

652



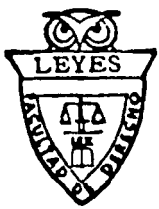
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA DEL ARTICULO 1006 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE ADOLFO NOE PEREZ PEREZ



ASESOR DE TESIS: DR. ROBERTO BAEZ MARTINEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

2002



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A la memoria de mi madre:**

**Sra. Narcisa Moreno de Pérez. A quien gracias a sus consejos que llevo siempre en mi memoria y pensamiento me han servido en la vida para conducirme siempre con honestidad y honradez.**

**A mis padres: Josefina y Salomón**

**A quienes con su dirección y ejemplo en la vida me han ayudado a superarme y ser mejor cada día**

**A mi familia.**

**Esposa: Irma Hernández de Pérez**

**A mis hijos: Elizabeth y Adolfo**

**Quienes me alientan en la vida para seguir luchando y lograr una realización profesional completa.**

**A mis hermanos: Pepe, Trine, Noemí, Rosa, Berta, Mary y Luis.**

**En quienes siempre me he apoyado para superar momentos difíciles de mi vida y me han alentado con sus consejos para llegar a una meta que había dejado pendiente.**

**A mi tía: Amalia**

**Quien siempre me ha dado su apoyo incondicional, ayudándome a salir en momentos difíciles por los que he pasado en mi vida.**

**A mis tíos y amigos:**

**Del Rancho El Cuervo, Municipio de Santa Ana Maya, Morelia Michoacán.**

**A la Universidad Autónoma de México, en especial a la Facultad de Derecho donde me forje.**

**A mi asesor de tesis:**

**Dr. Roberto Báez Martínez, que gracias a sus consejos y dirección, logre concluir un anhelo que tenía pendiente conmigo mismo y llegar a la meta que me había fijado desde hace mucho tiempo, pero mucho tiempo.**

**IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA DEL ARTICULO 1006 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO**

**Indice**

**Introducción.....1**

**CAPITULO 1**

**DESARROLLO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

**página**

<b>1.1. Las diversas denominaciones del Derecho del Trabajo .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2. Evolución del Derecho del Trabajo en el mundo .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.1 El Trabajo en la Edad Antigua.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.2. El Trabajo en la Edad Media.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.3. El Trabajo en la Edad Moderna.....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.4. El Trabajo en la Edad Contemporánea.....</b>	<b>26</b>

**CAPITULO 2**

**IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA DEL ARTICULO 1006 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO**

<b>2.1. Generalidades.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2. Conceptos fundamentales del tema.....</b>	<b>38</b>

2.2.1. Testigo.....	39
2.2.2. Pena.....	39
2.2.3. Delito.....	39
2.2.4. Dogmática jurídica.....	39
2.2.5. Documento autentico.....	39
2.2.6. Documento privado.....	39
2.2.7. Documento público.....	39
2.2.8. Falso testimonio.....	39
2.3. Elementos que se requieren para que de origen el delito.....	40
2.3.1.1. Conducta.....	41
2.3.1.2. Ausencia de conducta.....	45
2.3.2.1. Tipicidad.....	46
2.3.2.2. Atipicidad.....	49
2.3.3.1. Antijuricidad.....	50
2.3.3.2. Causas de justificación.....	51
2.3.4.1. Imputabilidad.....	51
2.3.4.2. Inimputabilidad.....	52
2.3.5.1. Culpabilidad.....	52
2.3.5.2. Inculpabilidad.....	53
2.3.6.1. Condiciones objetivos.....	53

2.3.6.2. Falta de condiciones objetivas.....	53
2.3.7.1. Punibilidad.....	54
2.3.7.2. Excusas absolutorias.....	54

### CAPITULO 3

#### LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL Y SUS ELEMENTOS

3.1.Trabajador y patrón su concepto.....	57
3.2. Algunos motivos que dan origen al juicio laboral entre las partes.....	69
3.3. Procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	78
3.4. Quien esta facultado para calificar la categoría del delito en el momento de la realización.....	98

### CAPITULO 4

#### INAPLICABILIDAD E INOBSERVANCIA DEL ARTICULO 1006 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. Autoridad competente para conocer sobre el delito que se configure.....	100
4.2. Porque es letra muerta el articulo 1006 de la Ley Federal del Trabajo.....	111
4.3. Que reforma se propone al articulo 1006 de la Ley Federal del Trabajo.....	127

<b>Conclusiones.....</b>	<b>130</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>132</b>



## INTRODUCCIÓN

Una de las muchas inquietudes que siempre he tenido durante el tiempo dedicado al litigio en asuntos laborales, que son de aproximadamente de quince años, es que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje normalmente no se aplica el artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, razón principal que me lleva a realizar un breve estudio de nuestro tema de esta Tesis.

En el primer capítulo haremos un pequeño bosquejo del desarrollo histórico del Derecho del Trabajo, en el que se hará referencia a sus diversas denominaciones y la evolución que ha tenido el Derecho del Trabajo.

Por lo que toca al capítulo segundo realizaremos un análisis del artículo objeto de nuestro tema, pasando por sus generalidades y diversos conceptos que son fundamentales, cuya reflexión ayudan a comprender este trabajo y detallaremos los elementos que se requieren para que se pueda dar nacimiento a algún delito que se pueda configurar y encuadrar en el artículo a analizar.

En el capítulo tercero se hablara sobre las relaciones obrero patronales y sus elementos, que desde luego son columna vertebral en el trabajo a desarrollar.

Por ultimo se planteara, si el artículo que analizamos es inaplicable o no hay observancia del mismo y las razones que pudieran darse; mencionando alguna reforma.

Se plantearan las conclusiones.

## CAPITULO I

### DESARROLLO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Analizaremos brevemente los diversos periodos históricos por los que ha pasado el Derecho del Trabajo, desde su nacimiento, hasta nuestros días, observado desde cada periodo de la vida del hombre, hasta la época contemporánea y empezamos con:

#### 1.1. Las diversas denominaciones de esta rama del derecho.

Como es sabido la disciplina del Derecho del Trabajo a través del tiempo ha ido evolucionando paulatinamente a la par con la época en la que se desarrolla el trabajo en sus diversas modalidades, tan es así que se le han puesto diversas denominaciones, y al respecto Mario de la Cueva, nos comenta: "Los maestros y juristas de Europa y América disputaron mucho tiempo en torno a la denominación que debían dar a nuestro estatuto. En un principio, y en función de su origen, se le llamó *legislación industrial o leyes del trabajo industrial*; años más tarde, algunos profesores hablaron de *derecho obrero*. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y aún los de las empresas industriales, los trabajadores agrícolas, el personal de la banca, hoteles, restaurantes y en general la actividad de los hombres que no prestaban un trabajo material en las fábricas, se regía por los códigos civiles y mercantiles o por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que es ya posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro".<sup>1</sup>

Ante tal exposición, es importante destacar el factor esencial que diversos estudiosos del Derecho hacen de la disciplina en cuestión y así tenemos que Rafael Caldera comenta: "Toda ciencia nueva adopta diversidad de nombres. Cada autor, tiene

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Decimocuarta Edición, Porrúa, México, 1996, p. 3.

sus preferencias, hasta que el hábito generaliza una denominación: a veces, por cierto la menos apropiada”<sup>2</sup>

En razón de la diversidad de criterios sobre ideas para proporcionar la denominación más adecuada a nuestra disciplina José Dávalos argumenta: “...La naturaleza de esta disciplina y de su enorme fuerza expansiva, ha surgido el problema de su denominación, esto es, existe la necesidad de resolver cual es el termino mas apropiado para designarlo. Al respecto existe todo tipo de posiciones, desde aquella que afirma que esta controversia carece de sentido; ... hasta la que ve en su adecuada denominación una enorme utilidad:... Esta última es la postura que ha adoptado la mayor parte de la doctrina y la que en consecuencia, ha dado lugar a la diversidad de posiciones. Esta situación no es privativa de esta disciplina, también se presenta en otras ramas del Derecho.( v. gr. en el Derecho Penal, en el Derecho Civil)”<sup>3</sup>

Es conveniente hacer notar las diversas denominaciones que ha tenido el Derecho del Trabajo, ya que los estudiosos de esta disciplina, no se han puesto de acuerdo y creo que jamás lo pondrán hacer porque las opiniones son muchísimas. A continuación mencionaremos algunas.

Por ejemplo, tenemos que Rafael Caldera argumenta: “Uno de los nombres que gozan de mayor favor es el de “Derecho Social”, que ha sido empleado y todavía se emplea como equivalente a Derecho del Trabajo. Tal confusión se explica. Es que el trabajo fue el hecho donde primeramente se manifestó la corriente de la Justicia Social en relación jurídica. Pero la denominación Derecho Social, aparte de ser sumamente vaga es, en todo caso, demasiado general para aplicarla concretamente a la regulación jurídica del trabajo”<sup>4</sup>

<sup>2</sup> CALDERA, Rafael, *Derecho del Trabajo* Segunda Edición. Tomo I, Librería “El Ateneo”. Argentina, 1960, p. 63.

<sup>3</sup> DAVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo* I, Novena Edición, Porrúa, México 1999, p. 11

<sup>4</sup> CALDERA Rafael, *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 63

Al respecto considero que Derecho Social más que ser vaga y general, esta inmerso en el Derecho del Trabajo, es más, es una consecuencia del mismo ya que el Derecho Social esta para regular las condiciones de salud y bienestar tanto del trabajador como de su familia.

Otro nombre que se le dio a nuestra disciplina en comento fue de: "Legislación Industrial.- este fue el primer nombre que se le atribuyo a la materia: éste su principal atributo; su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero. Esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses como, Paul Pic, Capitant y Cuhe, entre otros. Pero ha sido descartada porque, por un lado, resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla su aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, desatendiendo a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva, y además porque sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y por otro lado porque acoge materias totalmente ajenas, como son las patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales, que actualmente son objeto de Derecho Mercantil".<sup>5</sup>

Es acertado el comentario antes referido por el maestro José Dávalos, ya para la época en que se le dio tal denominación a nuestra disciplina le quedo más que bien porque no existía regulación especial sobre relaciones de trabajo.

Y así con el transcurso del tiempo fueron surgiendo otras denominaciones como: "Los términos Derecho Obrero y Legislación, usados ya solos, ya como aditamento de Derecho o Legislación Industrial, tienen hoy un grave inconveniente, el vocablo "obrero", se ha ido específicamente restringido a los trabajadores manuales. Además el nombre de "Derecho Obrero" excluye toda reglamentación jurídica del trabajo que no se refiera directamente a los asalariados".<sup>6</sup>

<sup>5</sup> DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 295.

<sup>6</sup> CALDERA, Rafael, *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 72.

Desde luego es totalmente excluyente el término Derecho Obrero ya que no contempla los demás trabajos que por sí solos pueden definirse sin que haya necesidad de entrar a detalle.

Comparte el término de Derecho Obrero, J. de Jesús Castorena ya que nos dice; "Históricamente, fue el obrero de la industria de la transformación el que logró en una lucha heroica, las primeras normas de trabajo".<sup>7</sup> Y lo define como: "El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".<sup>8</sup>

Con esta definición, se rompe con la denominación de Derecho Obrero que nos da el maestro Castorena, ya que la misma abarca toda prestación de servicios personales subordinados

Hay otras denominaciones, más bien son sinónimos tal y como a continuación se expresa: "Derecho Laboral, esta denominación ha tenido también una amplia aceptación, inclusive se llega a utilizar como sinónimos, "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo", ya ambos conllevan el mismo significado; más, en caso de decidirse por alguno, se optó por el segundo, ya que bajo ese nombre se ha incorpora a la actual legislación".<sup>9</sup>

Ante tal situación vamos a ocuparnos del nombre que más conviene a la asignatura, Derecho del Trabajo: "Esta es la denominación más propia para la disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones, laborales. Indica Néstor de Buen, que esta denominación es la que

<sup>7</sup> CASTORENA J., Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Sexta Edición, Editorial Tipografía para Offset "Ale", México 1984, p. 4

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 5

<sup>9</sup> DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo*, Op. cit p. 13

ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas: en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la Ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo...".<sup>10</sup>

Mi opinión difiere de Nestor de Buen, ya que, en la Ley se establece que para que exista la relación de trabajo basta con que la prestación del servicio sea subordinada para que se configure; mas bien entiendo que no le satisface dicha denominación en virtud de que no se dan en la Ley una reglamentación espacial de todos los trabajos en general, como es el de las domésticas, los deportistas, etc.; el hecho de que no se le tittle como especial a un trabajo no es para que se excluyan a actividades algunas de trabajo.

Es importante mencionar que es más apropiado el nombre de Derecho del Trabajo ya que "...el de Derecho del Trabajo. Como Derecho abarca más que el estudio de un determinado ordenamiento positivo, comprende la consideración de los principios y directivas que le sirven de inspiración y punto de partida; y es menos vago que "Organización". Como *del trabajo*, considera a éste -según se dijo ya- como un *hecho* en el cual concurren patronos y trabajadores y sobre el cual se fincan importantes intereses sociales".<sup>11</sup>

Estoy de acuerdo que el nombre más apropiado y correcto de la disciplina que comentamos es la de "Derecho del Trabajo", ya que reúne los ingredientes necesarios, como es la actividad humana que se desarrolla y quién recibe la actividad humana o se beneficia de ella y esta se adoptó en nuestro Derecho Mexicano, y como los diversos estudiosos de la disciplina nos lo hacen saber tan es así que: "La Asamblea Constituyente de Querétaro nos evitó la molestia del debate, porque puso como rubro de la *Declaración de derechos sociales*: "trabajo y previsión social"; y en el párrafo introductorio dijo que las leyes que se dictaran para poner en movimiento las bases de la *Declaración* se aplicarían al trabajo. La denominación: *derecho del trabajo* fluye como

<sup>10</sup> Idem, p. 13

<sup>11</sup> CALDERA, Rafael. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 73 y 74.

una consecuencia natural de nuestra terminología constitucional. Y no podemos emplear los términos: *legislación o leyes del trabajo*, porque las relaciones entre los trabajadores y los patronos no se rigen únicamente por las leyes emanadas del poder legislativo, sino también por los convenios internacionales y por los contratos colectivos, para citar solamente algunas de las principales fuentes formales del derecho del trabajo".<sup>12</sup>

A continuación daremos algunas definiciones de lo que se entiende por Derecho del Trabajo.

Nuestro maestro que en paz descansa Alberto Trueba Urbina lo define como: "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican, y tiende a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>13</sup>

En tanto el Dr. Roberto Baez Martínez define al Derecho como: "el conjunto de normas impero-atributivas, elaboradas e impuestas por el poder público con la finalidad de lograr una mejor convivencia humana".<sup>14</sup> Y respecto a la materia que nos ocupa dice que: "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que se proponen realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".<sup>15</sup>

Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo como: "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".<sup>16</sup>

En particular, podemos nosotros definir al Derecho del Trabajo, como el conjunto de normas y Instituciones, que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones que

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. cit. p. 3.

<sup>13</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Tercera Edición, Porrúa, México 1975, p. 135.

<sup>14</sup> BAEZ MARTINEZ, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Tomo 1, SISTA, México 1989, p. 5.

<sup>15</sup> BAEZ MARTINEZ, Roberto, *Principios Básicos del Derecho del Trabajo*, Tercera Edición, "PAC", México, 1999, p. 23.

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. cit. p. 85.

tienen los trabajadores y patrones, para lograr el equilibrio entre el trabajo y el capital. Esta definición encierra un sinnúmero de obligaciones que tiene que cumplir el trabajador a partir del momento en que inicia a presta un servicio para otra persona, ya sea física o moral y también el patrón, tiene que cumplir con ciertas obligaciones y desde luego adquiriendo también derechos, como el trabajador, que están previamente establecidos en la Ley Federal del Trabajo

## 1.2. Evolución del Derecho del Trabajo en el mundo

No cabe duda que el hombre, desde su origen, para su propia subsistencia tuvo que enfrentar infinidad de dificultades, principalmente para la obtención de alimentos y ello implicaba una labor o trabajo, por tales razones muchos tratadistas afirman que la historia del trabajo, es la historia de la humanidad y que esto va íntimamente vinculado al trabajo, el cual constituye el verdadero fundamento de su existencia como tal y sin más se puede afirmar como dicen los economistas: el trabajo es la fuente de la riqueza.

Guillermo Cabanellas nos dice: " La Historia del trabajo es la historia del hombre. En la creencia de su origen divino, apenas el hombre es expulsado del Paraíso, queda condenado a ganar el pan con el sudor de su frente. En una consideración naturalista y estrictamente biológica, la existencia y subsistencia de la humanidad están indisolublemente unidas a la actividad del hombre para conseguir su sustento y para mejorar sus condiciones de vida material. Desde la Antigüedad más remota hasta la Revolución industrial se han desarrollado sistemas muy distintos de organización laboral. Apenas un hombre, por su poder político o personal, y por contar con más bienes que otro, puede hacer que éste lo sustituya en el trabajo, surge la prestación laboral subordinada, la que interesa al Derecho de Trabajo. Las primeras actividades



humanas son las de los pastores nómadas; luego aparecen los agricultores, ya sedentarios. Surgen después los guerreros, que ocupan nuevas tierras y que someten, políticamente siempre y económicamente con frecuencia, a los pobladores de las regiones conquistadas. Con el crecimiento de las poblaciones, con la pérdida de los lazos familiares, con una diversificación incipiente de las tareas, van creándose los distintos oficios y profesiones".<sup>17</sup>

De lo anterior podemos deducir que el hombre desde su origen tuvo que enfrentar grandes dificultades para su subsistencia por eso se afirma que la historia del trabajo es la historia de la propia humanidad.

Acto seguido se analizará las distintas épocas por las cuales atravesó las instituciones con que ha surgido el derecho del trabajo, desde la época antigua, hasta la contemporánea; no hay que olvidar que debido a las necesidades y carencias sufridas por el hombre ha sido factor primordial para que evolucione el Derecho del Trabajo en la distintas etapas de su vida.

Es importante mencionar que debido a las necesidades y carencias del hombre, ha sido factor primordial para la evolución del Derecho del Trabajo, en las distintas etapas de la vida del hombre como son:

#### 1.2.1. El Trabajo en la Edad Antigua

#### 1.2.2. El Trabajo en la Edad Media

#### 1.2.3. El Trabajo en la Edad Moderna

#### 1.2.4. El Trabajo en la Edad Contemporánea

---

<sup>17</sup> CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, Editores - Libreros, Argentina, 1968, pp. 99 y 100

### 1.2.1. El Trabajo en la Edad Antigua

A pesar de la importancia que tiene el trabajo en la época antigua se le restó valor por las circunstancias de la época, pero no podemos negar que existió la actividad laboral quizá en forma rústica como podemos ver en el Código de Hamurabi, que es un documento histórico de valor inapreciable.

"En todos los pueblos antiguos, el trabajo que no era personal o familiar lo realizaban los esclavos. Por tal causa, como primer denominador laboral común, su situación se delinearé ahora, sin perjuicio de las ampliaciones características al tratar de las grandes naciones de entonces. Por *esclavitud* se entiende el estado del esclavo, la condición jurídica del ser humano considerado como cosa o semoviente, y sometido a la propiedad plena de su amo".<sup>18</sup>

De lo anterior se puede desprender la poca importancia que tenía el trabajo, pero la existencia de la relación de trabajo fue en forma rústica.

