es posible jurídicamente desvirtuar mas allá del orden procesal establecido y probar los hechos planteados en la demanda laboral en contra de la parte demandada, en la siguiente etapa de la audiencia indicada, guardando veladamente una ventaja procesal que no contempla en ninguna otra parte nuestra Ley Laboral vigente.

4.4. INTERPRETACION DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

La prueba en contrario nos obliga a realizar un estudio incipiente a nuestro

modo de ver de este aspecto procesal del procedimiento ordinario laboral con la verdadera intención de lograr el entendimiento de esta cuestión, ya que en la práctica existen criterios encontrados, que provocan que la impartición de justicia no se cumpla en los plazos y términos que establece la Ley Laboral, con el consiguiente estado de indefensión en que pueden quedar ambas partes en el juicio laboral a resolver.

Podemos señalar que en realidad, en un razonamiento lógico, que no hay hechos negativos, si el hecho existe, se debe considerar que es positivo y si no existe no es hecho y por lo tanto se puede indicar que lo único que hay son proposiciones o juicios negativos.

Se puede plantear los siguientes cuestionamientos, como el que exige el artículo 879 de la Ley Laboral.

La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Por lo tanto, en la obligación de la prueba de los hechos negativos la doctrina a través del tiempo ha distinguido que existen tres aspectos de la misma, y distinguieron la negativa de cualidad, la negativa de derecho y la negativa de hecho, en consecuencia, estableceremos en que aspectos se encierra el artículo 879 de la Ley Laboral, en algunas otras disposiciones u ordenamientos legales encontramos, por ejemplo, que en el artículo 81 del Código Federal de

Procedimientos Civiles establece tres hipótesis en el que el que niega solo esta obligado a probar, I) cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; II) cuando se desconozca la presunción legal que tenga a favor el colitigante y; III) cuando se desconozca la capacidad, así tenemos que de acuerdo a estas distinciones, el artículo citado en comento, entraría en la negativa de derecho y la negativa de hecho, en virtud de que de la negativa de cualidad y cuando se desconozca la capacidad no es posible considerarlas, como no las consideró el legislador, en el sentido de que el actor que por regla general es el trabajador lleva la presunción de que tiene capacidad legal para demandar por sí o por representante, lo que envuelve también su cualidad como persona, por lo tanto, debemos señalar en que consisten estos aspectos.

Señala en el Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ernesto Pallares, páginas 394 y 395 que la negativa de cualidad es la proporción con la cual se niega la cualidad jurídica o física de una persona o de una cosa, esta negativa, equivale a una afirmación que debe probarse. Como ejemplo, **SI NIEGO QUE ES MAYOR DE EDAD, AFIRMO QUE ES MENOR, SI NIEGO QUE LA PIEDRA QUE SE ME HA VENDIDO ES DIAMANTE, AFIRMO QUE ES OTRO MINERAL.**

La negativa de derecho consiste en la proposición con la cual se niega que un acto es legítimo, existiendo de la validez de los actos una presunción, el que niega debe probarla (la negación, no es la presunción), si el hecho esta definido por circunstancias de tiempo y lugar, entonces la prueba de tales circunstancias, como prueba de hechos positivos que se puede conseguir aun interrogando del contrario puede y debe presentarse, si el hecho es indefinido, entonces su prueba es imposible y si con esta imposibilidad para el que alega el hecho negativo concurre la facilidad de la prueba contraria por parte del adversario, en tal caso se quita el peso de la prueba.

El llamado hecho negativo es imposible de probar porque lo que no existe, carece de especie y de diferencias, y por esta circunstancia no hay manera de demostrar su existencia, como ejemplos de casos en los que es forzoso la prueba de la negación se indican los siguientes: Prueba de que no se tiene noticia del ausente, de que una persona que nació no fue viable, la que consiste en demostrar que el difunto no dejó parientes mas cercanos y en el caso del pago de lo indebido, la prueba de que no había deuda que pagar.⁶⁴

Lo anotado anteriormente, nos lleva a concluir que el artículo 879 de la Ley Laboral, encierra la negativa de derecho y la negativa de hecho, en virtud de que deberá probar los tres aspectos ya señalados, respecto de los hechos de la demanda.

1.- Que no era trabajador o patrón.- Esta primera hipótesis del artículo 879 de la Ley Laboral, establece que por no haber concurrido el demandado a la etapa de demanda y excepciones, de la audiencia, se debe aplicar el apercibimiento decretado en el auto de radicación de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es, que lo afirmado en los hechos de la demanda lleva la presunción de ser ciertos, mas no de estar confesados o admitidos, sin perjuicio de que en la siguiente etapa de la audiencia que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas, tiene la oportunidad nuevamente de acreditar que no era su trabajador.

En consecuencia, resulta evidente que si en un hecho de la demanda, se señalaron diversas circunstancias de modo, tiempo y lugar, admiten la prueba

⁶⁴ EDUARDO. Pallares. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Porrúa. Mexico 1981 Pags 394,395

en contrario, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, oportunidad procesal que otorgó el legislador común a la parte demandada, posiblemente en función del artículo segundo de la Ley Laboral que dispone: "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", por lo tanto, acreditar lo contrario al hecho afirmativo conlleva por deducción lógica, la negativa de la relación laboral, que en otro aspecto puede engendrar una controversia fuera de la litis planteada en el procedimiento ordinario laboral que queda sin controversia alguna y desde luego debe ser considerada sin eficacia probatoria.