"En Babilonia: el Código de Hammurabi .- Unos dos mil años antes de la era cristiana, el rey Hammurabi promulgó un notable código, descubierto en 1901 en las excavaciones de Susa. Consta de un prefacio, 282 artículos y un epílogo. Aunque aborda otras disciplinas jurídicas, interesa resaltar aquí que reglamenta el trabajo, el aprendizaje y el salario mínimo. Había tres clases sociales: la de los hombres libres, una intermedia llamada *muchkim* y la de los esclavos".<sup>19</sup>

Como vemos de los anteriores preceptos, es claro que son antecedentes históricos de nuestra materia en estudio y no es lo único, porque si buscamos en la historia de los pueblos antiguos encontramos, así tenemos que: "En Israel.- Aunque en forma fragmentaria, la Biblia contiene cierta legislación laboral, ya anotada en parte. El

<sup>18</sup> Ibidem, pp. 99 y 101

<sup>19</sup> Ibidem, p. 102

Deuteronomio prohíbe negar el jornal al pobre y al forastero que mora en la tierra y en las ciudades de los hebreos. El salario se pagará cada día, antes de ponerse el sol. En el Talmud se descubre algunos precedentes de la indemnización por accidentes del trabajo".<sup>20</sup>

En otro pueblo de la antigüedad como: "Egipto.- En una época característica del antiguo Egipto, hacia la duodécima dinastía de los faraones, los esclavos predominaban en las tierras próximas al Nilo, mientras que en las ciudades había numerosos hombres libres, protegidos por un tribunal del rey. Al lado de oficios libres, cual los barberos, armeros y cantores, los había ejercidos por esclavos, como el de tejedor".<sup>21</sup>

Por lo que respecta a Grecia.- "La agricultura, el comercio y la guerra absorben la actividad de las clases laboriosas de los antiguos griegos. El principio del trabajo se afirma ya en la Constitución que Teseo y Solón dictaron para los atenienses. Con el tiempo, los oficios manuales fueron abandonados a los extranjeros y a los esclavos. Estos desempeñaban los quehaceres domésticos, velaban por la seguridad de las familias y hasta trabajaban para terceros, pero en exclusivo provecho de sus dueños. En contraste con Egipto, uno de los escasos oficios libres era el de los tejedores".<sup>22</sup>

Aquí sucedía que los esclavos eran provecho exclusivo de sus dueños aunque en ocasiones trabajaban para terceros, en Grecia no faltaron artesanos y obreros libres, que trabajaban por cuenta propia o mediante salario.

Precisamente en Roma, en la época de su desarrollo y grandeza de la esclavitud, tuvo su importancia como dirían algunos tratadistas cuando surgen las corporaciones profesionales y así tenemos que: "En Roma.- El pueblo romano, de tan refinada técnica jurídica y variedad institucional, conoció, en lo laboral, la esclavitud, el régimen de las corporaciones (con sus peculiares *colegios*), la servidumbre, el colonato y el trabajo libre o asalariado. El concepto jurídico del trabajo era el de una res, el de una cosa con valor

<sup>20</sup> Idem

<sup>21</sup> Idem

<sup>22</sup> Ibidem, p 103

material, que originaría el enfoque laboral como mercancía. El preponderante carácter agrícola de la Roma primitiva llevó a menospreciar el trabajo industrial y del artesano, entregado a los esclavos, con reserva del cultivo del campo a ciudadanos ilustres, los *absidui*. Igual que en los restantes pueblos de entonces, pero con regulación jurídica más elaborada, la esclavitud constituye la base del trabajo romano”.<sup>23</sup>

Como se podrá apreciar en cuanto a reglamentación en materia de trabajo, los Romanos eran explotadores, ya que, si reglamentaban diversos actos jurídicos como una compraventa o un arrendamiento, curiosamente la cuestión laboral de plano ni la tomaban en cuenta.

### 1.2.2. El Trabajo en la Edad Media

En Roma con la invasión de los bárbaros, la resistencia de las ciudades en contra de los invasores ocasionó que llegara la destrucción del gran imperio trayendo como consecuencia la miseria y el caos en las ciudades. “A la caída del Imperio romano, la esclavitud fue evolucionando. Contribuyeron a ello múltiples causas. Además de la templanza de costumbres introducida por el cristianismo, las uniones de sangre favorecieron la manumisión de los hijos de las esclavas, que con frecuencia lo eran también de los señores. Asimismo, el nivel cultural de los esclavos coadyuvó a liberarlos; pues, si al salvaje cabía equipararlo con el animal, cuando el análisis era poco escrupuloso, no se concebía tal asimilación cuando el esclavo tenía tanta cultura como su amo”.<sup>24</sup>

Surge la servidumbre de la gleba.- “Con un sentido algo menor en la sujeción personal y más riguroso en la adscripción a la tierra, la esclavitud antigua se transforma

<sup>23</sup> Ibidem, p. 104

<sup>24</sup> Idem

en la *servidumbre de la gleba* medioeval. La aparición de los siervos de la gleba, representantes de un estado civil intermedio entre los esclavos y los hombres libre, se sitúa en la época de los emperadores cristianos de Roma".<sup>25</sup>

Posteriormente apareció el Colonato.- "Constituía el colonato medioeval un sistema de explotación agrícola mediante cultivadores permanentes. Esta institución, procedente de la época bizantina, consistía en la adscripción de un hombre libre (el colono) a una finca rústica, que debía labrar obligatoriamente y de la cual, en cierto modo, formaba parte. El colono conservaba libertad personal y jurídica; contaba con ciertos derechos y tenía deberes para con su señor".<sup>26</sup>

Surgió también el Vasallaje.- "Se denomina *vasallaje* el vínculo que existía, en época medioeval, entre el vasallo y el señor; por el cual el primero debía al segundo fidelidad, homenaje, dependencia y hasta servidumbre personal; mientras que el señor feudal quedaba obligado, si acaso, a respetar la propiedad y la vida del vasallo. Por vasallaje se entendía también el tributo que por aquel concepto se pagaba al señor y la misma prestación personal debida por los vasallos".<sup>27</sup>

Hombres y trabajadores libres.- El dicho de que las ciudades hacen libres a los hombres, puede extenderse a los trabajadores de la Edad Media. En las poblaciones de entonces, en las *villas*, surge una nueva clase social, la del *estado llano o villano*. Se entendía por tales a los que ejercían oficios por su cuenta, de condición social y económica superior a la de los *siervos de la gleba* y a los *vasallos o feudatarios*".<sup>28</sup>

Así es como nacen las corporaciones que se distinguieron por tener especificado el tipo de oficio que se podía realizar y los miembros de ésta no podían desempeñar otro tipo de trabajo. Por esta razón surgían problemas entre corporaciones al realizar un tipo de trabajo diferente que no les es propio a los que particularmente pertenecían. Formar

<sup>25</sup> Idem.

<sup>26</sup> Ibidem. p. 105

<sup>27</sup> Ibidem. p. 106

<sup>28</sup> Idem.

parte de una corporación es estrictamente necesario poseer título de maestro, hasta algunos tratadistas mencionan que el título se heredaba a los hijos mediante el cumplimiento de algunos requisitos y que se podía dejar a la hija como dote, para que el marido ejerciera, así con esta disposiciones se impedía el ingreso de nuevos elementos a la corporación, así tenemos que: "Con remotos antecedentes en las asociaciones de agricultores, pastores y artesanos de la India primitiva, y con entronques más cercano en los colegios romanos y en las gildas germánicas, surgen en la Edad Media espontáneas agrupaciones de trabajadores de igual oficio o profesión, sin el carácter peculiar de los sindicatos modernos, ni en su estructura ni en sus reivindicaciones o propósitos. Sus encarnaciones más típicas se hallan en las cofradías y en los gremios, sobre todo donde la organización municipal gozaba de autonomía y vitalidad. Los primeros hombres libres que se agrupan para defensa de sus intereses son los mercaderes. A su ejemplo y usanza aparecen las corporaciones de artesanos. A partir del siglo XII, en Italia, Francia y España van formándose corporaciones, con organización propia, de actividad común, de hondo sentimiento religioso y jerarquizadas por la escala gremial, que partía del aprendiz, ascendía por el oficial o compañero y concluía en el maestro... Reglamentaban la prestación laboral con la fijación de la jornada de trabajo, que solía ser de sol a sol; con el descanso dominical y en las festividades religiosas, numerosísimas entonces:..."<sup>29</sup>

Posteriormente como todo principio tiene un fin y aparece, es decir surge la decadencia y abolición de las corporaciones; "Múltiples causas contribuyeron, durante los siglos XV y XVI, a debilitar a las corporaciones de oficios. Unas fueron internas, como la tendencia a monopolizar el ejercicio profesional y a tornar hereditaria, y no fruto de la habilidad personal, la maestría. Además, el carácter local de las corporaciones, sin federarse con las análogas de otras ciudades y del mismo país, ofrecía una división que no pudo soportar los embates de la realeza absoluta....Ese proceso de disolución se aceleró con el Edicto de Turgot, dado en Francia en 1776, que estableció la

---

<sup>29</sup> Ibidem p.107

libertad para ejercer el comercio, las artes y los oficios... La sentencia de muerte de las corporaciones la dictó la Asamblea Nacional Francesa, sin que los gremios tuvieran un solo defensor en ella, con la Ley del 17 de marzo de 1791, determinaba que, "a partir del 1º de abril próximo, será libre para todo ciudadano el ejercicio de la profesión u oficio que considere conveniente... Si la citada ley enterraba a las corporaciones, para impedir su posible resurrección se promulgó, el 14 y 17 de junio del mismo año, la conocida como Ley de Chapelier. En su preámbulo se expresaba que "se debe, sin duda, permitir a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, sea la defensa de sus supuestos intereses comunes...; no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación"... la ley prohibía con rigor la asociación y la coalición de trabajadores en todas sus modalidades".<sup>10</sup>

Con la publicación de la Ley de 17 de marzo de 1791, que dictó la Asamblea Nacional Francesa, nace libertad del trabajo, ya que existen indicios sólidos de los cuales se pueden desprender tal aseveración.

La Edad Media rompe con no pocos principios y estructuras de la época precedente. Nueva modalidad, organización nueva, instituciones diferentes, van imponiéndose. Una economía urbana sustituye a la economía anterior de carácter doméstico. En consecuencia con ello, el mercado aparece como mercado de clientela inmediata, conocida, forzosamente reducido a las necesidades de la ciudad, sin expansión, por tanto, hasta que la apertura de nuevas rutas, los descubrimientos geográficos y las primeras expresiones de la revolución técnica e industrial dan entrada al sistema capitalista enterrado definitivamente el que se movía en los estrechos límites ciudadanos. La industria es también de carácter urbano: pequeña industria de artesanos, pequeños talleres familiares o casi familiares que se van configurando paulatinamente en su estructura hasta constituir la base de una organización profesional".<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Idem

<sup>11</sup> ALONSO GARCIA Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Segunda Edición, Ariel, Barcelona, 1967, pp. 17 y 18

Aquí se aprecia la deficiente reglamentación sobre el trabajo, y el aprovechamiento desmedido de los patrones, que valiéndose de las penurias por las que pasaba la gente de la época, los contrataban con salarios miserables, ni mucho menos con algunas prestaciones.

En esta época es donde aparece el Derecho Gremial y así tenemos que: "El Gremio es una asociación profesional cuyas finalidades básicas consisten en la regulación del trabajo entre sus asociados y en el mantenimiento de un monopolio frente a terceros... Tenía como características generales el Gremio las siguientes:

- 1º disfrute de *monopolio*, de manera que nadie puede ejercer un oficio sin pertenecer a un Gremio;
- 2º composición *jerarquizada*, en una escala que va del maestro al aprendiz;
- 3º dirección y *gobierno*, a cargo de las personas titulares de la función más elevada de la escala, es decir, de los maestros;
- 4º *reglamentación de las relaciones laborales*, cuyo contenido queda sustraído a la voluntad de las partes y deferido a los Gremios".<sup>32</sup>

Como se desprende de lo anterior, nos queda clara la deficiente o más bien dicha nula reglamentación sobre el trabajo

La estructura jerárquica que tenía el gremio era: "Aprendices, compañeros u oficiales y maestros, integraban los tres grados de la escala. Sobre el aprendiz pesaba como deber esencial el de aprender el oficio, lo que suponía la obligación de obedecer a su maestro. La duración del periodo de aprendizaje solía oscilar entre cuatro y seis años. La categoría de oficiales o compañeros tuvo importancia realmente extraordinaria ya que, al menos desde el punto de vista económico y social -ya que no en lo estrictamente

<sup>32</sup> Ibidem, p. 18



jurídico- jugó un papel decisivo en los acontecimientos determinantes de la misma desaparición de los Gremios. El *compañero* u oficial constituía una categoría originariamente poco definida, caracterizada por haber pasado el período de aprendizaje sin llegar al grado de maestro. Normalmente, cumplido aquél, debía accederse a la condición de maestro. Sin embargo, en ciertas ocasiones y por diversas circunstancias no era así, y cada vez ocurrió esto con más frecuencia. El oficial vino a ser, pues, una persona con las condiciones de maestro, pero contratado como obrero... .El maestro representaba en el Gremio la categoría más elevada".<sup>11</sup>

Los gremios fueron constituidos principalmente con el objetivo de regular las condiciones de trabajo, desde luego eran desfavorables a la clase trabajadora y crear monopolios, por parte de la gente capitalista.

Esto podría servir de antecedente de la reglamentación del escalafón que existen en las empresas, cuyo objetivo en este caso es la superación personal, a fin de cuentas, podría redituar en lo económico.

Es importante mencionar algunas características del Derecho Gremial:

- "a) *Desplazamiento de lo contractual a lo estatutario*, entendido en el sentido de que la *locatio-conductio operarum* pierde su condición de la relación jurídica entre personas individualmente consideradas para integrar una prestación de servicios regulada con carácter general y uniforme para todos los agremiados;
- b) Tendencia a garantizar el *monopolio* económico valiéndose de *medios jurídicos*;
- c) Significado *heterónomo* de la regulación de las condiciones de trabajo para los individuos, y naturaleza *autónoma* de esa regulación desde la perspectiva de los propios Gremios, y

---

<sup>11</sup> *Ibidem*. p. 19

d) Incidencia –más bien sociológica que jurídica- de las primeras expresiones de *relación colectiva*, surgidas del fenómeno de solidaridad entre quienes dentro del Gremio estaban sometidos a condiciones comunes de regulación, y cuya trascendencia- en el orden de los conflictos a que esta situación diera lugar- se pondrá de manifiesto en el hecho de la alteración que sufre las propias estructuras gremiales, por un lado, y de la consideración que esta realidad asociativa por sí misma comporta”.<sup>34</sup>

En esta época, pues tal parece ser que no desapareció el esclavismo, ya que se ve la falta de voluntad de los gobiernos de reglamentar las relaciones laborales y no por falta de desconocimiento sino que la gente rica o capitalista era la que también gobernaba.

En nuestro México debido a que los españoles conquistaron nuestro territorio aplicaron el sistema de instituciones que conocían: el sistema corporativo, estableciéndolo en la época de la Colonia, que coincide con el régimen corporativo de Europa y desde luego España, teniendo las siguientes particularidades:

1- Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a las masas indígenas, o sea, que se dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar eran los españoles; se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas. .

De lo anterior se desprende la existencia del total monopolio, al grado de tener a los indígenas totalmente sojuzgado, sin la mínima posibilidad de progreso.

2- Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no era objeto de sanción alguna; se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

---

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 21

Aquí se observa la ambición desmedida de los que tenían el poder económico, al autorizar la venta del producto que no estaba bien elaborado ya que no lo querían desechar a pesar de ser defectuoso el producto elaborado

3- Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Ordenanzas de la Ciudad de México a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad".<sup>35</sup>

Con relación al primer punto es importante destacar que lo que prevalecía era un monopolio disfrazado, ya que por un lado prohíbe a los aborígenes la práctica de oficios y por otro lado les da libertad para ejercer el trabajo, el cual desde luego debería estar inmerso en la corporación por disposición legal.

En cuanto hace al segundo punto, lo que se desprende es que se fomentó el comercio ambulante como lo llamamos ahora.

Y en cuanto al punto tercero, la legislación era muy irregular, ya que se ocupaban de casos comunes, reglamentando casos especiales, en beneficio de las corporaciones.

Por último mencionaremos la decadencia y crisis del régimen gremial: "La decadencia y crisis consiguiente del sistema gremial del trabajo es el resultado de un proceso en el que confluyen muy diversas causas todas concurrentes a precipitar su desintegración. La doctrina coincide en señalar la naturaleza social y económica de esos determinantes, aparte de las propias razones constitutivas del Gremio en sí. Una sumaria enumeración de dichas causas podría concretarse en esta forma:

- a) monopolio de los maestros, que se constituyen en únicos ordenadores de las condiciones a regir en el sistema;

<sup>35</sup> CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Op. cit. p. 40

- b) conversión de los Gremios en organizaciones de privilegio, en lugar de servir a los fines comunes de interés profesional que constituyeron su motivación fundamental;
- c) incapacidad para amoldarse a las nuevas fuerzas económicas, manteniendo, por el contrario, un sentido conservador en sus principios y una práctica rutinaria en sus métodos y realizaciones;
- d) aparición y desarrollo de transformaciones técnicas de significado relieve, que contribuyeron a desbordar la ya de por sí escasa capacidad de adaptación de los Gremios a las nuevas exigencias de la realidad, y
- e) desaparición progresiva de las reglamentaciones gremiales y consagración del principio de libertad como postulado esencial de la nueva era, de signo individualista; contraria, por tanto, a toda manifestación corporativa o grupal<sup>36</sup>.

Esta época termina debido al descontento social que existía, aunado a los avances políticos y descubrimiento de materiales para la producción que conlleva a la mejor calidad de los productos.

### 1.2.3.El Trabajo en la Edad Moderna.

Como en la vida todo lo que empieza termina y así concluye una etapa surge la época moderna, en la cual se dan acontecimientos importantes para la humanidad, donde emanan ideas modernas.

En esta época surgen principios como los derechos individuales de la persona, a la libertad del trabajo, con el objeto de obtener mejores condiciones de vida, claro con

<sup>36</sup> ALONSO GARCIA, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*. Op. cit. pp 22 y 23

sus respectivas limitaciones, como es la prohibición del derecho a la libre asociación para obtener prestaciones económicas con motivo de la prestación del trabajo.

Nos comenta Mario de la Cueva: "Aquí rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses. Con las declaraciones francesas (1789) y mexicana (Apatzingán, 1814), se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo. Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado como facultad exclusiva, garantizar el ejercicio de aquella libertad; el papel de Estado-policia".<sup>37</sup>

Tiene una gran repercusión en el mundo la proclamación que se hizo de la libertad como derecho universal del individuo donde; surgieron los principios protectores de trabajo, otorgándole a la fuerza de trabajo el respeto del que venía careciendo.

Con la idea de que el hombre por naturaleza es libre, se pugnaba que se le dejara el campo libre, sin trabas ni sujeciones en la esfera de sus actividades como lo manifiesta el autor citado que el individualismo en su origen remonta de los sofistas en la edad antigua de Grecia y que alcanza su apogeo en la época renacentista.

Sigue afirmando el autor en consulta que "la humanidad debe a Rousseau, el magnífico ginebrino autor del *Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres* y del *Contrato social*, la concepción política y jurídica del individualismo: los hombres son por naturaleza libres e iguales, no obstante lo cual, al nacer son envueltos por cadenas de la sociedad. Hubo una época en la historia en la que los hombres vivieron en estado de naturaleza, de acuerdo con los principios de la

<sup>37</sup> DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. pp. 6 y 7

idéntica libertad de todos y de la igualdad natural de los derechos, una época en la que no existía ningún poder sobre ellos y en la que se desconocía el dominio del hombre sobre el hombre. De esta concepción individualista extrajeron los representantes del pueblo ante la Asamblea Nacional de Francia de 1789 *la idea de los derechos naturales del hombre*: cada ser humano posee, por el solo hecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e inmutables, por lo tanto, inalienables e imprescriptibles, que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado. La vida conforme a la naturaleza, *el estado de naturaleza*, como generalmente se le llama, desapareció, según la explicación del *Discurso*, con *la creación de la propiedad privada*, pues en el instante en que un hombre acotó un coto y dijo: este es mío, y excluyó de su uso a los demás, se perdieron la libertad y la igualdad: Si esta es la realidad dentro de la que viven los hombres, es preciso, enseña Rousseau, encontrar una forma de sociedad en la cual el hombre entregándose a todos, no se entregue en realidad a nadie, y permanezca tan libre como antes, tan libre como lo es de acuerdo con su naturaleza".<sup>38</sup>

Todos estos derechos naturales se proclamaron en la Declaración de los Derechos del Hombre en 1789, borrando así la existencia de castas privilegiadas, como la nobleza y el clero que se sumaban estos dos estados en contra del tercer estado como diría Sieyès, una vez que la burguesía llegó en el poder constituido se divorció de sus aliados como el obrero, el campesino, el artesano, etc., con el terno de igualdad de los hombres conforme el derecho natural, la Asamblea Nacional incluye en la Constitución Francesa la igualdad ante la ley pero no así en las funciones del estado pues hay "ciudadanos pasivos" y "ciudadanos activos", el primero únicamente debe disfrutar de los derechos del ciudadano, como: la protección de su persona, de su propiedad, de su libertad, etc., pero no así en querer formar parte de los poderes públicos, es decir la actividad del Estado, en tanto que el segundo es el que maneja el destino del Estado ya que éste tiene bienes bastantes que es requisito indispensable para formar parte como ciudadano activo.

<sup>38</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. cit. pp. 6 y 7.

“ Dos disposiciones muy concretas –de origen francés, pero con traducción inmediata al resto de los países- marcaron la desaparición formal de los Gremios –con la afirmación del libre ejercicio de la industria- y la introducción de todo fenómeno asociativo de carácter profesional, prohibiendo su establecimiento. Nos referimos al Edicto de Turgot –1776- y a la Ley Chapelier –1791- cuyo reflejo entre nosotros se manifestó en el ya mencionado Decreto de 8 de junio de 1813”.<sup>19</sup>

A partir de estas legislaciones hay un surgimiento a la libertad del trabajo que tienen como soporte principio fundamental condiciones de trabajo sujetas a la voluntad de las partes, limitándose el Estado a simple vigilante, estableciendo ciertas medidas únicamente.

Manuel Alonso García resume, el contenido del sistema liberal en las siguientes características:

- a) nuevas condiciones de hecho surgidas de la profunda revolución causada por la introducción de los adelantos técnicos, y sobre las cuales ha de articularse la prestación laboral;
- b) nuevas condiciones políticas - sociales, ligadas a la ideología y a los principios filosóficos y políticos de la época, que fijan para ésta los límites de la ordenación político - social;
- c) predominio absoluto de la ley de la oferta y demanda en el campo económico, y desarrollo del sistema capitalista con todas sus secuelas, de directa repercusión en plano jurídico laboral;
- d) vigencia de un sistema jurídico en el que se dan como grandes líneas directrices las siguientes: libertad contractual, igualdad formal de las partes ante el contrato y la autonomía reguladora de las partes; y

<sup>19</sup> ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 29

- e) prohibición absoluta de todo fenómeno de coalición y asociativo, como medida garantizadora de la independencia y libertad individuales de las partes y sobre todo, e intencionalmente, como sistema de contención y eliminación de las asociaciones profesionales obrera".<sup>40</sup>

El individualismo vinculado con la igualdad impidió por mucho tiempo la formación del Derecho del Trabajo. La burguesía que eran sus aliados los margina de manera tan tajantes declaraciones de igualdad, negándoles su derecho natural, en tanto el Estado no poder hacer nada.

Por tanto "el liberalismo económico avanza más aún. La burguesía que logró abatir el sistema corporativo conocía la historia de los conflictos ocurridos con los trabajadores y la tendencia de estos a formar asociaciones en la defensa de sus intereses. De allí que, la Ley Chapellier de 1791 no implica otra cosa que poner a cubierto el capitalismo de toda fuente de oposición a su acción".<sup>41</sup>

En la época del maquinismo se llegó a decir que el obrero es enemigo de la máquina, pues trajo como consecuencia la desocupación y la miseria ya que después de la Revolución Francesa el obrero estaba en desamparo, el Estado no podía intervenir en las relaciones de trabajo, prácticamente era el patrón quien imponía las condiciones de trabajo al obrero, al cual no le quedaba más que aceptar condiciones si es que quería el trabajo, porque sus necesidades lo obligaba a aceptar, la fórmula liberal del individualismo es "Laissez Faire y Laissez Passer" no admite, reglamentación y Legislación Laboral, se llegó al grado de que los patrones empleaban mujeres y niños en los centros de trabajo con horario excesivo.

"Pero ¿qué significado aplicaban los fisiócratas al dejar hacer? ¿Acaso querían significar con ello no hacer nada? Claro que no, por el contrario. El dejar hacer significaba dejar a la persona campo libre en sus actividades, sin temor de que sus intereses particulares chocaran entre sí o perjudicaran el interés de terceros. Y el Estado,

<sup>40</sup> ESPI UEGUES DE Liobregst, Curso de Derecho del Trabajo, Ariel, Barcelona, pp. 72 y 73.



¿qué hace? No mucho, y entre lo poco que tiene que hacer está el suprimir toda clase de trabas artificiales, asegurar el derecho a la propiedad y a la libertad, castigar a los que atenten contra este derecho y, lo que resulta más importante para los fisiócratas, enseñar las leyes del orden natural. Por lo que se observa, los fisiócratas pretenden reducir las funciones del Estado a unas cuantas, las menos posibles, pero ninguna que deje entrever, siquiera por equivocación, su intervención en la vida económica. Y con las leyes, instrumento que relaciona el Estado y Comunidad, ¿qué pasa? Las inútiles deben ser abolidas: sólo si la necesidad obliga a echar mano de leyes nuevas, éstas no serán otra cosa que la copia fiel escritas de la naturaleza, porque los hombres y sus gobiernos no hacen las leyes, ni pueden hacerlas; su misión se reduce a reconocerlas conforme a la razón suprema que gobierna al Universo, y a transportarlas y adaptarlas al medio de la sociedad. Con esta forma de pensar, es fácil inferir que el legislador sólo es la persona que hace la Ley, más no la persona que le crea".<sup>42</sup>

Los fundamentos del Sistema fueron atacados por todos los ángulos, esto se debe a la insuficiencia del salario, la excesiva duración de la jornada laboral, la inseguridad, la insalubridad de los centros de trabajo, de los abusos de los patrones, hacen que el sistema liberal entre en crisis y esto ocasiona el surgimiento de la intervención del Estado.

Algunas de las causas por las cuales tuvo que intervenir el Estado en el liberalismo fueron: la Ley de la oferta y la demanda, el dominio de la burguesía capitalista, algunos afirman que se justifica la intervención del Estado por el sólo hecho de que el hombre tiene necesidad de convivir con sus semejantes, como diría Aristóteles que el hombre por naturaleza es sociable y político que necesita convivir necesariamente con los demás.

En la intervención del Estado en la vida laboral es cuando empieza propiamente la reglamentación del Derecho del Trabajo, pues su ausencia en la relación de trabajo

<sup>42</sup> GONZÁLEZ CAHERRY, Guillermo; *Derecho del Trabajo*. Temis, Bogotá, 1970, pp. 32 y 33.

había ocasionado como consecuencia la injusticia social y esto hace que se preocupe conseguir el equilibrio entre las partes de la relación, dándole protección al más débil, el equilibrio se pretende conseguir mediante el contrato de trabajo.

En Inglaterra es donde se industrializó el trabajo de manera tan rápida que sin duda el mundo se quedó muy sorprendido, este hecho significó la idea de una vida mejor, confortable y segura, en este país inicia otra revolución que denominan como la Revolución Industrial.

"Al mismo tiempo que en Inglaterra, eso venía sucediendo, otros países sufrían los mismos colapsos y asistían a los mismos espectáculos, en Francia, también fue aprobado la Ley de Protección al trabajo de las mujeres y los menores. Más el temperamento latino del pueblo francés llegó apasionarse, violentamente, por sus ideales, y en breve las aspiraciones políticas y laborales de los proletarios abandonando la etapa pacífica, para mostrarlos en las vías públicas, y en las barricadas de los movimientos revolucionarios de 1830 y de 1884, cuyas consecuencias sobre el Derecho del Trabajo son, minuciosamente estudiadas en la monografía de Pierre Lavigne, *Le Travail dans les Constitutions Françaises*".<sup>43</sup>

Con la libertad económica se facilitó la acumulación de riquezas y se propagó más rápido el sistema capitalista, surgiendo también movimientos sociales para que se hiciera justicia para la reglamentación del trabajo.

#### 1.2.4. El Trabajo en la Época Contemporánea.

En Derecho del Trabajo, los factores que determinaron su nacimientos y evolución para su legislación y reglamentación no hay fecha exacta, es decir el

<sup>43</sup> GÓMEZ GRANILLO, Moises, *Breve Historia de las Doctrinas Económicas*. Esfinge, México, 1983, p. 50

<sup>44</sup> MOZAFI ROSSOMANO Victor y Miguel Bermúdez Cisneros, *Derecho del Trabajo*. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982, pág. 18

nacimiento del Derecho del Trabajo varía de acuerdo en cada país, pero a grandes rasgos podemos señalar que en el viejo continente los siguientes factores son: a) la Revolución Francesa, y b) la Revolución Industrial.

a) La Revolución Francesa.

Como en páginas anteriores mencionábamos que con tanta miseria el pueblo uniendo sus fuerzas, tanto burgueses, intelectuales, obreros, artesanos, etc., se levantó en armas para derrocar del poder a la nobleza - clero, por ser los causantes de su desgracia, logrando este objetivo el 26 de agosto de 1789, dato que se lo debemos gracias a los enciclopedistas, que entre ellos se figuran Diderot, D'Almbert, Hlbach, Voltaire, Montesquieu y Rousseau, los tres últimos son los que obtuvieron más influencias en las clases populares, ya que sus ideas encontraron aplicación en la propia Revolución Francesa y otros países para obtener sus independencia.

El Barón de Montesquieu escribió su obra más grande *Espíritu de las Leyes*. "En el capítulo sexto contiene la fórmula mágica, por decirlo así, la separación de los poderes, la que llevará a los hombres la tranquilidad de espíritu, y sin la cual, el pueblo no tiene constitución".<sup>44</sup> Esta obra sostiene la teoría de que el gobierno debe dividirse en tres ramas, la legislativa encomendada a un parlamento electo, la ejecutiva en manos del rey y la judicial tiene por encargo de vigilar y castigar a los violadores y transgresores de las leyes.

Voltaire.- En sus múltiples obras se dedica sobre todo a atacar a la Autoridad Eclesiástica y el absolutismo de la época, fue muy popular en vista de las muchas aportaciones ideológicas de la Revolución Francesa.

Juan Jacobo Rousseau.- De su obra famosa el Contrato Social, se expresa la fuerza inmensa por la igualdad y libertad, como derechos que pertenecen al hombre por su sola naturaleza. El Contrato Social es ante todo una declaración en contra de los que

<sup>44</sup> DE LA CUEVA, Mario, *La Idea del Estado*, Primera Edición, Dirección General de Publicaciones, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1975, p. 97

negaban los derechos humanos y una búsqueda de la democracia formal como garantía de la libertad.

Ya con el triunfo del liberalismo, prácticamente el Estado queda ajeno a los problemas económicos especialmente a lo que se refiere a la relación obrero-patronal, salvo en los casos cuando se trata de reprimir a las coaliciones sindicales y todo movimiento de huelga, los únicos beneficiados de este sistema eran los patrones.

Con el empleo de mujeres y niños, salarios bajos, largas jornadas de trabajo, el abuso de los patrones, el exceso de liberalismo por todo esto trae como consecuencia la intervención del Estado, es decir que cae en la decadencia el sistema liberal individualismo.

#### b) La Revolución Industrial

Inglaterra inicia una carrera industrial que el mundo entero quedó sorprendido por el rápido desarrollo de su industria, llega al grado que el gobierno inglés reconoce algunos derechos del obrero al permitir el derecho de asociación o coalición sindical que antes no contaba con esa atribución.

"Desde principios del siglo XIX se inicia la promulgación de medidas protectoras de los trabajadores. Se comienza por reducir y después prohibir el trabajo de los niños, los sindicatos que habían sido prohibidos, son legalizados nuevamente. El movimiento obrero consigue paso a paso, la reducción de la jornada del trabajo de 16 a 14 horas a la actual de 8 horas, mundialmente aceptadas, se fijan condiciones mínimas de higiene, se establece ciertas medidas que aseguran el derecho del trabajador a su fuente de trabajo, etc. Sin embargo, aunque hay numerosos reglamentos internacionales, la situación de los trabajadores es muy desigual en los distintos países."<sup>45</sup>

<sup>45</sup> BROM Juan; Esbozo de Historia Universal. Grijalbo; México, 1981, p. 168

El mismo autor sigue exponiendo. "Los sistemas de seguro obligatorio que empieza a establecerse en la década de 1850-60 en Francia, y en 1880-90 en Alemania son un importante elemento para proporcionar servicios médicos y otras prestaciones a los obreros. La mayoría de los países crea instituciones de este tipo, en algunos casos a resultas de los movimientos proletario y en otros por iniciativa de los propios gobiernos, que quieren anticiparse a tales demandas".

Es tan palpable y evidente la transformación económica y social que se experimenta por el surgimiento de otros medios de producción y a la vez es notorio que la sociedad no conforme con la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano en Francia, siguió insistiendo en que se le reconocieran sus derechos sagrados del obrero y como elemento indispensable en la producción su mano de obra en los centros de trabajo.

Sin duda con la Revolución Industrial hay un cambio total en la economía de los países, el hecho de que existe una transición del taller a la fábrica y esto hace que la producción aumente en un cien por ciento nunca imaginada en épocas pasadas.

En lo que se refiere a nuestro país los factores que determinan el Derecho del Trabajo podemos mencionar, que el constituyente de 1857 no legisló ni reglamentó objetivamente un artículo específico sobre el Derecho del Trabajo, más sin embargo podemos observar que los artículos cuarto, quinto y noveno de la Constitución contemplan las libertades de profesión, industria y trabajo como transcribimos textualmente:

Art. 4.- Todo hombre es libre para observar la profesión, industrial o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofende los de la sociedad.

Art. 5.- Nadie puede ser obligado a presentar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

Art. 9.- A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

Art. 17.- La esclavitud del trabajador no debe pues existir entre nosotros; él debe disponer de sus brazos y de su inteligencia, del modo más amplio y absoluto, ni la ley, incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo exigente en sus pretensiones, ruin en el salario y tal vez despótico en su conducta, podrán hacer abdicar el hombre de libertad para ejercer su industria, según su propio interés único consejero infalible en materias de la producción de la riqueza.

De los anteriores preceptos legales se desprende el esfuerzo que hizo el Constituyente para legislar en materia de trabajo, con el objeto de resolver la explotación de los trabajadores, refiriéndome a mínimo esfuerzo, por la razón de que no culminó su obra proponiendo alguna ley laboral reglamentaria en la que se estableciera los derechos y defensa de los trabajadores.

*“El 1º de junio de 1906* marca un punto de partida en la historia de la Legislación del Trabajo de México. Los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios, en razón de que se les había aumentado el trabajo, y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos, respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos. Designaron una comisión que se presentó a las oficinas que tenía la compañía en la población de Cananea a formular verbalmente las peticiones; llamada la policía, ésta atacó a los representantes de los trabajadores por

medio de las armas. El ataque dio como saldo la muerte de un niño que los acompañaba. Los trabajadores de la mina al tener noticia de esos hechos, suspendieron sus labores, se trasladaron a Cananea donde fueron recibidos violentamente, pero ya no nada más por la policía sino también por los empleados norteamericanos de la empresa que fueron armados por ella; la maderería de ésta fue incendiada por los huelguistas. El poblado se convirtió en un campo de batalla, en el que combatieron trabajadores, policías y empleados extranjeros de la empresa. El gobernador del Estado vino al sitio de los acontecimientos haciéndose acompañar de trescientos "rangers" norteamericanos. La tranquilidad fue impuesta por medio de la fuerza; se procedió al encarcelamiento de los representantes de los trabajadores y condenados, fueron trasladados a San Juan de Ulúa. En cambio se proveyó de salvoconductos, para que huyeran, a los empleados de la empresa a quien resultaron responsabilidades. A la huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Petriceña y Río Blanco, Nogales y Santa Rosa. Los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa Ver., se negaron a acatar el célebre laudo de Don Porfirio Díaz; sostuvieron la huelga que habían declarado como una protesta en contra de aquel reglamento que los industriales del Estado de Puebla fijaron y pusieron en vigor en sus fábricas. Los trabajadores del Estado de Puebla, únicos afectados por el Reglamento, sometieron al Presidente de la República la resolución del problema; si los industriales debían retirar el reglamento o si debería seguir en vigor. El fallo se dio en el sentido de que el reglamento debía ser obedecido; se estableció en él que las labores debían reanudarse el 7 de enero de 1907 y se hizo extensivo a los Estados de Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y al Distrito Federal y se previno que los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de esas entidades, debían acatarlo. Los trabajadores de Río Blanco siguieron en huelga, los huelguistas fueron diezmados por las tropas federales en cantidades que no se pudieron determinar jamás".<sup>46</sup>

El autor con este mensaje resalta cual fue el detonante que dio origen para empezar la lucha de la clase trabajadora en defensa de las condiciones de trabajo y terminar con la explotación de que eran objeto, para redimir y proteger los derechos de

<sup>46</sup> CASTORENA J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero* Op. cit. pp. 44 y 45.

la clase trabajadora, razón por la cual el Derecho Mexicano del Trabajo tiene un principio *Sui Generis*.

"Las primeras Leyes del Trabajo mexicano son las de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, del año de 1904, del Estado de México y la de 1906, de Bernardo Reyes de Nuevo León. La primera estableció: 1) La presunción a favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo entretanto no se probara que había tenido otro origen; sentó pues las bases de la teoría del riesgo profesional. 2) Las indemnizaciones consistían en dar media paga durante tres meses. 3) En caso de fallecimiento, el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio. 4) La Ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales. 5) Se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. La Ley de Bernardo Reyes sólo contempló los accidentes del trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima. Durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario; si la incapacidad era parcial permanente, el pago del 20 al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años. En caso de muerte la indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de familia del trabajador".<sup>47</sup>

La evolución de derechos, que se representan en este pensamiento se desprende que no fue suficiente su bilateralidad, porque no se vislumbraba un orden de igualdad.