Lo anterior lo afirmamos, si se toma en cuenta que la audiencia al ser una sola Unidad Procesal, la Junta de Conciliación y Arbitraje no está facultada para fraccionar la audiencia, esto es, que si la parte actora adquiere una ventaja procesal en la etapa de demanda y excepciones, que es el momento procesal oportuno en donde se forma la controversia a resolver, en la etapa probatoria esta ventaja procesal queda anulada en razón de que si la parte demandada llegare a tener el medio probatorio idóneo, tendría por acreditado el hecho en sentido afirmativo, con la prueba en contrario, lo que equivaldría a lograr una igualdad procesal fuera de la litis o controversia fijada en la etapa indicada.

En este sentido el juzgador tendrá que resolver el asunto, tal vez de dos maneras, una resolviendo las cuestiones planteadas en el arbitraje y otra resolviendo las cuestiones planteadas en la etapa de ofrecimiento de pruebas, en donde se llega al absurdo de resolver una controversia fuera de la fijación correcta de la controversia en la etapa del arbitraje, lo que tiene como consecuencia que la resolución final no sea del todo congruente con la demanda, con la ausencia de contestación a la misma, como la ampliación, modificación y debe ser a verdad sabida y buena fe guardada, por lo que esta cuestión sólo se podrá resolver apreciando los hechos en conciencia y

con una valoración de una prueba contundente o con el medio de prueba idóneo, para no dejar sin defensa a ninguna de las partes.

2.- Que no existió el despido.- En la etapa de demanda y excepciones, de gran importancia para las partes en el Juicio Ordinario Laboral, es en donde los contendientes establecen la litis y es la etapa en donde se forma la controversia a resolver por las Juntas de Conciliación y Arbitraje debiendo entenderse con ello que las manifestaciones hechas por las partes tanto en los escritos de demanda, contestación a la misma, como la ampliación, modificación, réplica y contrarréplica, el juzgador laboral fijará la controversia, ya que su resolución debe ser clara, precisa y congruente para no dejar sin defensa a las partes.

Segunda hipótesis que de igual manera trae como consecuencia que la ventaja procesal obtenida por la parte actora, se anule en la etapa de ofrecimiento de pruebas, insistiendo que la resolución final no será del todo congruente, ahora bien, si el espíritu del legislador es que en el procedimiento ordinario laboral hubiere una igualdad en razón a que el concepto de que la audiencia a que aluden los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, es una Unidad procesal, de observancia obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, obedece a lo previsto en el diverso artículo 685 que establece la exigencia de probar las medidas para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, por lo que romper ilegalmente la secuencia procesal sin justificación se infringen los principios procesales ya mencionados, lo anterior se señala con el objeto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán acatar o no la disposición del último párrafo de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Laboral, que dispone "la falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado" sanción coactiva que es parte de la esencia de la norma jurídica y que en la etapa de la controversia la parte demandada tiene la obligación fundamental de

excepcionarse en el sentido de haber cumplido o no con esta obligación jurídico laboral, por lo que la etapa probatoria no resulta ser el momento procesal oportuno para acreditar esta circunstancia, sin embargo, el juzgador laboral tiene la obligación de valorar pruebas fuera de la controversia a resolver, sin que pueda ser una valoración de pruebas excesivas y solo deberá analizar la prueba en contrario que sea idónea y contundente.

De llegar a realizar una valoración de pruebas fuera de la controversia laboral, se llega necesariamente a que la resolución final siempre será incongruente, ambigua e imprecisa y en lugar de llegar a una igualdad entre las partes siempre tendrá que haber un desigual entre los desiguales, porque el trabajador nunca podrá ser igual frente a su patrón.

3.- Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.- El artículo 879 de la Ley Laboral, contempla la posibilidad de que el demandado, aun sin comparecer a la audiencia de ley, en su etapa de demanda y excepciones, puede, dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, todo ello con cualesquiera de las pruebas que conforme a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo son admisibles en el procedimiento laboral.

Esta disposición, por sí sola, da lugar a que se establezca una confusión enorme, en virtud de que como lo hemos establecido fijar una controversia fuera de la etapa del arbitraje, nos lleva a un absurdo jurídico, porque aquí las cargas procesales no son del todo claras, considerando que la única carga procesal existente es para la parte demandada, en ésta, manifestar o acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda laboral, es tanto como dar oportunidad en una segunda ocasión a la parte demandada patronal,

para contestar la demanda en ese momento procesal, sin que pueda legalmente el trabajador realizar una réplica a dicha contestación, además el ofrecimiento de la prueba en contrario tiende a ser amplio y bastante, contrario al espíritu del legislador en el sentido de llevar un procedimiento ordinario ágil, dinámico, sencillo, concentrado y económico, por consecuencia, insistimos, que la resolución final no será del todo congruente, clara y precisa, en perjuicio por lo regular y lamentablemente del trabajador.

Vistas las hipótesis anteriores, se desprende de las mismas la existencia de diferencias esenciales; en el artículo 878 se establecen las normas a seguir para llevar a cabo el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, por lo que consideramos que en esta etapa en donde se forma la controversia a resolver, en la fracción IV del artículo 878 de la Ley Laboral, existe el apercibimiento para la parte demanda en el sentido de que de no contestar la demanda en ese momento procesal por guardar silencio y ser evasivo, se le debe de tener por admitidos los hechos de la demanda a la parte patronal sin recibirle la prueba en contrario.