En este mismo año en 1906, señala Mario de la Cueva: "El día primero de julio del año trágico de 1906, el *Partido Liberal*, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo, en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra *Declaración de derechos sociales*. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y



obreras, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio, fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad de las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores".<sup>48</sup>

En este contenido encontramos la esencia de toda relación laboral, esto es: una situación de hecho, que se transforma en una situación de derecho

Trueba Urbina sigue expresando: "En reciente obra, Loewenstein confirma nuestra teoría en los términos siguientes: "Como postulados expresamente formulados, los Derechos Fundamentales socio - económicos no son absolutamente nuevos: algunos de ellos, como el Derecho del Trabajo, fue recogido en la Constitución Francesa de 1793 y 1848. Pero es solo en nuestro siglo tras la primera y en mayor grado todavía, tras la Segunda Guerra Mundial, cuando se han convertido en el equipaje Standard del Constitucionalismo. Fueron proclamados por primera vez, en la Constitución mejicana de 1917 que con un salto se ahorro todo el camino para realizarlos: todas las riquezas naturales fueron nacionalizadas y el Estado asumió completamente, por lo menos en el papel la responsabilidad social para garantizar una digna existencia a cada uno de sus ciudadanos. La Constitución de Weimar contribuyó esencialmente a popularizar y

<sup>47</sup> Ibidem, pp. 45 y 46

<sup>48</sup> DE LACUEVA, Mario; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. pp. 42 y 43.

extender los derechos sociales; su catálogo de Derechos Fundamentales es una curiosa mezcla entre un colectivismo moderno y un liberalismo clásico”.<sup>49</sup>

Después de tantas inquietudes, levantamientos, rebeliones, etc., por todas partes de la República Mexicana, ya en el año de 1917, el año histórico nace nuestro Derecho del Trabajo, el Constituyente de 1917 establece en el artículo 123, como una de las declaraciones de Derechos Sociales de la historia del siglo que por algo nos dice nuestro estimado maestro Alberto Trueba Urbina: “Como no hay en el mundo ninguna legislación laboral que contenga los principios teóricos y las normas jurídicas de nuestro artículo 123 de la Constitución de 1917, anterior a esta fecha ni posterior, afirmamos que el puro Derecho del Trabajo nació en México y para el mundo en dicha Ley fundamental, como derecho exclusivo de los trabajadores en el campo de la producción y fuera de él y a través de normas no solo protectoras y tutelares, sino reivindicatorias de los derechos del proletariado. Así penetraron los principios sociales de la Revolución Mexicana en el mencionado precepto constitucional, que culminará necesariamente con la revolución proletaria, pues solo la clase obrera podrá cambiar radicalmente las estructuras económicas y políticas, socializando la vida misma. Por esto es superior a cualquier otra norma reguladora de relaciones laborales entre trabajadores y patrones, con derechos y obligaciones para ambos, en el mundo occidental y su valor es trascendental dentro del régimen capitalista, para volver en función progresiva a la vida socializada”.<sup>50</sup>

Pues a partir del nacimiento de esta legislación protectora y reivindicatoria de la clase trabajadora, se concluyó en nuestro País con la explotación del hombre por el hombre mismo, otorgándosele el valor del que carecía a la fuerza de trabajo.

El reconocimiento del Derecho del Trabajo en nuestra Constitución de 1917 en su artículo 123, es un orgullo de los mexicanos. El hecho de que fue la Primera Constitución Política Social del mundo con estas características, aunque en la actualidad

<sup>49</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 501

<sup>50</sup> *Ibidem*, p. 503.

no se puede negar que ha sufrido muchas reformas pero es a consecuencia de que el Derecho del Trabajo sigue evolucionando y desde luego a la capacitación en el trabajo de la era moderna.

Como podemos observar, en nuestro tiempo la Ley Federal del Trabajo es propia y exclusiva de la legislación del Derecho del Trabajo que gracias a la inquietud, la perseverancia, el avance de la ciencia, la tecnología y la industria, desde su creación y promulgación el 18 de agosto de 1931, se llevo a cabo imprimiéndole un dinamismo que la hace totalmente diferente de otras Legislaciones; además en la actualidad sigue evolucionando esta rama y consideramos que así seguirá mientras la humanidad subsista en la esfera terrestre.

## CAPITULO 2

### IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA DEL ARTICULO 1006 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

#### 2.1.Generalidades.

En este capítulo estudiaremos un delito que lo contempla la Ley Federal del Trabajo como especial, analizado en sus diferentes aspectos, precisamente la legislación laboral mexicana en su artículo 1006 expone el siguiente precepto.

"Art. 1006.- A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rige en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana".

Como vemos el anterior precepto impone sanción pecuniaria y corporal. El simple hecho de que un sujeto presente documentos o testigos falsos, pero antes de iniciar de lleno este estudio se harán algunas consideraciones generales.

Sin duda nuestro fundamento legal para esta materia se encuentra en el artículo 6 del Código Penal del Distrito Federal, que reza: "Cuando se comete un delito no previsto en este Código, pero sí en una ley especial o en un tratado internacional de observancia obligatoria en México, se aplicarán éstos, tomando en cuenta las disposiciones del Libro Primero del presente Código y, en su caso, las conducentes del Libro Segundo. Cuando una misma materia aparezca regulada por diversas disposiciones, la especial prevalecerá sobre la general".

En épocas pasadas se acostumbraba a recopilar, compilar y codificar leyes, en la actualidad está sucediendo todo lo contrario, por la sencilla razón que las distintas disciplinas o materias se han desarrollado de manera tan extensa que difícilmente se puede estudiar como una sola con otras ramas como sucede con las ramas: Derecho Aéreo y Espacial, Mercantil, Patentes y Marcas etc., por tal razón nuestra época nos presenta la descodificación en materia penal, es decir que está sufriendo un proceso de desmembramiento del Derecho Penal como delitos especiales.

Con el objeto de entender el significado de delitos especiales y el porque están clasificados como tales, expondremos algunas definiciones.

"Los delitos especiales son aquellas disposiciones normativas penales que no forman parte del Código Penal y que tipifican un delito. O bien pueden ser aquellas disposiciones en las que el sujeto activo o el autor del delito se encuentra en un plano diferente con relación a cualquier otro sujeto del delito, es decir, se requiere una calidad específica, señalada por el legislador, siendo éste el único que puede cometer el mismo".<sup>51</sup>

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido lo que se debe entender por Delitos Especiales en las siguientes Jurisprudencias.

No es exacto que la Ley Penal está constituida exclusivamente por el Código de la Materia, sino que al lado del mismo se hallan muchas disposiciones dispersas en diversos ordenamientos y no por ello éstas normas pierdan su carácter de penales, pues basta con que se establezcan delitos e impongan penas para que juntamente con el Código Penal del Distrito y Territorios Federales de 1931, que es la Ley Sustantiva Penal Federal, integren en su totalidad la Ley Penal.

Otra tesis jurisprudencial expresa lo siguiente:

<sup>51</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel y Eduardo López Betancurt, *Delitos Especiales*, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1998, pp. 11 y 12

Las Leyes Penales, no se circunscriben al contenido del Código de la Materia, sino que hay muchas disposiciones de carácter específico, dispersas en la Codificación general que por su naturaleza o por la calidad de los infractores o por objeto, no pueden ser incluidas en una Ley General sino en disposiciones especiales, debiendo agregarse que así lo reconoce el artículo Sexto del Código Penal Federal, en el cual expresa que cuando se comete un delito no previsto en dicho Código, pero sí en una Ley Especial, se aplicará ésta, observando las disposiciones conducentes del mencionado Código Penal".<sup>52</sup>

De lo anterior podemos concluir que entendemos por delito especial como aquél delito que se encuentra definido y sancionado en una ley o código de ésta naturaleza es decir, que está contemplado fuera del Código Penal Común.

## 2.2. Conceptos fundamentales del tema.

Antes de entrar de lleno al estudio dogmático del delito materia de nuestro tema es importante hacer algunas precisiones de los elementos que lo rodean al desarrollarse y así tenemos que:

2.2.1. Testigo.- "Persona que comunica al Juez el conocimiento que tiene acerca de algún hecho o acto cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso. Persona que concurre a la celebración de un acto jurídico, con carácter instrumental, como elemento de la solemnidad del mismo".<sup>53</sup>

<sup>52</sup> Idem.

<sup>53</sup> DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, Porrúa, México, 1965, p. 474.

2.2.2.Pena.- " Del latín poena, castigo impuesto por autoridad legítima al que ha cometido un delito o falta".<sup>54</sup>

2.2.3.Delito.- " En el derecho penal acción u omisión ilícita y culpable expresamente descrita por la ley bajo la amenaza de una pena o sanción criminal".<sup>55</sup> Y el artículo séptimo del Código Penal del Distrito Federal nos dice: " Es el acto u omisión que sanciona las leyes penales".

2.2.3.Dogmática jurídica.- La entendemos como: "La ciencia que estudia la definición de los conceptos jurídicos y su sistematización. Es entendida como la misma ciencia del Derecho considerada estrictamente y exclusivamente como lógica jurídica".<sup>56</sup>

2.2.4.Documento auténtico.- "Documento público que por sí mismo hace prueba o da fe de su contenido en virtud de hallarse autorizado por quien goza de la fe pública".<sup>57</sup>

2.2.5.Documento privado.- " Documento escrito extendido por particulares sin la intervención de funcionario público o de persona autorizada para ejercer la fe pública".<sup>58</sup>

2.2.6.Documento público.- "Son todos los documentos que son expedidos por funcionarios públicos o personas que están autorizadas para dar fe pública".<sup>59</sup>

2.2.7.Falso testimonio.- "Declaración contraria a la verdad emitida como testigo en un proceso o por quien sea interrogado por alguna autoridad pública, no judicial, en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas".<sup>60</sup>

<sup>54</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Décimo Primera Edición, Porrúa, México, 1998, p. 2372

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 868.

<sup>56</sup> DE PINA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Op. Cit., p. 256

<sup>57</sup> *Ibidem*, p. 255

<sup>58</sup> *Idem*.

<sup>59</sup> *Idem*.

Enseguida analizaremos los elementos positivos y negativos del delito contemplado en el artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo haciendo un estudio dogmático jurídico del presente delito conforme a la prelación lógica.

### 2.3. Elementos que se requieren para que de origen el delito.

“El delito tiene diversos elementos que conforman un todo... elementos que según su concepción positiva y negativa son”:<sup>61</sup>

Positivos	Negativos
2.3.1.1 Conducta	2.3.1.2. Ausencia de conducta
2.3.2.1. Tipicidad.	2.3.2.2. Ausencia de tipo o atipicidad
2.3.3.1. Antijuricidad	2.3.3.2. Causas de justificación
2.3.4.1. Imputabilidad	2.3.4.2. Inimputabilidad
2.3.5.1. Culpabilidad.	2.3.5.2. Inculpabilidad
2.3.6.1. Condiciones Objetivas	2.3.6.2. Falta de condiciones objetivas
2.3.7.1. Punibilidad.	2.3.7.2. Excusas absolutorias

<sup>60</sup> Ibidem. p. 286

<sup>61</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando. *Lineamientos Elementales de Derecho Penal*. Duodécima Edición, Porrúa, México, 1978, p. 52



De acuerdo a nuestro Derecho Positivo Mexicano, el Código Penal en su artículo séptimo define al delito como el acto u omisión que sancionan las leyes penales. Así, la conducta o hecho se obtiene de este artículo y del núcleo respectivo de cada tipo o descripción legal".<sup>62</sup>

"Únicamente la persona humana es capaz de realizar conductas, y al derecho penal sólo le interesan éstas. El hombre puede ser sujeto activo del delito y punible a las sanciones penales, ya que es el único ser capaz de tener voluntad".<sup>63</sup>

De la anterior exposición resalta que la conducta del ser humano es lo importante, ya que de la misma se da la existencia del delito y la gravedad del mismo circunstancias que se toman en cuenta al imponer la pena o al absolver sobre su inexistencia.

Con éste orden estudiaremos e iremos agotando uno por uno y así empezamos por el primer elemento en su aspecto positivo y negativo.

#### 2.3.1.1. Conducta

"La conducta es el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminado a un propósito.... Sólo la conducta humana tiene relevancia para el Derecho Penal. El acto y la omisión deben corresponder al hombre, porque únicamente es posible sujeto activo de las infracciones penales; es el único ser capaz de voluntariedad. Este principio, indiscutible en nuestro tiempo carecía de validez en otras épocas. Según enseña la historia, antaño se consideró a los animales como delincuentes, distinguiéndose tres períodos o etapas: fetichismo (se humanizaba a los animales equiparándolos a las personas); simbolismo (se entendía que los animales no delinquieran,

---

<sup>62</sup> Ibidem. pp. 65 y 66

<sup>63</sup> Ibidem. p. 78

pero se les castigaba para impresionar); y, por último, solamente se sanciona al propietario del animal dañoso. Por su falla de definición sexual, fue quemado vivo en 1474, Basilea, el gallo a quien atribuía haber puesto un huevo. Recuérdase el proceso instaurado en Europa el papagayo que gritaba "viva el rey", contraviniendo las ideas de la triunfante revolución".<sup>64</sup>

En nuestra opinión entendemos la conducta como "El actuar de la persona humana, ya sea positiva o negativa, ésta actuación es encaminada a un determinado propósito".

El delito en orden a la conducta;

A continuación nos referiremos en forma somera a algunas clasificaciones del delito en orden a la conducta, ya que se encuadra al delito que es materia de nuestro tema, por lo que presentamos y analizamos las siguientes:

"Según la forma de la conducta del agente.- Por la conducta del agente, o como dicen algunos autores según las manifestaciones de la voluntad los delitos pueden ser de la *acción* y de *omisión*. La *acción* se comete de mediante un comportamiento positivo; en ellos se viola una ley prohibitiva, en los delitos de *omisión* el objeto prohibitivo es una abstención del agente, consisten en la no- ejecución de algo ordenado por la ley".<sup>65</sup>

Al respecto podemos considerar al delito en estudio como un delito de acción ya que el agente infractor mediante su comportamiento voluntario y a sabiendas que los testigos que presenta son falsos, por la razón de que no estuvieron presentes cuando ocurrieron los eventos que pretende acreditar sin embargo los presenta y también al presentar documentos alterados, consiente se encamina a la realización de un acto ilícito.

"Los delitos de *omisión* pueden dividirse en delitos de *simple omisión* y de *comisión por omisión*..., los delitos de *omisión* simple convierte en una actividad

<sup>64</sup> Ibidem. p. 149

<sup>65</sup> Ibidem. pp. 135 y 136

jurídicamente ordenadora con independencia del resultado material que produzcan. Los delitos de comisión por omisión, son aquellos en los que el agente decide no actuar y por esa inacción se produce el resultado material".<sup>66</sup>

En relación con nuestro delito definitivamente no se da por la simple razón de un hacer voluntario que se necesita para que se configure, aquí un no hacer voluntario o involuntario en la presentación de testigos o documentos falsos, no tiene consecuencia legal alguna.

"Por el resultado.- Los delitos se dividen en formales y materiales, los formales son aquellos en los que se agota el tipo penal en el movimiento corporal o en la omisión del agente, no siendo necesaria para su integración la producción de un resultado externo. Los delitos materiales son aquellos en los cuales para su integración se requiere para la producción de un resultado objetivo o material".<sup>67</sup>

Aquí nuestro delito en estudio, obviamente no podría encuadrar por el movimiento corporal, pero sí se podría encuadrar en cuanto al resultado material, porque se obtiene un beneficio al serle favorable el laudo por haber presentado testigos y documentos falsos en el juicio.

"Por el daño que causan.- Con relación al daño resultado por la víctima, se dividen en delitos de lesión o de peligro. El primero consumado causa un daño directo y efectivo en intereses jurídicamente protegidos por la norma violada, ejm. el homicidio etc., y el segundo no causa daño o tales intereses. El peligro es la situación en que se colocan los bienes jurídicos de la cual deriva la posibilidad de acusación de un daño".<sup>68</sup>

Aquí no se podría dar nuestro delito en estudio por simple exclusión, ya que no es delito de lesión o peligro.

---

<sup>66</sup> Idem

<sup>67</sup> Ibidem p. 137

<sup>68</sup> Idem

*Por su duración.*- Los delitos se dividen en instantáneos, instantáneos con efectos permanentes, continuados y permanentes:

*"Instantáneos.*- La acción que lo consuma se perfecciona en un solo momento. El delito instantáneo puede realizarse mediante una acción compuesta de varios actos o movimientos. El evento consumativo típico se produce en un solo instante, como el homicidio y el robo".<sup>69</sup>

El delito en estudio no es instantáneo, ya que para su consumación se necesita varios eventos durante el procedimiento.

*"Instantáneo con efectos permanentes.*- Es aquel cuya conducta destruye o disminuye el bien jurídico tutelado en forma instantánea, en un solo momento, pero permanecen las consecuencias nocivas del mismo".<sup>70</sup>

Aquí no se podría encuadrar el delito por la razón de que después de consumado no tiene efectos permanentes, se cumple el laudo y punto final.

*"Continuado.*- En este delito se dan varias acciones y una sola lesión jurídica. Es continuado en la conciencia y discontinuado en la ejecución".<sup>71</sup>

*"Permanente.*- Puede hablarse de delito permanente solo cuando la acción delictuosa misma permite por sus características que se la pueda prolongar voluntariamente en el tiempo, de modo que sea idénticamente violatoria del Derecho en cada uno de sus momentos".<sup>72</sup>

Igual, tampoco se da nuestro caso, porque no es permanente.

<sup>69</sup> Idem

<sup>70</sup> Ibidem. p. 138

<sup>71</sup> Idem.

<sup>72</sup> Ibidem. p. 139

"Delitos *unisubsistente* y *plurisubsistentes*.- Por el número de actos integrantes de la acción típica los delitos se denominan unisubsistentes y plurisubsistentes; los primeros se forman por un solo acto, mientras los segundos constan de varios actos".<sup>73</sup>

Por último el delito en estudio, es unisubsistente ya que basta con un solo acto para que se produzca éste acto delictivo, es decir con una sola ocasión que se presenten testigos y/o documentos falsos para que se configure dicha hipótesis; no es plurisubsistente porque no requiere de varios actos para la comisión de éste delito.

### 2.3.1.2. Ausencia de conducta.

Toda conducta que no sea voluntaria, ni consciente implica ausencia de acto humano, es decir, que con ésta característica si existe licitud, pues presenta una ausencia de conducta.

Las causas de ausencia de conducta son:

**La vis absoluta.-** Es toda fuerza física exterior irresistible proveniente de la naturaleza.

**Movimientos reflejos.-** Son movimientos involuntarios.

**Sueño.-** Como el estado fisiológico normal del cuerpo para descansar y en este acto los movimientos son involuntarios.

**Sonambulismo.-** Es un estado semejante del sueño, pero que el sujeto deambula dormido y en éste existen también movimientos involuntarios.

**Hipnotismo.-** En el diccionario Larousse reza como: "Conjunto de los fenómenos que constituye el sueño artificial provocado. Ciencia que trata éstos fenómenos."

---

<sup>73</sup> *Ibidem*. p. 142

Dentro de las causas de la ausencia de conducta que se han precisado anteriormente no se encuadra nuestro delito en estudio, ya que como se dijo anteriormente se necesita un comportamiento voluntario como requisito indispensable, ya que la *vis absoluta* es toda fuerza física exterior e irresistible proveniente del hombre.

En los otros casos como la *vis maior*, los movimientos reflejos, sueño sonambulismo y el hipnotismo en éste delito no se presenta de acuerdo a la acción consiente necesaria.