La incomparecencia de la parte demandada a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, cobra aplicación a la disposición legal del artículo 879 de la Ley Laboral, en la que se puede situar la parte patronal demandada en las tres hipótesis ya señaladas y estudiadas, con la consiguiente situación de no dejarla en estado de indefensión y posiblemente llegar a una igualdad que pocas veces se da en el procedimiento ordinario laboral, sin embargo tal "igualdad y equidad procesal", considero en perjuicio de la parte trabajadora, interpretándose por ende al contrario dicha flata de igualdad al dejar en estado de indefensión al citado trabajador.

4.5. CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, EN CUANTO A LA PRUEBA EN CONTRARIO.

En cuanto al tema principal de este trabajo, nuestro Máximo Tribunal a sustentado diversos criterios contenidos en jurisprudencias, así como en tesis aisladas, los cuales datan desde la Quinta hasta la Octava Epoca, considerando conveniente la transcripción de los mismos, con el fin de un mejor entendimiento del tema que nos ocupa:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.

Las pruebas que puede rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aun para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre actor y demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda.

49, Sexta Epoca: Amparo directo 2225/47. Artex, S. de R. L. 2 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4219/51. María de Jesús Cisneros. 3 de octubre de 1952. Cinco votos.

Amparo directo 2544/52. Balneario Agua Azul, S. A. 12 de enero de 1953. Cinco votos.

Amparo directo 6081/51. Luis Elizalde Arellano. 5 de marzo de 1953. Cinco votos.

Amparo directo 4671/53. Roberto Bernal Gómez. 7 de abril de 1954. Cinco votos.

NOTA: El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, ya regula

expresamente la hipótesis relativa.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Epoca: Sexta Epoca. Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 149 Página: 101. Tesis de Jurisprudencia.

PRUEBAS DESAHOGADAS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.

Las facultades y obligaciones de las Juntas Federales y Locales de Conciliación están señaladas en los artículos 600 y 603 de la Ley Federal del Trabajo de 1970. De acuerdo con estos dispositivos, las Juntas de Conciliación quedaron facultadas para procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo que se plantean ante las mismas, y que sean de su competencia. Independientemente de lo anterior, están igualmente facultadas para recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón a efecto de remitirla a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 748 del ordenamiento legal invocado, en el caso de presentación de una demanda, la Junta de Conciliación citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas. Si la conciliación no se produce, las partes están facultadas para ofrecer las pruebas que juzguen conveniente, en relación a las acciones y excepciones que las propias partes podrán hacer valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la audiencia de demanda y excepciones a que se refiere el artículo 757. Lo anterior significa que si las partes ofrecen y desahogan pruebas ante la Junta que previno y en relación a hechos y derechos que podrán hacer valer en la audiencia de demanda y excepciones, dicho material probatorio, en cuanto se refiere a las acciones y excepciones que se aleguen por las partes al abrirse el período de arbitraje, forman parte de las acciones en el juicio arbitral y deben ser analizadas por la Junta juzgadora, concurran o no los interesados a la audiencia de ofrecimiento de pruebas a que se refiere el artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo, advirtiendo que su no comparecencia a esta última audiencia origina la pérdida de su derecho a ofrecer nuevas probanzas, así como el de objetar las de su

contraparte. Conviene destacar que tratándose del demandado, si éste ofrece pruebas ante la Junta que previno y no concurre a la audiencia de demanda y excepciones al abrirse el período de arbitraje, dichos elementos de convicción no pueden ser tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que la consecuencia de su inasistencia es el tenérsele por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por ello no puede ofrecer pruebas respecto de excepciones que no opuso, salvo lo dispuesto por el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo.

417, Séptima Epoca: Amparo directo 4607/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de marzo de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4150/78. Francisco Márquez Segovia. 28 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 5056/78. Santiago Reyes Ramírez y otros. 28 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3483/77. Moisés Machado Rodríguez. 30 de abril de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1253/79. Rosendo Jara Alafita. 27 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Epoca: Séptima Epoca. Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 417 Página: 276. Tesis de Jurisprudencia.

TRABAJO, EFECTOS DE LA NO COMPARECENCIA DEL DEMANDADO A LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, EN LOS CONFLICTOS DE.

El artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que si el demandado no comparece a la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, ha sido interpretado por la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que las pruebas que debe rendir la parte demandada, han de tender a destruir los hechos expresados en la demanda, y no a pretender demostrar excepciones o defensas que no hubiesen alegado oportunamente. Ahora bien, si la junta de conciliación y arbitraje respectiva, encuentra que las pruebas rendidas por el demandado, fueron bastantes para destruir los hechos expresados en la

demanda por el actor, y dicta un laudo absolutorio, se apega a la ley, y la circunstancia de que fundamente erróneamente éste, en la consideración inexacta de que el demandado, probó la excepción que opuso, no es bastante para estimar el laudo violatorio de garantías, si del mismo se desprende que, en realidad, el principal fundamento de la junta, consistió en la estimación de que el demandado rindió pruebas para destruir lo afirmado por el actor.

TOMO LXI, Pág. 6065.- Amparo Directo 6904/38, Sec. 2a.- Rodríguez Luis.- 26 de octubre de 1939.- Mayoría de tres votos.
Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Quinta Epoca. Tomo LXI. Tesis: Página: 6065. Tesis Aislada.

DEMANDA, EN REBELDIA. PRUEBAS.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha establecido que si en un juicio laboral se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo por no haber concurrido la demandada a la audiencia de demanda y excepciones, las únicas pruebas que pueden surtir efectos a su favor son aquellas que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron como ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de la acción ejercitada; por lo que, si en vez de dichas pruebas se rinden otras cuyo objeto es demostrar las razones por las que se realizaron los mencionados hechos, es claro que tales pruebas no constituyen la prueba en contrario a que se refiere el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo sino la demostración de una defensa o excepción que no fue hecha valer en el juicio.

Amparo directo 5798/58. Cía. Comercial del Golfo, S. A. 20 de febrero de 1959. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.
Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XX, Quinta Parte. Tesis: Página: 62. Tesis Aislada.

DEMANDA, EN REBELDIA. PRUEBAS.

Estando a cargo del trabajador únicamente la demostración de su calidad de tal y del hecho de que no se encuentre laborando, cuando esos hechos, constitutivos de su acción de cumplimiento del contrato de trabajo o de indemnización correspondiente, quedan reconocidos fíctamente por la ausencia de contestación de la parte demandada, la prueba en contrario que ésta puede producir para demostrar su inexactitud sera únicamente la tendiente a acreditar que no la unió contrato de trabajo con el actor o que existiendo el contrato, el trabajador prestó sus servicios aun después de la fecha en que se dijo despedido ya que las que tiendan a demostrar el abandono por parte del trabajador, o la causa por la que se le despidió son materia de excepción que se debe de oponer en la contestación.

Amparo directo 5798/58. Cía. Comercial del Golfo, S. A. 20 de febrero de 1959. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.
Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XX, Quinta Parte. Tesis: Página: 62. Tesis Aislada.

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.

Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese período de

avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurran al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

4a./J. 10: Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzon Sevilla.

NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 19-21, Julio-Septiembre de 1989, pág. 96.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Octava Epoca. Tomo IV Primera Parte. Tesis: 4a./J. 10 Página: 330. Tesis de Jurisprudencia.

CONFESION FICTA, UNICAS PRUEBAS QUE PRODUCEN EFECTOS CONTRA LA.

Si en un juicio laboral se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, por no haber concurrido la demandada a la audiencia de demanda y excepciones, las únicas pruebas que pueden surtir efectos a su favor, son aquellas que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron como ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de la acción ejercitada; por lo que, si en vez de dictar pruebas se rinden otras cuyo objeto es demostrar las razones por las que se realizaron los

mencionados hechos, es claro que tales pruebas no constituyen la prueba en contrario a que se refiere el artículo 517 (y el 557) de la Ley Federal del Trabajo, sino la demostración de una defensa o excepción que no fue hecha valer en el juicio en el mismo sentido.

Amparo directo 7643/57. Raúl Peña M. 25 de septiembre de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen X, pág. 16 (Primera tesis) Amparo directo 4606/57. Margarita Baleon Silvestre. 30 de abril de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Luis Díaz Infante.

Volumen II, pág. 27. Amparo directo 710/56. Servicio Lerdo. 12 de agosto de 1957. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XV, Quinta Parte. Tesis: Página: 52. Tesis Aislada.

DEMANDA CONTESTADA FICTAMENTE EN SENTIDO AFIRMATIVO, CONSECUENCIAS.

Si el laudo se basa para condenar en el hecho de que la parte demandada no contestó la demanda y ésta se tuvo por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, la cual no fue rendida en forma eficaz por el quejoso, pues la confesional al tenor de las posiciones que debió haber absuelto el actor y de las que se le declaró fictamente confeso versan sobre hechos que constituyen positivamente excepciones que son, en primer lugar, que el actor abandonó voluntariamente su trabajo y en segundo, que había recibido el pago de los séptimos días, así como el de vacaciones. Estas excepciones, la de abandono de trabajo y la de pago, debieron haber sido opuestas al contestar la demanda, porque no es procedente que se hayan hecho surgir con motivo de la prueba confesional, toda vez que ésta particularidad coloca a la parte contraria del oferente en estado de indefensión, por no estar en aptitud de preparar y rendir las pruebas tendientes a destruir las excepciones opuestas extemporáneamente.

Amparo directo 2461/57. Luis Orranti B. 1º. de abril de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.
Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XXXIV, Quinta Parte. Tesis: Página: 13. Tesis Aislada.

DEMANDA CONFESADA FICTAMENTE (CONSECUENCIAS).

Cuando el demandado no contesta la demanda y ésta se tiene por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, las únicas pruebas que pueden rendirse y ser tomadas en consideración por el juzgador son aquellas que tienen por objeto demostrar la inexistencia de los hechos que se tuvieron como ciertos, sin que puedan admitirse otros medios de convicción que tengan por objeto probar excepciones o defensas que no fueron opuestas, precisamente por no haber contestado la demanda.

Amparo directo 1714/60. Industrias Forestales Campo Morado, S. de R. L. y Hotel Ixtapan, S. A. 29 de junio de 1960. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.
Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XXXVI, Quinta Parte. Tesis: Página: 32. Tesis Aislada.

DEMANDA NO CONTESTADA, (CONSECUENCIAS).

Cuando en el juicio laboral el demandado no contesta la demanda y ésta se tiene por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, las únicas pruebas que pueden rendirse al respecto, y ser tomadas en consideración por el juzgador, son aquellas que tienen por objeto demostrar la inexistencia de los hechos que se tuvieron como ciertos, sin que deba considerarse pertinente ningún medio de convicción que tenga por objeto probar excepciones o defensas que no fueron opuestas, precisamente por no haberse contestado la demanda.