### 2.3.2.2. Tipicidad.

"Para entender la tipicidad se necesita hacer un análisis del tipo para precisar su concepto y contenido... Así tenemos que tipo, en sentido amplio, se considera al delito mismo, a la suma de todos sus elementos constitutivos".<sup>74</sup> En este orden de ideas "El tipo legal se nos presenta, como una mera descripción de la conducta humana"<sup>75</sup> Ante tal situación podemos concluir que: "Entendemos por tipicidad la adecuación de la conducta o del hecho a la hipótesis legislativa"<sup>76</sup>

"La tipicidad no debe concretarse única y exclusivamente al elemento objetivo, porque puede contener el tipo, además, algún elemento normativo subjetivo del injusto o ambos (a no ser que el tipo requiere solamente el elemento objetivo), de conformidad a lo prescrito por el tipo".<sup>77</sup>

"La tipicidad es el encuadramiento de una conducta con la descripción hecha en la ley; la coincidencia del comportamiento con el descrito por el legislador. Es en suma la acuñación o adecuación de un hecho a la hipótesis legislativo"<sup>78</sup>

<sup>74</sup> PAVON VASCONCELOS, Francisco, Manual de Derecho Penal Mexicano, Séptima Edición, Porrúa, México, 1985, p. 265

<sup>75</sup> *Ibidem* p. 275

<sup>76</sup> *Ibidem* p. 289

<sup>77</sup> PORTE PETIT, Celestino, Apuntamientos de la Parte General de Derecho Penal, Porrúa, México 1982, p. 169

<sup>78</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando, Lineamientos Elementales de Derecho Penal, *Op. cit.* p. 169.

De acuerdo con las ideas precedentes un delito existe cuando está descrito exactamente a la conducta del agente al tipo hecho en un precepto legal, como nos lo indica el artículo 14 Constitucional cuando dispone en su párrafo tercero:

Artículo 14. - En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate.

En efecto a lo que se refiere el delito en estudio si existe tipicidad cuando el precepto establece "a todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la junta, tratándose de trabajadores, la multa es el salario que reciba el trabajador en una semana". Si existe adecuación a la conducta del agente que describe el tipo al desobedecer una prohibición que se establece en el artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, se hace acreedor de una sanción pecuniaria y corporal.

El bien jurídico tutelado.

A) *El bien jurídico tutelado:* "Debemos entender por bien jurídico el valor tutelado por la ley penal".<sup>79</sup> En ocasiones se ha dicho que coinciden el objeto jurídico y el objeto material de acuerdo de cada tipo específico.

B) *"Objeto material.-* Hecha la distinción entre el objeto jurídico y el material debe precisarse que en éste inciso se hace referencia al segundo,

---

<sup>79</sup> PORTE PETIT, Celestino. *Apuntes de la Parte General de Derecho Penal*, Op. cit. p. 443.

sobre el cual recae la conducta, es decir, el objeto material o corporal de la acción".<sup>80</sup>

C) *Sujetos activo y pasivo.*

"*Sujeto activo.*- "A veces el tipo establece determinada calidad en el sujeto activo a la cual queda subordinada, por así decirlo, la punibilidad de la acción bajo un concreto tipo delictivo".<sup>81</sup>

"*Sujeto pasivo.*- En otras ocasiones la ley exige determinada calidad en el sujeto pasivo, operándose el fenómeno de la ausencia del elemento típico cuando el sujeto no la reúne y por ende la impunidad de la conducta o del hecho en el especial ámbito del tipo concreto".<sup>82</sup>

D) "*Elementos normativos.*- Al decir MEZGER son presupuestos del "injusto típico" que sólo pueden ser determinados mediante una especial valoración de la situación de hecho. Para nosotros forman parte de la descripción contenida en los tipos penales y se les denomina normativos por implicar una valoración de ellos por el aplicador de la ley. Tal valoración se reputa necesariamente para poder captar su sentido, pudiendo ser eminentemente jurídica, de acuerdo con el contenido iuris del elemento normativo, o bien cultural cuando se debe realizar de acuerdo a un criterio extrajurídico".<sup>83</sup>

E) "*Elementos temporales y especiales.* La punibilidad de la conducta o del hecho queda a veces condicionada a determinadas referencias de tiempo u lugar, de manera que la ausencia en el hecho de tales elementos del tipo

<sup>80</sup> PAVON VASCONCELOS, Francisco, *Manual de Derecho Penal Mexicano*, Op. cit. p. 278

<sup>81</sup> *Ibidem* p. 276.

<sup>82</sup> *Ibidem* p. 277

<sup>83</sup> *Ibidem* p. 278



trac como consecuencia la inexistencia de la tipicidad de la acción u omisión".<sup>44</sup>

- F) "*Medios requeridos por la ley.*- Aún cuando por lo general el medio comisivo resulta indiferente, en ciertos casos la exigencia de la ley al empleo de determinado medio lo hace esencial para integrar la conducta o para hacer operar alguna agravancia de la pena".<sup>45</sup>

El encuadramiento del precepto en estudio, el inciso "A" el bien jurídico tutelado son los documentos y testigos sean auténticos.

El objeto material el inciso "B" son los documentos y testigos sean auténticos.

A lo que se refiere el sujeto activo en el inciso "C" el sujeto que presenta los documentos o testigos falsos el que se hace acreedor de ésta infracción penal.

El elemento normativo en el aspecto de valor es propiamente la valoración de los documentos y testigos falsos y que es el inciso "D".

El inciso "F" que es a los medios requeridos por la ley, es cuando el sujeto efectivamente presenta testigos y documentos falsos.

En este caso para el encuadramiento de nuestro estudio se trata de un tipo normal ya que se describe en el precepto legal con palabras fáciles de entender.

Es fundamental, pues para su existencia no necesita de circunstancias. ni agravantes o atenuantes.

Es autónomo e independientemente porque tiene vida por sí misma.

### 2.3.2.2. Atipicidad.

---

<sup>44</sup> *Ibidem*, p. 277

Este elemento es contrario de lo que es Tipicidad, es decir, que es el aspecto negativo, que no existe adecuación en cuanto al tipo en la conducta del sujeto o del agente. "Si la tipicidad consiste en la conformidad y éste puede contener uno o varios elementos, la atipicidad existirá cuando no haya adecuación al mismo, es decir, cuando no se integre el elemento o elementos del tipo descrito por la norma, pudiéndose dar el caso de que cuando el tipo exija más de elemento puede haber adecuación a uno o más elementos del tipo pero no a todos los que el mismo tipo requiere un individuo puede tener cópula con una menor de 18 años y emplear la seducción o el engaño, pero no ser casta y honesta; puede tener ésta calidad de tener menos de 18 años pero no haberse empleado la seducción o el engaño; o bien ser casta y hasta haberse empleado la seducción o el engaño pero tener 18 años o más".<sup>46</sup>

*Causas de atipicidad.*- "Las atipicidades, bastarán colocarse en el aspecto negativo de cada uno de los elementos integrantes del tipo".<sup>47</sup>

Estos elementos son los indicados del tipo penal básicos, y basta que falte alguno de los elementos encuadrados del precepto legal para que exista la atipicidad y como consecuencia no se configure el delito en estudio.

### 2.3.3.1. Antijuricidad

La antijuricidad la podemos considerar como un elemento positivo del delito, es decir, cuando una conducta es antijurídica se considera como delito. Para que la conducta de un ser humano sea delictiva, debe contravenir las normas penales esto es va a ser la conducta antijurídica. En orden al resultado se clasifican como delitos de lesión, de resultado material e instantáneos.

Castellanos Tena nos proporciona las siguientes definiciones:

<sup>45</sup> Idem

<sup>46</sup> PORTE PETIT, Celestino, *Apuntamientos de la Parte General de Derecho Penal*. Op. cit. p. 47

<sup>47</sup> Idem.

*Delito de lesiones:* - "Consumados causan un daño directo y efectivo en intereses jurídicamente protegidos por la norma violada."

*Delito material:* - "Son aquéllos en los cuales para su integración se requiere la producción de un resultado objetivo o material."

*Delito instantáneo:* - Actualmente regula la fracción I del artículo 7º del Código Penal del Distrito Federal cuando indica; " cuando la consumación se agota en el mismo momento en que se han realizado todos sus elementos constitutivos ".

El delito en estudio es instantáneo porque tan pronto es presentado los documentos y testigos falsos se perfecciona en un solo momento.

"Es el aspecto más relevante del delito, de tal importancia que para algunos no es un mero carácter o elemento del mismo, sino su íntima esencia, su intrínseca naturaleza".<sup>11</sup>

### 2.3.3.2. Causas de justificación.

La antijuricidad en su aspecto negativo son las causas de justificación porque aunque haya actuado el sujeto en contra de derecho por disposición legal se elimina toda conducta típica y antijurídica y punible.

Encontrado nuestro delito en estudio por un estado de necesidad el sujeto presenta los documentos y testigos falsos pues de no hacerlo corre el riesgo inminente de perder todos sus bienes por tal motivo actúa el sujeto infractor.

### 2.3.4.1. Imputabilidad.

<sup>11</sup> CUELLO CALÓN, Eugenio, *Derecho Penal*, Tomo I, Decima Octava Edición, Bosch Casa Editorial, Barcelona 1980 p 309

Su fundamento está en la inteligencia del individuo del agente para determinar su conducta es lícita o ilícita si debe o no ejecutarse la pena.

Es imputable el que presente documentos y testigos falsos si quiere y entiende, gozan en un estado normal de sus facultades mentales, es decir que no se presentan las causas que excluyen la capacidad de determinación de un individuo.

#### 2.3.4.2 Inimputabilidad

“Ya hemos dicho que la imputabilidad es la calidad del sujeto referida al desarrollo y la salud mental; la inimputabilidad constituye el aspecto negativo de la imputabilidad. Las causas de inimputabilidad, son todas aquellas capaces de anular o neutralizar, ya sea en el desarrollo o la salud de la mente, en cuyo caso el sujeto carece de aptitud psicológica por la delictuosidad”.<sup>29</sup>

En este orden de ideas nuestro delito en estudio no puede generarse ninguna causa que pudiera engendrar inimputabilidad porque se necesita capacidad mental para presentar testigos o documentos falsos.

#### 2.3.5.1 Culpabilidad.

Al respecto damos algunas definiciones de este elemento del delito:

Culpabilidad.- “Como un juicio de reprobación por ejecución de un hecho contrario a lo mandado por la ley”.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando, Lineamientos Elementales de Derecho Penal, Op. cit. p. 223

<sup>30</sup> CUELLO CALON, Eugenio, Derecho Penal, Op. cit. p. 358.

"En amplio sentido la culpabilidad ha sido estimada como " el conjunto de presupuestos que fundamentan la reprochabilidad personal de la conducta antijurídica comprendiendo por ello a la imputabilidad mientras en sentido estricto, como lo observa Welzel, culpabilidad "es reprochabilidad, calidad específica de desvalor que convierte el acto de voluntad y capacidad de imputación, en suma la imputabilidad, constituye un presupuesto de la culpabilidad, pues el reproche supone necesariamente libertad de decisión y capacidad de reprochabilidad".<sup>91</sup>

En lo que refiere el delito que estudiamos es un delito de comisión doloso ya que el sujeto a sabiendas de la falsedad de los documentos y testigos los presenta voluntariamente y conscientemente, con conocimiento de las consecuencias, haciéndose así acreedor de las penas que impone el precepto jurídico.

#### 2.3.5.2 Inculpabilidad.

En el aspecto negativo de la culpabilidad se presenta cuando haya situaciones en su eliminación; porque falta voluntad y conciencia.

Las causas de la inculpabilidad son: el error de derecho y de hecho. Este, a la vez, se divide en esenciales y accidentales, la no-exigibilidad de otra conducta, el temor fundado y el estado de necesidad tratándose de bienes de igual valor.

Encuadrado a nuestro delito en estudio, se presenta la causa de inculpabilidad el error esencial, cuando el sujeto presenta los documentos y testigos falsos desconociendo de ésta situación, es decir, que desconocía de la falsedad de los mismos.

#### 2.3.6.1. Condiciones objetivas.

<sup>91</sup> PAVON VASCONCELOS, Francisco, *Manual de Derecho Penal Mexicano*, Op. cit., pp. 361 y 362.

Son aquellos requisitos señalados en algún tipo penal el cual si no se presenta no es factible que se configure, por lo que es importante que se presenten todos sus elementos básicos del delito.

#### 2.3.6.2. Falta de condiciones objetivas.

Tal como mencionamos anteriormente, que las condiciones objetivas, son requisitos que la ley exige en determinados delitos específicos y desde luego situaciones que deben de llevarse a cabo, ya que de no ser así estamos ante un supuesto que no se da en tales condiciones no sería un hecho punible.

Nuestro delito en estudio para que se cumplan los requisito para que sea punible, es necesario que se presenten los testigos falsos y además rindan su declaración correspondiente.

#### 2.3.7.1 Punibilidad.

Consiste en el merecimiento de una pena en función de la realización de cierta conducta, un comportamiento es punible cuando se hace acreedor a la pena; tal merecimiento acarrea la culminación legal de aplicación de esa sanción.

Conforme al precepto del artículo 1006 reza "a todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses o cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana".

Lo anterior, dará lugar a la aplicación de una pena fijada, porque su conducta del agente se adecua al tipo y tal merecimiento termina legalmente con la aplicación de la sanción.

La pena corporal que impone éste tipo en estudio es de seis meses a cuatro años de prisión y la pena pecuniaria es de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo

general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Aclara el tipo penal que si se trata de trabajadores será el salario que perciba en una semana. De lo que se desprende que es más sancionable para los patrones y menos gravoso tratándose de los trabajadores; ello es concreto, adecuado y loable; ya que el primero lo hace a sabiendas; es triste que el segundo lo hace por ignorancia.

### 2.3.7.2 Excusas absolutorias.

Son causas que aún cuando se deja subsistente el carácter delictivo de la conducta o hecho que impiden que la pena se aplique y así nos proporciona algunas especies de excusas absolutorias el maestro Castellanos Tena:

- a) "Excusas en razón de mínima temibilidad. El fundamento legal lo encontramos cuando el artículo 375 del Código Penal dispone: "Cuando el valor de lo robado no pase diez veces el salario, sea restituído por el infractor espontáneamente y pague éste todos los daños y perjuicios, antes de que la autoridad tome conocimiento del delito, no se impondrá sanción alguna, si no se ha ejecutado el robo por medio de la violencia. La razón de éste excusa debe de buscarse en que la restitución espontánea en una muestra objetiva del arrepentimiento y de la mínima temibilidad del agente".<sup>92</sup>
- b) "Excusa en razón de la maternidad consciente. El artículo 333 del Código establece: No es punible el aborto cuando sólo por imprudencia de la mujer embarazada, o cuando el embarazo sea resultado de una violación".<sup>93</sup>
- c) "Otras excusas por inexigibilidad.- Opera para las excusas contenidas en los artículos 280 fracción II y 151 del Código Penal para el Distrito Federal. La

<sup>92</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando, *Lineamientos Elementales de Derecho Penal*, Op. cit. p. 279

<sup>93</sup> Idem.

primera alude a la exención de pena a determinados parientes de un homicida, ocultan, destruyen, o sin la debida licencia sepultan el cadáver del occiso. El otro precepto excusa a ciertos familiares de un detenido, procesado o condenado cuando favorezcan su evasión, excepto si proporcionaran la fuga mediante violencia en las personas o fuera en las cosas y así otros casos".<sup>94</sup>

d) Excusa por graves consecuencias sufridas.- El artículo 55 del Código Federal dispone:

"Cuando el agente hubiese sufrido consecuencias graves en su persona, que hiciere notoriamente innecesario e irracional la imposición de una pena privativa o restrictiva de libertad el juez podrá prescindir de ella".<sup>95</sup>

De la simple lectura de los preceptos antes mencionados se puede desprender que nuestro delito en estudio no encuadraría dentro de estos supuestos ya que jamás puede darse el ánimo de dejar de aplicar la pena ya el daño se causa desde el momento en que se presentan los testigos o documentos falsos.

---

<sup>94</sup> Ibidem. p. 280

<sup>95</sup> Ibidem. p. 281



## CAPITULO 3

### LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL Y SUS ELEMENTOS

#### 3.1. Trabajador y patrón su concepto.

El Doctor Alberto Trueba Urbina, nos dice que. La nueva ley laboral, en el artículo 8º, define al trabajador en los siguientes términos:

Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La imitación extralógica de nuestro legislador ordinario es evidente pues adopta la teoría de los tratadistas extranjeros que sostiene que el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes por una parte; y por otra, prohija la teoría civilista del trabajo que se consigna en el artículo 2578 del Código Civil de 1870, que a la letra dice:

El jornalero esta obligado a prestar el trabajo para que se ajustase, según las ordenes y direcciones de la persona que recibe el servicio; si no lo hiciera así, podrá ser despedido antes que el día termine, pagándosele el tiempo vencido.

Por consiguiente, el precepto civil de que se trata es contrario al artículo 123 de la Constitución, toda vez que este precepto rige no sólo para los llamados trabajadores "subordinados", sino para los trabajadores en general, de donde resulta que se restringe la protección del derecho del trabajo a todos los que prestan un servicio personal a otro, utilizando el concepto burgués de subordinación, que no es característico del contrato del trabajo; además, no hay que perder de vista que el contrato del trabajo en el artículo 123 no es un contrato de carácter civil, sino de carácter social.

En cuanto a la definición de patrón, contenida en el artículo 10 de la Ley Federal del trabajo nos comenta que "no ofrece ningún problema, ya que tiene este carácter toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajador frente a su explotador"<sup>96</sup>.

En relación con la definición de patrón que nos comenta el maestro lo único que cabría agregar es que dada la naturaleza de la relación de trabajo para su existencia es imprescindible la subordinación, en razón de que es un requisito para su existencia.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo vigente tutela los derechos de los trabajadores frente al "patrón", al que en forma peyorativa con todo respeto le menciona mi querido maestro al referirse a su "explotador".

Ahora bien el comentario que nos presenta: el maestro Euquerio Guerrero, al respecto dice:

"El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que trabajador es toda persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado."

Con acierto nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser, una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agrego que para los efectos del precepto, se entienden por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para toda profesión u oficio. Por lo que se ve al sexo de la persona física la Constitución Política, según última reforma de 1974 dispone en su artículo 4º que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Y continúa expresando que el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados es sus derechos.<sup>97</sup>

Al respecto se podría agregar que el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo determina "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social "

Además, por lo que respecta al concepto de patrón; nos dice: " De acuerdo con el sistema adoptado, vemos ahora que la ley, en su artículo 10, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

Por una parte tenemos ahora que deducir, de la definición de trabajador, la característica del patrón ya que como lo establece el artículo 8º se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado; continua exponiendo que la ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta

---

<sup>97</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. pp. 268 y 269.

<sup>98</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Séptima Edición Porrúa, México 1975 p. 33.

moral, a diferencia del caso del trabajador que forzosamente debe ser una persona física".<sup>98</sup>

Aquí los conceptos son claros y precisos al determinar y delinear al patrón e inclusive se puede agregar que las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las obligaciones con sus trabajadores, serán considerados como patrones tal y como lo establece el artículo 13 de la Ley en comento.

Para Mario de la Cueva "trabajador, como sujeto de derecho del trabajo, sólo puede serlo la persona física, siendo indiferente que sea hombre o mujer.", continúa diciendo; " El derecho del trabajo proteger al trabajador no tanto como sujeto de derecho, cuando por la energía personal que desarrolla en la prestación del servicio, ya sea esa energía material intelectual o de ambos géneros. Ahora bien las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar un servicio que consiste en energía humana del trabajo y no se comprende como podría aplicarse a ellas las reglas salario mínimo, jornada de trabajo, riesgo profesionales etc."<sup>99</sup>

En su concepto que el maestro en forma atinada nos da, clarifica aún más la definición de trabajador al insertar la energía humana que se realiza al desempeñar un trabajo que mediante el esfuerzo materializado, ya sea físico o mental y a cambio se obtiene una remuneración, la cual en mi muy particular punto de vista actualmente se pacta en el momento de celebrarse el contrato de trabajo y/o en el momento de ofrecerse el trabajo y es aceptado por quién lo va a desarrollar.