Amparo directo 8758/60. Emilio Smeke, Sucs, S. A. 8 de junio de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.
Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XLVIII, Quinta Parte. Tesis: Página: 26. Tesis Aislada.

DEMANDA NO CONTESTADA, (CONSECUENCIAS).

Cuando en el juicio laboral el demandado no contesta la demanda y ésta se tiene por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, las únicas pruebas que pueden rendirse al respecto, y ser tomadas en consideración por el juzgador, son aquellas que tienen por objeto demostrar la inexistencia de los hechos que se tuvieron como ciertos, sin que deba considerarse pertinente ningún medio de convicción que tenga por objeto probar excepciones o defensas que no fueron opuestas, precisamente por no haberse contestado la demanda.

Amparo directo 8758/60. Emilio Smeke, Sucs, S. A. 8 de junio de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.
Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XLVIII, Quinta Parte. Tesis: Página: 26. Tesis Aislada.

DEMANDA. PRUEBAS EN CONTRA DE LA CONTESTACION FICTA.

Si al demandado se le tuvo por contestada la demanda laboral en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, pero con las pruebas que ofreció demostró que no existió relación laboral entre él y la supuesta trabajadora, ya que fue justificado con tales probanzas que la actora fue presentada en el gremio al cual pertenecía el demandado, como amasia de éste e inclusive figuró como su beneficiaria al seguro de vida que el referido gremio tomó en favor de los familiares de cada uno de sus miembros y la propia actora aceptó en su confesión, haber suscrito los documentos en los que aparece como beneficiaria

del demandado; es incuestionable que con estas probanzas se destruyó la pretensión de la quejosa en el sentido de que existió un contrato de trabajo entre ella y el demandado.

Amparo directo 3914/60. Juana Plata Muñoz. 10 de julio de 1961. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XLIX, Quinta Parte. Tesis: Página: 23 Tesis Aislada.

PRUEBAS. CONTESTACION DE LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.

Si en un juicio laboral se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo por no haber concurrido la demandada a la audiencia de demanda y excepciones, las únicas pruebas que pueden surtir efectos a su favor, son aquellas que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron como ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de la acción ejercitada; por lo que, si en vez de dichas pruebas se rinden otros cuyo objeto es demostrar las razones por las que se realizaron los mencionados hechos, es claro que tales pruebas no constituyen la prueba en contrario a que se refiere el artículo 517 (y el 557) de la Ley Federal del Trabajo, sino la demostración de una defensa o excepción que no fue hecha valer en el juicio.

Amparo directo 1882/61. Compañía Industrial Saltillera, S. A. 12 de julio de 1961. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 8170/60. Alberto Valencia. 12 de julio de 1961. Unanimidad de 5 votos. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XLIX, Quinta Parte. Tesis: Página: 61. Tesis Aislada.

PRUEBA EN CONTRARIO.

El principio que norma toda la teoría jurídica procesal, es el de que sólo los hechos admitidos quedan fuera del contradictorio y como consecuencia natural

fuera de la prueba; por lo mismo, si el demandado es declarado rebelde, resultan objeto de prueba solamente los extremos que invoca el actor, aun cuando pueda aplicarse menor rigor en la apreciación de la prueba, en atención a la propia actitud del demandado; pero ello no significa que si se le ofrece la oportunidad de rendir tal prueba en contrario, por otro principio, el de adquisición procesal, quede relevado de toda obligación de acreditar ante el juzgador que la afirmación que haga su contradictor, no sea correcta. El derecho moderno no priva al rebelde de producir prueba, porque se presupone en la actualidad que el carácter común bilateral de ésta facilita la tarea de juzgar al hacerse el análisis de las recíprocas refutaciones de ambas partes para allegarse el máximo de elementos de convicción que benefician la obra de la justicia; pero de tal posición no se concluye que una Junta de Conciliación y Arbitraje, otorgue a pruebas ofrecidas para acreditar hechos distintos, un valor general y amplio, en favor de defensas que ni siquiera fueron expuestas. La prueba en contrario, concede tan sólo una oportunidad al demandado para acreditar que los hechos que se han tenido presuntivamente por ciertos, carecen de tales atributos y se apartan de la verdad que se ha considerado como legal. Consecuentemente es muy distinto hablar de prueba en contrario que de falta de prueba.

Amparo directo 6524/60. Lanás Australianas, S. de R. L. 1º. de marzo de 1962. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Sexta Época. Volumen LVII, Quinta Parte. Tesis: Página: 49. Tesis Aislada.

DEMANDA QUE SE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. PRUEBAS EN CONTRARIO.

El hecho de que se tenga la demanda por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no quiere decir que deban tenerse por ineficaces las pruebas testimoniales que en la audiencia de pruebas ofrezca el demandado, si

esas pruebas testimoniales tienen por finalidad probar en contrario de los hechos que fundamentan la demanda y sólo resultan ineficaces cuando con sus declaraciones se pretende demostrar excepciones que no fueron opuestas. La responsable está obligada a examinar las declaraciones de esos testigos para determinar si sus dichos tienden a demostrar hechos que contradigan simplemente a los aseverados por el actor en su demanda o si en efecto se contraen a demostrar excepciones que no fueron opuestas.

Amparo directo 8291/61. Auto Express Mexicano División Oriente, S. A. de C. V. 23 de marzo de 1962. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.
Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen LVII, Quinta Parte. Tesis: Página: 37. Tesis Aislada.

PRUEBAS. CONTESTACION A LA DEMANDA.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido reiteradamente que los demandados en los juicios laborales y principalmente los patrones, están obligados al hacer valer las causas justificatorias de su actitud, en que sustenten sus defensas, a expresar los hechos fundatorios de las mismas y que de no hacerlo así, no pueden rendir pruebas relativas a hechos no fijados en su contestación porque colocan al actor en estado de indefensión para rendir pruebas en contrario. Aunque este criterio se ha establecido con relación a las causas que esgrimen los patrones para justificar el despido de los trabajadores, es perfectamente aplicable a otros casos, pues lo único que hace es reconocer el principio de igualdad procesal entre las partes, dentro del cual ésta deben tener la misma oportunidad para defenderse y que debe respetarse en todo procedimiento, cualquiera que sea el carácter de las partes, y el de congruencia con los puntos debatidos en lo que respecta a la resolución que se dicte.

Amparo directo 44/61. Agustín Camacho González. 15 de marzo de 1962. 5 votos.
Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen LVII, Quinta Parte. Tesis: Página: 56. Tesis Aislada.

PRUEBAS EN CONTRARIO.

Si en un juicio laboral se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo por no haber concurrido la demandada a la audiencia de demanda y excepciones, las únicas pruebas que pueden surtir efectos a su favor son aquellas que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron por ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de la acción ejercitada; por lo que, si en vez de dichas pruebas se rinden otras cuyo objeto es demostrar las razones por las que se realizaron los mencionados hechos, es claro que tales pruebas no constituyen la prueba en contrario a que se refiere el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, sino la demostración de una defensa o excepción que no fue hecha valer en el juicio.

Amparo directo 6780/61. Agustín Paredes Núñez. 26 de abril de 1962. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen LVIII, Quinta Parte. Tesis: Página: 87. Tesis Aislada.

DEMANDA QUE SE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. PRUEBAS EN CONTRARIO.

El hecho de que se tenga la demanda por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no quiere decir que deban tenerse por ineficaces las pruebas testimoniales que en la audiencia de pruebas ofrezca el demandado, si esas pruebas testimoniales tienen por finalidad probar en contrario de los hechos que fundamentan la demanda y sólo resultan ineficaces cuando con sus declaraciones se pretende demostrar excepciones que no fueron opuestas. La responsable está obligada a examinar las declaraciones de esos testigos para determinar si sus dichos tienden a demostrar hechos que contradigan

simplemente a los aseverados por el actor en su demanda o si en efecto se contraen a demostrar excepciones que no fueron opuestas.

Amparo directo 8291/61. Auto **Express Mexicano** División Oriente, S. A. de C. V. 23 de marzo de 1962. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: **Semanario Judicial de la Federación**. Epoca: Sexta Epoca. Volumen LVII, Quinta Parte. Tesis: Página: 37. Tesis Aislada.

CONTESTACION DE LA DEMANDA, FALTA DE.

La falta de contestación a la demanda implica la confesión de esta, a menos que se rinda prueba que contraríe la presunción relativa, no siendo exacto que esa presunción no sea suficiente fundamento para basar la condena y que deba estar corroborada con otras pruebas, ya que tal exigencia no la establece la Ley.

Amparo directo 4851/60. José Castilla. 8 de junio de 1962. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: **Semanario Judicial de la Federación**. Epoca: Sexta Epoca. Volumen LX, Quinta Parte. Tesis: Página: 33. Tesis Aislada.

PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Al no concurrir la demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la Ley de la Materia; por consiguiente, si las pruebas de la demandada se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de

treinta días, la junta no tiene por que ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas sólo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta.

Amparo directo 4202/83. Secretario de Turismo. 8 de agosto de 1984. 5 votos. Ponente Juan Moisés Calleja García.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.

Las pruebas que puede rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, si no que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aun para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional, pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre actor y demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda.

Amparo directo 3162/87. Dina Motores, S. A. de C. V. 16 de noviembre de 1987. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Quinta Epoca: Tomo CXX, pág 157. Amparo directo 4671/53. Roberto Bernal Gómez. 7 de abril de 1954. 4 votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

NOTA: Esta tesis también aparece en:

Apéndice 1917-1954, Cuarta Sala, Jurisprudencia 357, pág. 670.

Apéndice 1917-1965, Cuarta Sala, Jurisprudencia 53, pág. 67.

Apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, Jurisprudencia 69, pág. 78.

Informe de 1987, Cuarta Sala, pág. 25 y, además con el siguiente precedente: Amparo directo 6081/51. Luis Elizalde Orellana. 5 de marzo de 1953. 5 votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. Secretario: Ramiro Lozano V.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Séptima Epoca. Volumen 217-228 Quinta Parte. Tesis: Página: 21. Tesis Aislada.

CONFESION FICTA ANTE LAS JUNTAS. EFECTOS DE LA.

Si el demandado no comparece a contestar la demanda y esta se tiene por contestada en sentido afirmativo, cumpliendo el apercibimiento legal hecho al quejoso, cuando se le emplazó y posteriormente tampoco comparece a rendir prueba en contrario, en la audiencia que al efecto fue señalada, es evidente que, en esas circunstancias, deben parar en su perjuicio las consecuencias de la confesión ficta de la demanda. dictándose laudo condenatorio en su contra, sin que para ello obste que el actor tampoco hubiere rendido por su parte prueba alguna para justificar su acción, ya que la confesión ficta del demandado, es por si sola suficiente para que le condene.

Herrera Quintil. Pág. 42

Tomo LXVII. 13 De Enero De 1941.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Quinta Epoca. Tomo LXVII. Tesis: Página: 42. Tesis Aislada.