En cuanto al concepto de patrón, nos comenta: "la ley establece que patrono puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente

<sup>98</sup> Ibidem pp. 41 y 42

<sup>99</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 310.

se comprende, puesto que una y otra clase de persona puede utilizar los servicios de una o varias personas es efectuado mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, mandato y prestación de servicios profesionales".<sup>100</sup>

Es acertada su apreciación del maestro, únicamente agregaría que sí es posible emplear los servicios de alguna persona sobre la base de los contratos de naturaleza civil, mandato y prestación de servicios profesionales, pero no por ello existe relación laboral en estricto derecho, ya que en este tipo de contrataciones no se da la subordinación, en este orden de ideas jamás la persona contratada que va a desempeñar un trabajo va a estar a disposición del patrón dentro de una jornada de labores determinada, ni mucho menos va a generar un salario diario de lo que se concluye que no existe relación de trabajo cuando se celebran este tipo de contratos.

NESTOR DEL BUEN LOZANO. Al respecto comenta "todos tenemos una idea aproximada de lo que es trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El Diccionario de la Real Academia Española (edición 1970), en algunas de sus acepciones lo define como el "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza". De estos conceptos podemos obtener los siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana --no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad- es difícil por una parte, suponer una total inactividad ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad, el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no".<sup>101</sup>

<sup>100</sup> Ibidem p. 321.

<sup>101</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Porrúa México 1994, p. 19.

Ahora bien por lo que respecta al concepto trabajador, comenta que "tanto en la Ley de 1931, como en la vigente han definido al trabajador. En el artículo 3º la ley anterior se señalaba que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". La ley vigente, con mejor técnica, lo define como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. La definición de la Ley de 1931, adolecía del defecto de hablar, en general de "persona", sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de "trabajadores manuales" o de "trabajadores intelectuales" ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo. La definición de la ley actual, más precisa, solo tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente."<sup>102</sup>

Al respecto, me parece que no tiene tal defecto al hablar de persona moral, ni mucho menos es un concepto con tal calificativo, por la razón de que el artículo 25 del Código Civil establece que " Son personas morales.

I.- La Nación, el Distrito Federal (según reformas al Código Civil del Distrito Federal publicadas el 25 de mayo del 2000), los Estados y los Municipios,

II.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;

III.- Las sociedades civiles o mercantiles;

---

<sup>102</sup> Ibidem. p. 486

IV.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.

V.- Las asociaciones distintas a las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley

El artículo 27 del mismo ordenamiento legal dice:

"Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos."

Ante tal situación LUIS MUÑOZ Y SALVADOR CASTRO comentan: "Entre esas denominaciones han preponderado. Personas jurídicas, morales o sociales. Nosotros optaremos por emplear la de personas morales ya que así lo entiende nuestro derecho patrio, pues lo moral no cae bajo la jurisdicción de los sentidos sino que es de la apreciación exclusiva del entendimiento o la conciencia. La nota de moral conviene a tales personas porque no son un ente físico, al igual que el individuo humano, que es perceptible por medio de los sentidos sino un ente no físico y cuya percepción es puramente intelectual. Precisamente en esa cualidad moral estriba el hecho de haberse producido entre los juristas y tratadistas tantas y tan divergentes opiniones para fijar la naturaleza jurídica de semejantes personas. Reciben la denominación de personas morales a aquellas personas que el Derecho considera como sujeto de la relación jurídica sin que se sustenten sobre la encarnación física de un hombre individual"<sup>101</sup>.

<sup>101</sup> MUÑOZ, Luis-Salvador CASTRO, Comentarios al Código Civil. Tomo I. Cardenas Editor y Distribuidor, México 1974 pp 209 y 210

De lo anterior es evidente que mi opinión difiere de los términos expuestos que ni son secundarios ni mucho menos arcaicos.

Por lo que respecta al concepto de patrón argumenta "La ley contiene una definición simple pero razonable del concepto "patrón". En el artículo 10, señala que es: 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 define como "toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato del trabajo (art. 4º), si bien un abandono de la tesis contractual. A la definición vigente podría hacerse alguna observación: se abstiene de destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente." Después de analizar este autor algunas definiciones que dan varios autores concluyen diciendo: " Patrón, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."<sup>104</sup>

Palabras más, palabras menos, pero estoy de acuerdo de que patrón es la persona a quien va dirigida la actividad laboral o fuerza de trabajo de una persona física en beneficio de ambas partes: una porque recibe el trabajo realizado y otra porque a cambio de ese trabajo realizado recibe una retribución económica.

Por último analizaremos los conceptos que nos presentan el maestro Mario de la Cueva: Comenta que " La Ley de 1931 no resolvió la duda pues su artículo 3 decía que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"; de cuya reducción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podrían ser trabajadores cuando celebran el llamado contrato de equipo, esto es, la ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio la Ley nueva dice en su artículo 8 que "trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica un trabajo

<sup>104</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, *Derecho del Trabajo*, Op cit pp 500 y 501



personal subordinado", cambio que implica que únicamente la persona física, esto es el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la Ley".

Continúa exponiendo que "No todas las personas físicas son trabajadores, por lo que el derecho del trabajo tiene que señalar los requisitos que se deben satisfacerse para que se adquiera tal categoría y así tenemos que la legislación nueva ( de 1970), aportó de su predecesora en tres aspectos: a) el aspecto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuará en virtud de un contrato de trabajo y en cambio la ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral: b) En segundo lugar, la Ley vieja habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrón.... Y la ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado...., finalmente c) dentro del profundo respeto a la dignidad humana la ley se apartó de la idea tradicional según la cual la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario y la sustituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo que consiste en que no es el trabajador quién se subordina al patrón sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado lo que no significa que la ley no debe ocuparse de las restantes formas de la actividad humana".<sup>195</sup>

Es importante destacar la forma tan acertada de maestro con la que estoy de acuerdo, en el sentido de que para que exista la relación de trabajo se debe de tomar en cuenta el poder jurídico del patrón para disponer de la fuerza de trabajo del trabajador y en tales condiciones surge la subordinación y para que no haya duda sobre este argumento a continuación transcribimos la siguiente reflexión

---

<sup>195</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. pp. 153 y 154.

A efecto de soportar lo anterior la Extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas ejecutorias ha establecido el significado de la Subordinación, así como que es un elemento esencial de la relación de trabajo por lo que a continuación transcribiremos algunas::

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Quinta Parte

Página: 228

**SUBORDINACION, CONCEPTO DE.** Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Volúmenes 121-126, pág. 87. Amparo directo 7061/77. Nefali de los Santos Ramírez. 2 de marzo de 1969. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 103-108, pág. 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomeli Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo

Volúmenes 121-126, pág. 87. Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 121-126, pág. 87. Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 127-132, pág. 73. Amparo directo 461/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Nota: Esta tesis también aparece en el Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia No. 297, pág. 267.

Séptima Época  
 Instancia: Cuarta Sala  
 Fuente: Apéndice de 1995  
 Tomo: Tomo V, Parte SCJN  
 Tesis: 530  
 Página: 350

**SUBORDINACION, CONCEPTO DE.** Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Séptima Época:  
 Amparo directo 7061/77. Neftali de los Santos Ramírez. 2 de marzo de 1969. Cinco votos.

Amparo directo 2621/77. Jorge Lomeli Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Séptima Época  
 Instancia: Cuarta Sala  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Tomo: 187-192 Quinta Parte  
 Página: 85

**SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.** La sola circunstancia de que un profesional preste

servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

\*Volúmenes 103-108, pág. 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomeli Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 de votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 109-114, Pág. 92. Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 145-150, Pág. 60. Amparo directo 7070/80. Fernando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, Pág. 55. Amparo directo 1362/84. Aída Díaz Mercado Nagore. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 187-192, Pág. 55. Amparo directo 9328/83. Rodolfo Bautista López. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, Pág. 55. Amparo directo 2353/83. Guadalupe Flores Báez. 15 de noviembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

NOTA:

\*En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "SUBORDINACION, CONCEPTO DE".

En cuanto al concepto de patrón, Mario de la Cueva nos dice: "el artículo Cuarto de la Ley vieja decía que "Patrono es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio a la Ley de 1970, expresa en su artículo 10 que "Patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo".<sup>106</sup>

Al respecto de la definición que nos dan, es tan clara que en opinión del sustentante no amerita mayor comentario.

### 3.2. Algunos motivos que dan origen al juicio laboral entre las partes.

El motivo que da origen al juicio laboral es el conflicto de interés que se generan entre el trabajador y patrón, interés que residen en la posesión de un bien pretendido por dos personas, las cuales pueden ser físicas o morales, de lo que se traduce que el interés puede ser individual o colectivo de donde se derivan los procesos simples y los procesos complejos.

Ante tal situación tenemos que la relación jurídico procesal se establece para el actor a partir del momento en que presente su demanda ante la autoridad laboral y para el demandado desde la hora y fecha en que es emplazado a juicio. Se considera importante referirse a los actos que el actor tiene que realizar antes del inicio de la relación jurídica-procesal y los que tiene que cumplir el demandado antes de comparecer a la primera audiencia; asimismo señalar los actos que la autoridad está obligada a

<sup>106</sup> *Ibidem* p. 159

realizar en esta etapa del procedimiento laboral, porque del cumplimiento o no de las obligaciones, cargas, deberes y derechos depende la seguridad y firmeza jurídica del procedimiento y en gran parte inclusive el éxito de la acción o de las defensas y excepciones opuestas.

En este orden de ideas nos ubicamos en el supuesto de un trabajador que va ejercitar su acción en contra de su patrón y así tenemos que:

a) Lo primero que hay que resolver es si la demanda debe necesariamente que formularse por escrito o si puede el actor hacer valer sus acciones mediante comparecencia ante la autoridad. De la redacción de los artículos 712, 871, 872 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que la demanda debe ser formulada por escrito, al respecto no debe haber ninguna duda pues al tercero de los preceptos mencionados establece: "La demandada se formulara por escrito, acompañando tantas copias de las misma, como demandados haya...", Se hace referencia a lo anterior, en virtud de que hay quienes opinan que puede hacerse por comparecencia, evocando el principio de derecho público de que, lo que para el particular no está prohibido expresamente en la Ley, lo está permitido. Sin embargo ante la disposición expresa anteriormente transcrita y tomando en cuenta que por el mandato del artículo 5º de la propia legislación laboral sus normas son de orden público deben cumplirse en los términos del artículo 872 transcrito y por lo tanto la demanda deberá formularse por escrito. Además esta forma proporciona mayor posibilidad de éxito para el actor, pues se podrá estar en aptitud de revisar la redacción y cumplir con todas las cargas procesales que señala la ley; en cambio al presentarse a demandar por medio de una comparecencia ante la Junta se corre más riesgos debido a la improvisación.

a) b) Después hay que decidir a que autoridad debe dirigirse la demanda, desde luego tomando en cuenta las reglas de la competencia que prevé la ley, a las cuales hay que recurrir en cada caso particular. Es importante destacar que, de equivocarse el actor al presentar la demanda ante una junta incompetente, no le acarrearía ningún perjuicio, salvo la tardanza en la decisión final del conflicto; pues la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción de la acción.

c) El primer problema aparente que se le presenta al actor al formular su demanda, es a quién demanda el pago de las prestaciones, si no conoce el nombre de su patrón o su calidad jurídica porque cuando lo sabe no es ningún problema señalarlo. Decimos que el problema es aparente, porque el propio artículo 712 lo resuelve al establecer: " Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón la denominación o razón social de donde labora o laboro, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón". El Legislador consideró, que con dichos elementos puede emplazarse debidamente al demandado; y que por más modestos que sean los conocimientos del trabajador, siempre sabrá donde trabajo y que actividad se desarrolla en la fuente de trabajo.

d) Intimamente relacionado con lo anterior, esta la obligación del actor de señalar el domicilio en donde deba de ser emplazado el demandado, porque este requisito es indispensable para establecer la relación jurídica procesal con su patrón, ya que sin el jamás podrá ser emplazado a juicio.

e) Por lo que se refiere al escrito de demanda, la ley no señala ninguna exigencia en cuanto a la forma, pero sí establece obligaciones, en cuanto al fondo y contenido. Los artículos 687 y 878 fracción II disponen que el actor deberá precisar los puntos petitorios lo que implica que en su demanda señalara que acción está ejercitando y expondrá los hechos en que fundamenta sus acciones. Entre más clara y precisa, congruente sea la exposición de la demanda, menos serán los riesgos del actor de caer en desventaja respecto a su contraparte pues existen acciones tan técnicas en el Derecho Mexicano del Trabajo, en que pueden darse casos que la demandada resulte absuelto en el juicio con la pura confesión expresa del actor vertida en la demanda. El actor podrá omitir la fundamentación jurídica de sus acciones sin mayores consecuencias, pero no debe dejar de precisar claramente que es lo que demanda del patrón y los hechos en que fundamenta la demanda.

f) Hablando de cargas procesales, el actor tiene una que se debe considerar muy importante para su suerte dentro del procedimiento. Y es la que le impone el artículo 739 de la Ley Federal del Laboral, ya que dicho precepto dispone: "Las partes en su primera comparecencia o escrito deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones ...". Aparentemente dicha carga no tiene la menor importancia, pero la segunda parte del precepto advierte ... "si no lo hacen las notificaciones personales se le harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos por la Ley". Lo que significa que de no señalar el actor domicilio para oír notificaciones en el lugar de la residencia de la Junta, el procedimiento no se detiene y sigue adelante en todas sus fases, pero se corren grandes riesgos, como no ofrecer pruebas por no comparecer a la audiencia respectiva, se le declare confeso ante su incomparecencia, o



bien se declaren desiertas sus pruebas al no asistir a las audiencias, todo ello motivado por una notificación por estrados o por boletín de la que no se tuvo conocimiento; debido precisamente por haber omitido señalar domicilio donde oír y recibir notificaciones

g) Otra carga que tiene el actor, es exhibir tantas copias de la demanda como demandados sean pues de no cumplir con ello corre el riesgo de que la Junta le haga efectivo el apercibimiento previo y le archive el expediente por no exhibir las copias de la demanda.

Presentado el escrito de demanda, la primera obligación que tiene la Oficialía de partes o la Unidad Receptora de la Junta es turnar al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día de su presentación antes de que concluyan las labores correspondientes.

El Pleno o la Junta Especial dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, deberá proveer el primer acuerdo y la Junta correspondiente en esta primera actuación puede obrar de muy diferentes maneras conforme a diversos supuestos que puedan presentarse como son:

a). Que la Junta de Oficio se declare incompetente para conocer del juicio, cuando de la simple narración de los hechos de la demanda del actor, se advierta su incompetencia; bien por la naturaleza del conflicto por el monto de lo reclamado; o bien por la materia sea federal o local o porque las prestaciones reclamadas excedan o no el monto de tres meses de salario.

b).- Que admita la demanda y señale día y hora y fecha dentro de los quince días siguientes para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Ordenar emplazar al demandado y notificar personalmente al actor con el apercibimiento para éste que de no comparecer se le tendrá por reproducido el escrito inicial de demanda y por perdido el derecho para ofrecer pruebas; y para el demandado el apercibimiento será de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo ante su incomparecencia y por perdido su derecho de ofrecer pruebas.

c) Una obligación fundamental de la autoridad es emplazar con copia cotejada de la demanda a todos y cada uno de los demandados, vigilando celosamente que dicho acto jurídico se realice en los términos y conforme a las formalidades señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

d) Las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, le impusieron a las autoridades laborales encargadas de resolver los conflictos obrero patronales, la obligación de señalar al actor las contradicciones, defectos y omisiones en que haya incurrido en su demanda; y al admitirla lo prevendrá para que subsane en un término de tres días.

e) También las reformas aludidas le imponen a las Juntas encargadas de aplicar la justicia laboral, la obligación de que al momento de admitir la demanda, ejercite en su nombre las acciones a que tenga derecho el actor derivada de los hechos narrados en la demanda. Lo que llamamos en el apartado 8 del Capítulo Segundo, la suplencia de la deficiencia de la queja.

f) Cuando en una demanda de la competencia de una Junta Local, se ejerciten acciones relativas a obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad o higiene, la Junta al admitir la demanda deberá ordenar se saque copia de la misma y la remitirá de inmediato a la Junta Federal Competente, acompañándole las copias que se hayan exhibido por el actor, relativas a esa materia.

Independientemente de los anteriores supuestos pueden darse otros, pero los señalados son los que más incidencia tiene cotidianamente. Aunque también se da con mucha frecuencia que el actor no exhiba las copias suficientes de la demanda para emplazar a cada uno de los demandados, o que el domicilio para llamarlos a juicio resulte incorrecto, en cuyos casos al admitir la demanda requiere al actor por la exhibición de las copias faltantes, o con base en la razón del Actuario ordena requerir al actor para que señale el domicilio correcto donde emplazar al demandado.

En relación al demandado en el juicio laboral en primer lugar tiene el derecho a ser emplazado a juicio con copia de la demanda, en su domicilio y por lo menos con diez días hábiles antes de las audiencias de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y que el emplazamiento reúna las formalidades señaladas por la Ley.

Antes de proceder a contestar la demanda, el demandado deberá tomar la precaución de observar en qué forma se le señaló como tal, porque en el supuesto de haberse precisado su nombre correctamente, sea persona física o persona moral, se reducen sus riesgos a la hora de comparecer a la primera audiencia, precisamente ante el reconocimiento expreso del actor en su calidad de patrón demandado.

En cambio si formuló la demanda exigiendo el pago de las prestaciones "de quién resulte responsable de la fuente de trabajo y se señaló el domicilio de ésta y la

actividad a que se dedica", entonces el demandado tendrá que preparar la documentación idónea para acreditar ante la Junta, ser el propietario o responsable de la fuente de trabajo demandada. De no hacerlo corre el riesgo de que el juicio se tramite en rebeldía, por no poder justificar su calidad, y será dictado en su contra un laudo condenatorio.

En cuanto a la forma de dar contestación a la demanda, ésta podrá ser verbalmente o por escrito, a elección del demandado, cualquiera de ellas es legal, atendiendo lo dispuesto por el artículo 878, fracción III de la ley Federal del Trabajo, ya que dicho precepto dispone: "... el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito". Seguramente el legislador lo previó así dada la característica de la oralidad en el procedimiento laboral, sin embargo no se opone a dicha característica formular la contestación por escrito, pues para realizar tal acto es necesario que el demandado comparezca a la audiencia inicial y en la etapa respectiva exhiba la contestación. Además tal proceder va a favor del principio de economía y celeridad en el procedimiento. Y por otra parte tal forma también proporciona mayor seguridad al demandado, pues es riesgoso comparecer y oralmente improvisar la contestación a la demanda.

Si el demandado al proceder a contestar deberá analizar si la autoridad que lo emplazó es la competente, pues puede plantear la incompetencia de la Junta mediante la excepción declinatoria correspondiente.

Al entrar al fondo de la contestación a la demanda, el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos, afirmándolos o negándolos o manifestando los que ignore por no ser hechos propios, pudiendo narrar la forma en que sucedieron los hechos según su propia versión. Asimismo deberá oponer las defensas y excepciones que procedan, relacionando una por una con sus acciones, pues hacerlo en forma genérica no es recomendable, porque ya han sido desestimada en varias ocasiones por las autoridades de amparo.

Las cargas procesales, también el demandado tiene las similares al actor. En afecto, al contestar la demanda por escrito, deberá exhibir una copia simple para el actor, si no lo hace la junta la expedirá a costa del demandado. Y nos referimos a este supuesto, porque obviamente debe prepararse antes de la audiencia inicial.