DEMANDA, PRESUNCION DE SER CIERTOS LOS HECHOS DE LA.

No compareciendo el patrón demandado a la audiencia de demanda y excepciones, se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo; en consecuencia, se le tiene por no opuesta ninguna excepción relativa al despido injustificado que adujo el trabajador actor en su reclamación. Por ésta misma razón quedó el demandado imposibilitado para probar en lite. Por lo tanto, si el demandado no opuso excepción y las pruebas que en contrario ofreció no desvirtúan la acción por despido injustificado ejercitada, debe concluirse que el laudo tiene que condenar a la reposición en el trabajo y al pago de salarios caídos.

Amparo directo 6458/57. Santos Rodríguez Molina. 26 de noviembre de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mario G. Recolledo F.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen XVII, Quinta Parte. Tesis: Pagina: 82. Tesis Aislada.

Las dos últimas tesis que a continuación se transcriben, es con el fin de dejar claro para fines del presente trabajo, el momento en que se fija la litis en materia laboral, lo cual sucede en la audiencia de demanda y excepciones, así como el demostrar la facultad que tienen las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, respecto la estimación de los hechos que se desprendan de las pruebas rendidas en los negocios de su competencia.

LITIS, FIJACION DE LA, EN MATERIA LABORAL.

El momento procesal en el que queda fijada la litis es en la audiencia de demanda y excepciones, y es en ella donde las partes deben exponer los puntos del debate, a fin de que la contraria esté en aptitud de preparar su defensa y aportar las pruebas consiguientes para destruir los hechos respectivos.

Amparo directo 901/73. Angel Carmona Correa. 20 de septiembre de 1973. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

NOTA: En la publicación original esta tesis aparece con la siguiente leyenda: "Véase: Sexta Epoca: Volumen LXXXIX, Quinta Parte, Pág. 18".

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Séptima Epoca. Volumen 57 Quinta Parte. Tesis: Página: 27. Tesis Aislada.

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El Reglamento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje deja al prudente arbitrio de estas juntas, la estimación de los hechos que se desprendan de las pruebas rendidas en los negocios de su competencia, o lo que es lo mismo, quiere que hagan la deducción de acuerdo con lo que su conciencia, buena fe y principios de equidad exijan, y, al mismo tiempo, los confiere plena soberanía para apreciar, discrecionalmente, dichas probanzas, sin que esto implique que, a pretexto de esta soberanía, se puedan desentender de las pruebas que aparezcan en los autos o que

supongan otros, o den por existentes hechos, sin pruebas en que descansen; pues cuando tal hacen, incurren en una violación de garantías individuales.

TOMO XXIX, Pág. 1509.- Cía. Constructora Byrne, S.A.- 7 de agosto de 1930.
Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Quinta Epoca. Tomo XXIX. Tesis: Página: 1509. Tesis Aislada.

Vistos y analizados los criterios anteriores, tenemos en concreto que la prueba en contrario unicamente podrá ofrecerse al tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo por falta de comparecencia a la audiencia de Ley, teniéndose con la misma únicamente la posibilidad de demostrar que no se era trabajador o patron, que no existió el despido, que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, o bien cualquier otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan de ninguna manera excepciones, dado que con ello se colocaria al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, razones por las cuales llegamos a las conclusiones que a continuación se señalan.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho del Trabajo, nace como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de la justicia, protector de la clase trabajadora, cuyo propósito consiste en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana, la historia del Derecho del Trabajo no es otra cosa sino la misma lucha del hombre en busca de su progreso libertad y seguridad, como consecuencia de cambios económicos y sociales, es decir, la aparición de situaciones en la realidad económica y social no previstas o no adecuadamente resueltas por el derecho común, así también debieron resolverse problemas que se plantean con respecto a las ideas fundamentales sobre la convivencia humana y la justicia social, con un marcado carácter proteccionista al económicamente débil, (la clase trabajadora) para garantizarle un cierto nivel mínimo de subsistencia, estructurado de manera tal que contribuya al desarrollo social beneficiando a la colectividad en su conjunto

SEGUNDA. El Derecho del Trabajo en México, actúa sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales o colectivos de trabajo, disminuyendo el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social.

TERCERA. El Derecho procesal del trabajo, se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen sus características esenciales, los que podemos desprender de la propia Constitución y principalmente de la Ley Federal del Trabajo que rige las relaciones de trabajo, tendiendo a lograr la impartición de la justicia del trabajo con la mayor

economía, concentración, brevedad y sencillez, para la impartición de justicia laboral rápida y expedita, y siguiendo los principios establecidos en nuestra Carta Magna.

CUARTA. El espíritu del Derecho del Trabajo, se refleja en los principios rectores del procedimiento ordinario laboral, plasmado por el constituyente en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, como protección de la clase trabajadora, y determinó que en la Ley reglamentaria se establecieran características distintas al procedimiento ordinario civil, como es en esencia que el procedimiento ordinario laboral será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, con estos principios rectores obliga a las Juntas a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, que viene a romper lo tradicional del Derecho Común que hoy en día continúa con dilación para las partes en un conflicto de intereses.

QUINTA. Consideramos que debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad, sin que se pueda considerar violación a los principios del procedimiento ordinario laboral ni la vulneración de las garantías individuales del trabajador, porque se insiste, son cuestiones de equidad en las que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos segundo y diecisiete que establecen que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 apartados "A" y "B" de la Constitución Federal.