La otra carga similar, que consiste en señalar domicilio en el lugar de la Junta para oír y recibir notificaciones, porque de no hacer dicho señalamiento las notificaciones personales le serán hechas por estrados o boletín en los términos de Ley. Y esto le puede acarrear graves consecuencias dentro del procedimiento; como en que se le declare confeso o desiertas sus pruebas ante su inasistencia a las audiencias, que de seguro provocará se dicte un laudo condenatorio en su contra. Porque para enterarse de la fecha de recepción habría que asistir diariamente al recinto de la Junta a procurar la información en estrados.

Por último, el demandado debe preparar cuidadosamente los documentos necesarios para acreditar tanto su personalidad como la de las personas que habrá de designar como apoderado legal, sobre todo cuando se trate de personas morales, por que lo aparentemente es fácil a la luz del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en la práctica diaria se observa que los Tribunales laborales han estado sustentando criterios sumamente formalistas, propios del derecho civil, que en mi concepto y de muchos litigantes las Juntas, "están mas papistas que el papa". Aunque vale la pena señalar que algunos Tribunales se han visto obligados a proceder en la forma indicada ante las objeciones sistemáticas de los litigantes, obreros y uno que otro criterio raro de las autoridades de amparo, que en ocasiones se exceden, substituyéndose en las facultades de la Junta.

Por ultimo es menester clasificar los conflictos del trabajo atendiendo los intereses en pugna y los cuales pueden ser: individuales y colectivos, o jurídicos y económicos y así tenemos que:

Los conflictos individuales, son los que afectan intereses de carácter particular independientemente del número de trabajadores que intervengan en ellos.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos

Los jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés del afectado.

Los conflictos de orden económico son los que crean, modifican o suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos, por ejm. De un conflicto individual de orden económico lo tenemos en el caso de que un trabajador demande nivelación de salarios pues afecta a sus interés particular y tratara de crear nuevas condiciones de trabajo.

### 3.3. Procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Antes de entrar de lleno en este punto que nos ocupa, es menester puntualizar algunos conceptos jurídicos importantes que deben de observarse antes de iniciar el procedimiento laboral, por la íntima relación que tienen y así tenemos que:

El artículo 17 constitucional eleva al rango de garantía individual el derecho que todo gobernado tiene a que los Tribunales estén expeditos para administrar justicia, y la materia laboral no es la excepción. Por lo que las Juntas también están expeditas para administrar la justicia obrero-patronal. Y para que la actividad jurisdiccional sea expedita, el tiempo juega un papel muy importante, debido a que existen derechos y obligaciones de las partes y de la autoridad que no pueden, quedan a su cumplimiento voluntario o definitivamente aplazado, por eso el legislador crea las figuras jurídicas de

la prescripción, caducidad, preclusión, etcétera y fija términos fatales para la realización de determinados actos; de ahí la importancia que tienen.

En la práctica la generalidad de las personas utilizan las palabras términos y plazo como vocablos sinónimos, sin embargo la doctrina jurídica sostiene que cada uno tiene un significado distinto. Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil establece la siguiente distinción entre uno y otro vocablo, diciendo: "Mientras el término propiamente dicho, expresa el día y la hora en que debe efectuarse un acto procesal, el plazo consiste en un conjunto de días, dentro del cual puede realizarse válidamente determinados actos". Como ejemplos podemos decir que el tiempo que transcurre entre el emplazamiento a juicio y la fecha en que se lleva a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, es un término; en cambio el tiempo en que transcurre entre la entrega de un expediente que se hace a un perito para que rinda su dictamen y la fecha tope que se le otorga para tal fin, será un plazo.

Durante el desarrollo del procedimiento laboral encontramos los siguientes términos:

- a) El que corre entre la hora y fecha en que se deja citatorio al demandado y el momento del día siguiente, en que se lleva a cabo el emplazamiento.
- b) El que corre entre el momento del emplazamiento y la fecha de la audiencia de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de Pruebas.
- c) El que corre entre la fecha de suspensión en la etapa de conciliación y la nueva fecha que se señale para continuar la audiencia.
- d) El que corre entre la fecha de notificación del acuerdo de admisión de pruebas y la fecha de recepción de las mismas.
- e) El que corre entre la notificación que se hace a las partes y la fecha de recepción de su declaración confesional.
- f) El que corre entre la audiencia de la fecha donde se reconviene al actor y la nueva fecha que se señala para que conteste la reconvenición.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

g) El que corre entre la notificación del acuerdo que señala hora y fecha para la audiencia de discusión y votación del laudo y la fecha de realización del tal acto.

h) El que corre entre la fecha de publicación de edictos y la del remate de bienes.

i) El que corre entre la audiencia de remate y la nueva fecha de la siguiente almoneda.

j) El que corren entre la notificación del acuerdo que señala hora y fecha para llevar a cabo una audiencia incidental y la fecha de realización de ésta.

k) El que corre entre la notificación del acuerdo que admite una demanda de tercería y la fecha de realización de la audiencia incidental.

l) El que corre entre la fecha de emplazamiento a huelga y la audiencia de conciliación.

m) El que corre entre el emplazamiento a huelga y la fecha del estallamiento de la misma.

A continuación señalamos varios de los plazos que se dan en el procedimiento del trabajo:

a) El tiempo de 24 horas de que goza la Junta para radicar la demanda.

b) El tiempo de 5 días de que goza la autoridad para notificar un acuerdo.

c) El tiempo de 48 horas que tiene la Junta para acordar una promoción.



- d) El tiempo de 3 días que se le conceden al actor para que corrija o aclare su demanda.
- e) El tiempo de 24 horas que tiene la Junta para acordar sobre la apertura de un incidente planteado.
- f) El plazo de 30 días de que goza la autoridad para desahogar las pruebas.
- g) Los 6 meses de que goza el actor para promover y evitar la caducidad de la instancia.
- h) El tiempo de 72 horas de que goza la autoridad para acordar sobre la diligenciación de un exhorto.
- i) El tiempo de 5 días que tiene la autoridad para diligenciar un exhorto.
- j) Los 3 días de que gozan las partes para formular alegatos.
- k) Los 10 días que tiene el dictaminador para formular el proyecto del laudo.
- l) Los 5 días de que gozan los representantes que integran la Junta para solicitar el desahogo de pruebas o nuevas diligencias.
- m) Los tres días de que gozan las partes para pedir la aclaración del laudo.
- n) Los tres días que tiene la Junta para resolver la petición de aclaración del laudo.
- ñ) Las 48 horas que tiene el Presidente de la Junta para hacer llegar al patrón el emplazamiento a huelga.

- o) Las 48 horas que tiene el patrón para contestar el emplazamiento a huelga.
- p) Las 48 horas que tienen los trabajadores para impugnar la personalidad del patrón.
- q) Las 72 horas de que goza el patrón para pedir la inexistencia de la huelga.
- r) Las 24 horas de que goza la Junta para resolver sobre la declaración de inexistencia.
- s) Las 24 horas que tienen los trabajadores para regresar a su trabajo, después de que se les notifique la resolución que declaró inexistente el movimiento de Huelga.

La Ley Federal del Trabajo en vigor le dedica íntegramente el capítulo VI del Título Catorce a la Reglamentación de la forma en que surten sus efectos y deben computarse los términos procesales. Y en el artículo 733 expone: "Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto y al notificación y se contará en ellos el día del vencimiento". Y enseguida dispone: "En ningún termino se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de ésta Ley".

Por su parte el artículo 735 del la Ley de la materia, establece lo siguiente: "Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles".

El contenido del artículo 736 establece la siguiente regla:

"Para computar los términos, los meses se regularan por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición en contraria en esta ley".

El legislador de 1980 modificó la regla que contenía la Ley en comento de 1970 que amplía el término para la parte patronal que radica fuera del lugar de la residencia de la autoridad, estableciendo una nueva distancia, al disponer: "Cuando el domicilio de la

persona demandada se encuentra fuera del lugar de residencia de la Junta, esta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de tres a doce días, tomando en cuenta los medios de comunicación existente.

Por último, las reformas a la misma de 1980 consignaron expresamente la siguiente regla, que ante la falta de tal disposición expresa provocaba dudas al respecto; y textualmente dice: "Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía".

En el desarrollo de la actividad jurisdiccional las autoridades laborales están sujetas a realizar sus actos dentro de un horario hábil para que los mismos tengan validez. Ello se advierte del contenido del artículo 714 de la Ley multicitada, que dice: "Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa". Por su parte el artículo 715 establece: Que son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados, domingos, días festivos y de descanso obligatorio y aquellos en los que la Junta suspenda sus labores. Y el horario hábil para llevar a efecto cualquier actuación es el comprendido entre las siete de la mañana y las diecinueve horas.

La excepción a las reglas anteriores la consigna el artículo 928 fracción III de la multicitada ley invocada, y consistente en que tratándose del procedimiento de huelga, todos los días y horas son hábiles para llevar a cabo cualquier actuación.

Por otra parte se considera importante consignar que el legislador previendo la necesidad de efectuar alguna diligencia por causa justificada fuera del horario a que se refiere el artículo 716, la Junta puede habilitar hora y día para llevar a cabo determinado acto, dejando constancia en autos de tal habilitación.

Independientemente de los supuestos anteriores, la ley también prevé la posibilidad de actuar legalmente después, de las diecinueve horas sin habilitación expresa de la Junta, y es el caso de que iniciada una audiencia o diligencia en día y hora hábil, podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. Y el mismo precepto dispone que en caso de suspensión de la audiencia o diligencia, deberá de continuarse en día hábil siguiente, dejando constancia en autos de la razón de la suspensión.

Intimamente ligada con el factor tiempo, y sobre todo con el tiempo dentro del procedimiento laboral, tenemos la figura jurídica de la caducidad de la instancia. Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil dice: "La caducidad es la

extinción de la instancia judicial porque las dos partes han abandonado el ejercicio de la acción procesal. Dicho abandono se manifiesta porque ninguna de ellas hace en el proceso las promociones necesarias para llegar a su fin".

El artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo regula la caducidad en la siguiente forma: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento".

La segunda parte del artículo en consulta establece las siguientes reglas de excepción, en cuyos supuestos no operara la caducidad a pesar de haber transcurrido más de seis meses de inactividad procesal:

- a) Si ya están desahogadas las pruebas del actor;
- b) Si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes;
- c) Si está pendiente de practicarse alguna diligencia;
- d) Si están pendientes de recibirse informe o copias que ya se hubiesen solicitado.

El procedimiento de la declaración del desistimiento tácito de la acción es sumamente sencillo, basta la solicitud del demandado para que la Junta cite a una audiencia, en la que después de oír y recibir las pruebas y alegatos de las partes, dictará resolución.

En la que prácticamente esta figura jurídica la ha desaparecido el legislador, ante la nueva obligación que les impuso a los Presidentes de las Juntas en el artículo 772, en el sentido de que siempre que sea necesaria la promoción del trabajador y éste no lo haya hecho en un lapso de tres meses, ordenará se le requiera para que la presente y se le apereciba que de no hacerlo operará la caducidad de la instancia. En la práctica jamás se dará la figura de la caducidad porque creo no habrá un solo trabajador en todo México, tan negligente que no haga la promoción que se le requiere, máxime que el propio artículo en mención de oficio le pone a su disposición la asesoría de un procurador de la Defensa del Trabajo.

La preclusión es la situación procesal que se produce porque alguna de las partes no ha ejercitado oportunamente y en la forma legal, alguna facultad o algún derecho procesales. Camelutti citado por Pallares, sostiene que la palabra preclusión tiene dos sentidos: "por un lado significa prohibir, impedir que una cosa ocurra o se haga; por otro lado, se refiere a un principio de orden en el desarrollo de la relación procesal, en virtud del cual, después de realizados o transcurridos ciertos términos, la parte no puede efectuar actos procesales".

La preclusión se encuentra reconocida en el artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar sin necesidad de acusar rebeldía". Un ejemplo, en nuestro Derecho Laboral, se da cuando se le pasan los tres días que se le otorgan a la contraparte de la oferente de una prueba testimonial (cuya recepción se hará fuera del lugar de la residencia de la Junta) para que exhiba el pliego de repreguntas.

Otro ejemplo será cuando habiendo ejercitado una facultad procesal, se pretende volver hacer uso de ese derecho. Como cuando el demandado formula su contestación a la demanda y más tarde quiere hacer valer una nueva excepción; ya que la demanda no se puede contestar más que una sola vez.

Un ejemplo más, cuando una de las partes hace uso de la facultad de ofrecer pruebas y con posterioridad desea ofrecer una prueba directa, ya que no puede ejercer dicho derecho dos veces (salvo que se trate de prueba superviviente).

Por último analizaremos la prescripción, la cual en nuestro sistema de Derecho Laboral no puede hacerse valer de oficio por las juntas, y de su estudio únicamente puede ocuparse al momento de pronunciarse el laudo que ponga fin al juicio, siempre y cuando se haya opuesto oportunamente la excepción correspondiente.

Prescripción, viene del latín *praescriptio*, onis, acción y efecto de prescribir. Y prescribir es adquirir una cosa o un derecho por la virtud jurídica de su posición continuada durante el tiempo que la ley señala, o caducar un derecho por lapso del tiempo señalado también a este efecto para los diversos casos.

En nuestro derecho laboral, únicamente se contempla la frase de la prescripción que se refiere a la pérdida de los derechos por el solo transcurso del tiempo. O sea cuando la ley otorga un derecho al trabajador o al patrón, y éstos no lo ejerciten, se extingue su derecho por el solo transcurso del tiempo.

Este figura jurídica de la prescripción se considera necesaria por el legislador, porque el interés social requiere certidumbre, seguridad, firmeza en las relaciones que se dan en el campo del derecho. Por eso se señalan en la ley en forma concreta los plazos precisos y definitivos en que deben ejercitar sus derechos tanto patronos como trabajadores.

La prescripción opera en el Derecho Laboral conforme a las siguientes reglas que señala la Ley Federal del Trabajo en vigor, en sus preceptos:

"Artículo 561.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contados a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción primera, la prescripción corre a partir, respectivamente del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre al día siguiente a la fecha de la separación.

Artículo 519.- Prescribe en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de la indemnización por riesgo de trabajo;

II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre respectivamente desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo;

Desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que se fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiedolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 520.- La prescripción no puede comenzar ni corre:

I.- Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 521.- La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interposición que la Junta sea incompetente; y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regulan por el número de días que le correspondan. El primer día se contara completo, aun cuando no sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente”.

A continuación analizaremos el procedimiento laboral, el cual se inicia con la presentación de la demanda y es por medio de ella donde el sujeto de un derecho laboral, ejercita su acción. O sea, que aunque las juntas estén expeditas para desarrollar la actividad jurisdiccional no puede intervenir de oficio en los conflictos obrero patronales, necesariamente necesitan ser instadas para tal fin, de ahí el interés de referirnos a la acción laboral y a la demanda.

Para la mejor comprensión de la acción procesal laboral imaginemos el caso de un trabajador que ha sido despedido y en su concepto tiene derecho a la indemnización constitucional y salarios caídos; y por mas gestiones extrajudiciales que realiza no logra una conciliación satisfactoria con su patrón, cómo logra satisfacer su interés jurídico?

Así tenemos que la demanda debe de reunir ciertos requisitos de fondo como son los siguientes.

a) Nombre del actor;

b) Nombre del demandado; aunque por disposición expresa, cuando no se conozca el nombre del demandado, puede señalarse el domicilio de la fuente de trabajo y la actividad a que se dedica el demandado, por considerar el legislador que con dichos elementos puede emplazarse a juicio, lo que implica que en lugar del nombre del demandado sólo se señale: "a quien resulte responsable”.



- c) Lo que se pide, o sea el objeto de la demanda.
  
- d) El nombre de la autoridad a quién se dirige la demanda.
  
- e) Los hechos en que se fundamenten las acciones y las disposiciones legales en que se apoye. Este último requisito comprende la narración de las condiciones de trabajo en que se viene laborando y en el salario con base en el cual se reclaman las prestaciones, y, obviamente también los hechos violatorios del derecho que se invoca como violado.

Todos y cada uno de los anteriores requisitos son importantes, y deben ser satisfechos por el actor, porque ello depende en gran parte el éxito de su acción. Ellos son los requisitos que señala la doctrina clásica y se aceptan en su totalidad hasta nuestros días. Sin embargo, en nuestro modesto modo de pensar a dichos requisitos agregaría uno más, que por simple y sencillo parece insignificante y es la firma o huella digital del actor. Para nosotros es más importante que cualquiera de los otros, porque una demanda sin firma o huella no produce ningún efecto jurídico.

En cuanto a la forma en que debe redactarse una demanda laboral, no existe en la ley ningún requisito especial, por lo que será suficiente que se haga por escrito y con tantas copias como demandados sean, en donde se cumpla con todos los requisitos de fondo anteriormente señalados, sin importar el orden en que se haga.

Los efectos que produce en el campo del derecho la presentación de una demanda de carácter laboral, son los siguientes: a) Interrumpe la prescripción de las acciones; b) Se inicia el procedimiento laboral; c) Se inicia la relación jurídica procesal entre el actor y la autoridad; d) fija la competencia de la Junta ante quien se presenta la demanda; e) De los anteriores efectos consideramos que el marcado con el

inciso a) es el más importante para la suerte de las acciones del actor, porque aunque se equivoquen al señalar el nombre de su patrón o presente su demanda ante una junta incompetente, el ejercicio en tiempo de sus acciones está asegurado por disposición legal.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Especial. Dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la de la recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas- en dicho acuerdo se ordena emplazar al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia.

El día y hora señalada para llevar a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes actora y demandada deben comparecer ante la Junta. La actora normalmente nombra apoderado legal para que los represente en el juicio en el cuerpo del mismo de la demanda, pero si no fue así es en este momento cuando procede a nombrar a su apoderado legal y para ello puede hacerlo verbalmente en el inicio de la audiencia. Si no comparece el actor, el nombramiento lo podrá hacer mediante carta poder previamente elaborada ante dos testigos o ante Notario Público, que se encargará de exhibir el propio apoderado designado.

En el caso del demandado deberá atenerse a su naturaleza jurídica para acreditar apoderado legal. Si es simple persona física y se demanda como tal, bastara una carta poder suscrita ante dos testigos o ante Notario Público para que la autoridad reconozca la personalidad del apoderado legal. También la designación la podrá hacer verbalmente en la audiencia.

En cambio si la demandada es una persona moral además de la carta poder o el testimonio notarial, deberá acreditar con documento público la legal existencia de la sociedad y las facultades de quien otorga el nombramiento de apoderado de la persona moral.

Si el compareciente lo hace como representante legal de la persona moral deberá exhibir el testimonio público respectivo que acredite su nombramiento, facultades y legal existencia de la persona moral de que se trate, en el que se deberá consignar además quién, con qué carácter y facultades le otorgó su nombramiento de representante legal.

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Si el actor formuló su demanda en contra del propietario de la fuente de trabajo, además de exhibir los documentos a que hemos hecho alusión anteriormente, según sea persona física o moral la demandada, el compareciente debe acreditar con documento idóneo, su carácter de propietario de la fuente de trabajo demandada o de la obra, según sea el caso, so pena que de no hacerlo se le niegue el reconocimiento de la personalidad que solicita.

Después de la comparecencia de las partes o de la interesada en acreditar su personalidad, la junta deberá pronunciar un acuerdo sobre el reconocimiento o rechazo del nombramiento de apoderado legal. Acuerdo que el inconforme puede combatir en amparo indirecto.

A este respecto se recomienda tener sumo cuidado en presentarse bien documentado, sobre todo cuando se trata de la parte demandada, pues en la lucha cotidiana ante los Tribunales del trabajo hemos observado que en muchos casos se recurre a criterios extraordinariamente formalistas y rigoristas en su perjuicio, para negarles el derecho a ser representada en juicio.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se divide en tres etapas, las primera de conciliación; la segunda de demanda y excepciones y la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La primera etapa, la de conciliación se desarrolla de la siguiente forma. "I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. II.- La Junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. III.- Si las partes llegan 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.