SEXTA. De acuerdo a la disposición que hace el legislador en la fracción IV del artículo 878 laboral, en el que establece que el patrón deberá dar contestación a la demanda en esa audiencia, para lograr una mayor celeridad en el procedimiento, a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna, esto es, que si las partes no comparecen a la audiencia y de manera especial el patrón, se debe continuar con la audiencia, pero en esta fracción IV se encuentra la esencia del derecho y sobre todo el concepto jurídico fundamental de la sanción coactiva.

SEPTIMA. El acto procesal que corresponde a la parte patronal demandada, es que debe dar contestación a la demanda, si no lo hace, o guarda silencio o resulta evasivo, se le deben tener por admitidos los hechos y no se le podrá admitir prueba en contrario.

OCTAVA.- El artículo 878 en sus fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, prevé una vez que el actor haya expuesto su demanda, por una sola ocasión la modificación de la demanda, por lo cual si ésta se vuelve a modificar en la audiencia que se programó para que el demandado pudiera dar contestación a una modificación anterior, es claro que esta nueva aclaración o modificación se encuentra fuera de tiempo, ya que debió hacerse en la primera oportunidad que tuvo para modificar o ratificar su escrito inicial, ya que de otro modo, la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se podría diferir indefinidamente por cuanta aclaración se presentase, lo que no permite el precepto mencionado, ya que razona claramente, que cuando el trabajador no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, lo que conlleva su exacto cumplimiento.

NOVENA.- En consecuencia, esta disposición legal contiene una ventaja procesal hacia la parte patronal que a todas luces causa confusión, contradicción de criterios y la duda para resolver un juicio con equilibrio e igualdad procesal, debido a que el propio precepto en comento contempla la posibilidad de que el demandado, aun sin comparecer a dicha audiencia, puede, dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, todo ello con cualesquiera de las pruebas que conforme a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo son admisibles en el procedimiento laboral. por lo que cobra aplicación el artículo 18 de la Ley Laboral.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALMANZA VEGA, Rigoberto D. "Lecciones de Amparo". Editorial Colección. Lecciones de Cátedra. Segunda Edición. Sistema SUA UNAM. México 1995.
- 2.- ARELLANO GARCIA, Carlos. "Teoría General del Proceso", Cuarta Edición. Porrúa. México 1992.
- 3.- BAYON CHACON, P. Botija. "Manual de Derecho del Trabajo". Volumen I. Quinta Edición. Pons. México 1994.
- 4.- BORREL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Pac. México 1989.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo". Editorial Harla. México 1985.
- 6.- CASTORENA J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Sexta Edición. Fuentes. México 1984.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Lecciones de Derecho Laboral". Editorial Trillas. México 1994.
- 8.- DAVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I". Editorial Porrúa. México 1997.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo". Quinta Edición. Porrúa. México 1997.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México 1991.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo I". Editorial Porrúa. México 1972.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Primera Edición. Porrúa. México 1972.
- 13.- DIAZ DE LEON, Mario Antonio. "La Prueba en el Proceso Laboral". Tomo II. Tercera Edición. Porrúa. México 1990.

- 14.- GOMEZ LARA, Cipriano. "Teoría General del Proceso". Octava Edición. Harla. México 1990.
- 15.- GUERRERO, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo". Décima Novena Edición. Porrúa. México 1996.
- 16.- HERNANDEZ MARQUEZ, Miguel. "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo". Tomo I. Doceava Edición. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España 1977.
- 17.- MORALES, Hugo Italo. "La Estabilidad en el Empleo". Editorial Trillas. México 1987.
- 18.- MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Editorial Porrúa. México 1983.
- 19.- OVALLE FAVELA, José. "Derecho Procesal Civil". Séptima Edición. Harla. México 1995.
- 20.- PODETTI J. Ramiro. "Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral". Tomo I. Segunda Edición. Buenos Aires 1973.
- 21.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. "La Prueba en el Procedimiento Laboral". Editorial Publicaciones Administrativas y Contables. México 1980.
- 22.- TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Trillas. México 1986.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". Primera Edición. México 1973.

DICCIONARIOS

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Vigésima Primera Edición. Porrúa. México 1989.
- 2.- CAPON FILAS, Rodolfo. "Diccionario Jurídico Social". Tomo II. Primera Edición. Rubinzal-Culzoni. Argentina 1987.

- 3.- ESCRICHE, Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia". Tomo II. Cárdenas Editor y Distribuidores. Madrid 1873.
- 4.- PALLARES, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Cuarta Edición. Porrúa. México 1971.
- 5.- UNAM. "Diccionario Jurídico Mexicano". Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa. Tomo I, II, III Y IV. México 1992.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cientodieciochoava Edición. Porrúa. México 1997.
- 2.- Mexicano: ésta es tu Constitución. Comentada por Emilio O. Rabasas y Gloria Caballero. Primera Reimpresión. Porrúa. México 1996.
- 3.- Nueva Legislación de Amparo Reformada. Doctrina, Textos y Jurisprudencia. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 69 Edición Actualizada. Editorial Porrúa. México 1996.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Quinta Edición. Porrúa. México 1995.
- 5.- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Colección Leyes y Códigos. Anaya Editores. México 1995.

OTRAS FUENTES

- 1.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1996. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cd. Rom. Sexta Edición.
- 2.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1995. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. IUS 7-IX-97.
- 3.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1999. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. CD. IUS 9.

4.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. CD. IUS 2000.

5.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2001. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. CD. IUS 2001.