La etapa de demanda y excepciones se regula de acuerdo al artículo 878 de la ley Federal del Trabajo que establece: esta etapa se desarrollará conforme a las normas siguientes: "I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas

persisten 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 acciones 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 esta obligado a entregar una copia simple al actor de su contestación; si no lo hace la Junta expedir 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 estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que se susciten controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos; 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 contestada la demanda; VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar 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 señalándose 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 a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción".

Por otra parte, en relación con la etapa de demanda y excepciones dispone: "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 reproducido 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 existe el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

Con relación a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrolla conforme a las normas contenidas en el artículo 880 de la Ley aplicable aludida, que dice: “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 nuevas pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los diez días siguientes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos; III.- Las partes podrán 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 se deseche”. El artículo 779 de la ley Laboral dispone: “La junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la Litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes expresando el motivo de ello”.

Independientemente que las pruebas que puedan ofrecerse en esta tercera etapa de audiencia, con posterioridad a ella únicamente les serán admitidas a las partes las pruebas que se refieran a los hechos supervenientes o las que tengan relación con las tachas de los testigos.

Por otra parte la junta en el mismo acuerdo en que resuelva sobre la admisión y desechamiento de las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia y

desahogo de pruebas. Y cuando considere que en una sola audiencia no podrá desahogarse las pruebas, en el propio acuerdo se señalaran los días y horas en que habrán de desahogarse, procurando recibir primero las del actor y luego las de parte demandada, este período no deberá exceder de 30 días, el cual en la práctica jamás se cumple

En cuanto a la audiencia de desahogo de pruebas deberá desahogarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del acuerdo de admisión de pruebas, y se llevará a cabo conforme a las siguientes normas que consigna: el artículo 884 de la legislación Laboral: "I.- Abierta la audiencia de 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 hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha; II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá para continuarla dentro de los diez días siguientes haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la 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 cumplieren con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se le 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".

En esta etapa del procedimiento es donde se puede generar o desarrollar el delito materia de estudio, toda vez que en el desahogo de la prueba testimonial ofrecida por alguna de las partes, puede ocurrir que haya suplantación de persona y/o alguno de los declarantes (testigos) puede incurrir en una serie de falsedades por la serie de contradicciones en que se incurren, esto por una parte y por otra cuando las partes presentan documentos falsos.

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el Secretario hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes de desahogo posterior y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción; y turnara el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes. Y el proyecto de resolución en forma de laudo deberá contener: "I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica, y en caso, de la reconvencción y contestación de la misma; II.- El señalamiento de los hechos controvertidos; III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en caso, de lo alegado y probado; y V.- Los puntos resolutiveos.

Al concluir el término para formular alegatos o formulados estos termina la fase de instrucción mediante la declaración correspondiente y se abre la fase más importante del procedimiento, que es el fallo, que pone fin al procedimiento y que, en materia laboral recibe en nombre de laudo.

En esta fase del procedimiento puede darse el caso que los representantes que integran la junta, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del dictamen soliciten el desahogo de las pruebas para mejor proveer; y su recepción deberá ser dentro de un término de ocho días. Concluido lo anterior el Presidente de la Junta fijara hora y fecha dentro de los diez días siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo. Y el Artículo 888 de la Ley señala que la sesión donde se ponga a discusión y votación el proyecto del laudo, se desarrollará conforme a las normas siguientes: "I.- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones alegadas por las partes; II.- El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y III.- Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado". Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta. Si al proyecto se le



hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta. Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

El laudo deberá contener: "I.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie; II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; III.- Un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos. IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta; V.- Extracto de los alegatos. VI.- Las razones legales o de equidad; VII.- La Jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento; y VIII.- Los puntos resolutivos".

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar de la Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo. Por otra parte el laudo únicamente puede ser impugnado ante las autoridades de amparo y no procede ningún recurso en su contra ante el propio Tribunal que lo dicte.

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surtan sus efectos la notificación del mismo. Si el demandado no cumple dentro del término, el actor puede iniciar el procedimiento de ejecución forzosa del laudo ante el Presidente de la Junta que lo pronunció.

En el procedimiento de ejecución forzosa, podemos distinguir tres pasos y son: a) de requerimiento de pago; b) de embargo; y c) de remate.

La primera y segunda fase del procedimiento de ejecución la regula el artículo 951 de la ley al disponer: "En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes.

Concluida la fase del requerimiento de pago y embargo, se procederá a la tercera fase de remate de bienes, conforme a las normas establecidas en los artículos 967 al 975 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

#### 3.4. Quién está facultado para calificar el delito en el momento de su realización.

Al respecto no existe disposición alguna en la Ley referida que rijan esta situación, lo que normalmente se estima es que en un momento dado que las partes estimen dentro del procedimiento que se cometió algún ilícito, solicitan a la Junta copia certificada de las actuaciones correspondientes, desde luego en las que se hayan exhibido documentos falsos o se hayan presentado testigos falsos y así de esa manera hacer la denuncia de hechos correspondientes al C. Agente del Ministerio Público.

Ante tal situación es importante que al respecto se haga una reforma a la Ley Federal del Trabajo en el sentido:

1.- Sea adscrito un Ministerio Público a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que de esa manera pueda tener intervención por disposición legal en todos los juicios laborales.

2.- Otra reforma pudiese ser que en el juicio laboral (cualquiera) cuando se detecten hechos delictuosos se deberán de hacer de oficio, del conocimiento del Ministerio Público adscrito a la Junta.

3.- Ante tal situación el Ministerio Público deberá previo su conocimiento practicar las investigaciones correspondientes para determinar si existen o no hechos delictuosos y hacer su consignación correspondiente.

4.- Tomando en cuenta que los documentos falsos o testigos que se presenten a declarar siempre influyen en el momento de dictar un laudo, deberá de suspenderse el procedimiento hasta que se resuelva el asunto de índole penal.

5.- El escrito donde se haga del conocimiento de los hechos delictuosos al Presidente de la Junta, desde luego deberá de hacerse en vía incidental, esto con el objeto de que en un momento dado el Ministerio Público que conozca de tal situación pidiere al Presidente de la Junta que suspenda el procedimiento, durante un término para practicar las investigaciones correspondientes.

Esta propuesta es sobre la base de mi experiencia en litigios de orden civil y mercantil, donde se pueden tramitar incidentes criminales en dichos juicios que se encuentran regulados en el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.

## CAPITULO 4

### INAPLICABILIDAD E INOBSERVANCIA DEL ARTICULO 1006 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### 4.1. Autoridad competente para conocer del delito que se configure.

Es importante hacer una reflexión sobre la relación de cuestiones laborales que encontramos con diversas disciplinas y así tenemos como nos comenta el Maestro Alfredo Sánchez Alvarado que: "El Derecho Penal también se relaciona con el Derecho del Trabajo, originalmente, los Códigos Penales, consideraban como un delito la coalición y la asociación profesional; posteriormente cuando ya se reconoce la Asociación Profesional se sancionan las huelgas ilícitas, se habla de delitos y faltas con motivo del trabajo, Alberto Trueba Urbina nos habla de un Derecho Penal del trabajo, la conducta de patrones y trabajadores, se puede tipificar en algunos casos como delitos y como faltas, en últimas fechas, e inclusive, se ha asimilado el delito de fraude el que el patrón se abstenga de pagar salario mínimo al trabajador."<sup>107</sup>

Es importante destacar la importancia del respeto de los derechos y obligaciones que deben de prevalecer en las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, ya que para ello hubo la necesidad de sancionar ciertas conductas como es nuestro artículo en estudio.

"El Derecho Procesal. El Derecho del Trabajo tiene íntima relación con el Derecho Procesal, Proceso, Partes, Actor, Demandado, Tercero, Jurisdicción, Sanciones, Excusas, Pruebas, Representación, etc. Hay gran similitud entre el proceso Civil y el

procedimiento laboral, de ahí que se hable de un Derecho Procesal Laboral, siendo innumerables los autores que ya lo consideran como una disciplina jurídica autónoma así encontramos obras como Derecho Procesal del Trabajo de Alberto Trueba Urbina; Derecho Procesal Mexicano del Trabajo de Octavio M. del Trigo; Derecho Procesal del Trabajo de Armando Porras López; Derecho Procesal del Trabajo del Dr. Rafael de Pina; Derecho Procesal del Trabajo de Arturo Valenzuela; Derecho Procesal del Trabajo de Luigi de Litala, etc.. En casi todos los países ya se cuenta con un procedimiento laboral y se habla de una jurisdicción del trabajo. En nuestra disciplina se han hecho verdaderos estudios sobre los Tribunales del Trabajo; sobre los conflictos (sea jurídicos o económicos) sobre la Conciliación sobre el Arbitraje Obligatorio, la Huelga, Conflictos Económicos, la Transacción, etc. Sin poder negar el contrato del procedimiento común en el procedimiento del Trabajo en México es aplicable el Código Federal de Procedimientos Civiles supletoriamente al procedimiento del trabajo. Solo se debe procurar desvincular esto último, ya que el extremo formalismo daña más al trabajador.<sup>108</sup>

Si bien es cierto hay gran similitud entre el proceso civil y el proceso laboral, también es cierto que entre ambos existe mucha diferencia como podría ser para no entrar en detalles, que, el proceso laboral es eminentemente oral y el proceso civil no; que en el proceso laboral se señala día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas ( artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo) y en el proceso civil no; así podríamos seguir mencionado muchas más. En cuanto al comentario de que el extremo formalismo daña más al trabajador, en lo personal no comparto dicho punto de vista, ya que es necesario llevar el extremo formalismo sobre las relaciones laborales, tan es así que si no se lleva o firma el contrato individual de trabajo, recibos de pago, pago de prestaciones, entonces si se puede perjudicar al trabajador, esto, ya que en el momento en que es despedido el

<sup>107</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo Primero Vol. 1, México 1967, p. 39.

<sup>108</sup> *Ibidem*, 40

trabajador, al formular su reclamación el empleador puede negar simple y llanamente la relación de trabajo, la carga probatoria la tiene que soportar el trabajador, situación que pone al empleado en total y absoluta desventaja en el juicio, ya que la única alternativa que tiene para probar la relación de trabajo es de utilizar como medio de prueba es con testigos. En la práctica, es un tanto complicado probar la relación laboral ya que los testigos deben de precisar las condiciones de trabajo con absoluta certeza, idoneidad y desde luego existir congruencia entre las declaraciones de las personas que lo hacen, al mencionar las condiciones de trabajo y que sea lógico la razón del dicho de cada declarante: ante esta situación podemos concretar que el formalismo en Derecho del Trabajo, lejos de perjudicar al trabajador, lo beneficia.

Ahora bien, a continuación mencionaremos algunas causas que dan origen a los delitos en materia laboral, por lo que es pertinente citar el comentario del Maestro Alberto Trueba Urbina: "La diferencia de condiciones económicas entre obreros y patrones, la repercusión de estas condiciones en las relaciones de trabajo, y fundamentalmente la lucha de clases, originan la criminalidad laboral; por lo que ésta será más o menos intensa, según el tratamiento que otorgue el Estado a la clase trabajadora, en función de mayor o menor tutela y equidad para mantener el equilibrio social indispensable, como acto de subsistencia del régimen capitalista".<sup>199</sup>

A más de cincuenta y dos años del anterior comentario precisado por el autor citado, tengo la certeza que en la actualidad y en los albores del siglo XXI siguen siendo las mismas causa de los delitos laborales y yo me atrevería a agregar la desmedida voracidad y explotación de algunos patrones que son los menos, hacen de las suyas en complicidad con algunas autoridades corruptas, para no cumplir con sus obligaciones que derivan de la relación de trabajo como pudiera ser no cumplir con el pago de prestaciones, pagar incorrectamente la jornada extraordinaria, pagar los sueldos miserables que no alcanza para que una familia adquiera la ya tan ridícula canasta

básica; o no realizan o no llevan a cabo las inspecciones en los centros de trabajo a que están obligados para que se cumplan con las medidas de seguridad e higiene en el trabajo que están obligados. Para muestra de lo anterior basta con mencionar la burla de que fue objeto la clase trabajadora al determinarse un 6.9% de aumento al mínimo general y profesional para el año 2001, determinados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, situación que raya en lo absurdo; Otro ejemplo de incumplimiento, también es que algunos patrones no inscriben en el Seguro Social a sus trabajadores o si los inscriben omiten declarar el salario correcto o la categoría imprecisa, o tampoco les cubren el tiempo extraordinario que se les labora o si se los cubren omiten pagárselos conforme lo establece la ley y ello muchas veces ocasiona que el trabajador al reclamar sus derechos al patrón desencadena en un despido injustificado que a la postre no beneficiaría al trabajador por la sencilla razón de que no cuenta con documentos reales para acreditar su reclamación, causas que puede dar origen a elaborar documentos que a la postre se descubren como falsos.

Así podemos enumerar varias y diversas causas que dan origen a la criminalidad laboral como la llama el maestro Trueba Urbina, no se nos olvide que la Ley Federal del Trabajo fue creada para defender a la clase trabajadora, para terminar con la explotación del hombre por el hombre mismo.

Nuestra hipótesis normativa en estudio: Ley Federal del Trabajo: "Artículo 1006. A todo aquél que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana".

Al respecto nos comentan Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera: "que esta disposición en la Ley Federal del Trabajo "tiende, y ojala logre su objetivo de

---

<sup>17</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho Penal del Trabajo*, Botas, México, 1948, p. 115

terminar de una buena vez con la práctica generalizada de utilizar en los conflictos laborales testigos falsos, pero a la vez implica una responsabilidad para los funcionarios de las Juntas, quienes deben dictar sus resoluciones en conciencia y a buena fe guardada, aplicándoles, en su caso, las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos<sup>110</sup>.

No obstante que la Ley Federal del Trabajo prevé en el artículo en comento una penalidad, la Junta de Conciliación carece de facultades para imponerla. ¿porqué?; Porque la imposición de las penas es facultad exclusiva de la Autoridad Judicial, pero para ello se requiere que previamente dicha autoridad reciba del Ministerio Público una *averiguación previa* y debidamente integrada con ella la *consignación* de alguna persona por determinado delito comprobado presuntivamente.

Es decir, cuando se da en la práctica el hecho de que una persona presente documentos o testigos falsos, se debe iniciar una averiguación previa ante el Ministerio Público; tramitada ésta, mediante la comprobación de esa falsedad, el Representante Social determina la consignación ante el Juez Penal.

Recibida la averiguación previa y la consignación, el Juez Penal libra la orden de aprehensión, misma que una vez detenida la persona, se le toma la declaración preparatoria, se le dicta la formal prisión, se lleva a cabo el proceso en el que se perfeccionan las pruebas, se formulan conclusiones por las partes y se dicta sentencia, decretándose la pena según el caso.

Lo anterior así lo establece el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: "La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio

<sup>110</sup> TRUJBA URBINA Alberto y Jorge Trueba Barrera, *Ley Federal del Trabajo, Comentada, Pontuario, Jurisprudencia y bibliografía*, Sexagésima Sexta Edición, Porrúa, México, 1991, p. 456



Público, el cual se auxiliara con una la policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato”.

Ahora bien, en relación con el inicio de la averiguación previa existen criterios distintos respecto de qué Ministerio Público debe conocer de los hechos, porque tratándose de la comisión de delitos existen dos tipos: Delito del Fuero Común y Delitos del Fuero Federal. Actualmente incluso tenemos un Código Penal que en su artículo 1º, dispone: *“Este Código se aplicará en el Distrito Federal, por los delitos de la competencia de los tribunales comunes; y en toda la República, para los delitos de la competencia de los tribunales federales”*

Algunos abogados estiman que debe conocer la Procuraduría General de la República de los delitos cometidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que éstas se rigen por una Ley Federal del Trabajo y por lo tanto la competencia es Federal.

Otros, lo llevan a cabo en la práctica, dependiendo de qué Junta se trate; es decir, si el hecho se comete ante una JUNTA LOCAL, debe conocer la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (o del Estado en que se actúe); pero, si el suceso acontece en una JUNTA FEDERAL, entonces debe conocer la Procuraduría General de la República. En mi concepto, éste es el criterio adecuado; pero aún en el supuesto de que un hecho ante una Junta Federal se presente LA DENUNCIA ante la Procuraduría Capitalina o Estatal, al recibir y estudiar la denuncia, el Ministerio Público se declara incompetente y remite los autos al Fuero Federal que le corresponde, subsanando así el error del litigante.

De igual manera, normalmente el abogado laboralista al detectar que su contraparte ha presentado documentos o testigos falsos, pide a la Junta del conocimiento que se le de vista al Ministerio Público por la posible comisión de hechos delictivos ante

ella; la Junta da vista al Representante Social y con esa Vista el Ministerio Público lo que hace es mandarla a determinada área y de ahí a la Mesa de Trámite, ahí hasta que la turnan y empiezan a citar a las personas. Y hasta que se integra la averiguación previa y se consigna ante un Juez Penal.

Es decir, por una lado se ejerce un medio de presión en el Juicio Laboral al solicitar sé de vista al Ministerio Público; lo cual, para los intereses que se representan son correctos. Pero, hacerlo de ésta manera es ir por el camino más largo, pues llevaría a obtener primeramente el Laudo de la Junta y con ello la valoración jurídica de los testigos, mismo que aunque fueran falsos, la Junta podría caer en el error de otorgarles valor probatorio y ello sería un arma de los testigos para defenderse de la imputación ante el Ministerio Público y así hacer más difícil la consignación penal al colocar al representante social en una disyuntiva, la que no debería existir, pero en la práctica jurídica existe y es discutible.

En mi concepto, lo más inteligente y con mayores efectos psicológicos para con la contraria, de manera directa ante la Junta se debe hacer el uso de la palabra y objetar tales pruebas como falsas y solicitar copia certificada de todo lo actuado, esto en virtud de la forma de conducirse de la contraria al presentar documentos o testigos falsos:

Opciones:

a) - Ofrecer otros medios probatorios para echar abajo los de la contraparte (sea un dictamen pericial que demuestra la falsedad del documento; sean testigos que contradigan y desvirtúen a los testigos contrarios, en el momento que sé habrá el incidente de tachas de testigos.

b) - Hacer referencia expresa que ante la falsedad clara de los documentos o de los testigos, se nos expidan copias certificadas de todo lo actuado y se nos reserve el

derecho legal de presentar por separado la denuncia penal correspondiente ante el Ministerio Público; e incluso por conducto de apoderado.

Podría intentarse solicitar como medida provisional, la suspensión del Juicio hasta en tanto el Ministerio Público determina la falsedad de tales pruebas, situación que en la práctica jamás se da por la sencilla razón de que no existe fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo para ello

Y aún cuando no se lograra la aplicación de la medida provisional, se debe solicitar la misma ante el Ministerio Público en el escrito inicial de Denuncia; presentado ante la Junta copia sellada de la denuncia o solicitando al Representante Social que mediante oficio comunique a la Junta el inicio de la indagatoria. Ello, lógicamente debe causar el efecto en la junta de analizar cuidadosamente las pruebas para otorgarles valor probatorio o no en el laudo.

En mi concepto, no me esperaría a cualquiera de los dos trámites, sino que intentaría las dos opciones al mismo tiempo; ofrecería pruebas para desvirtuar las apócrifas y a la vez presentaría la denuncia penal por separado; solicitando la medida provisional en ambas hipótesis (ante la Junta y ante el Ministerio Público), haciendo referencia incluso a la posible ventaja y al daño que la Junta podría incurrir en caso de otorgar valor probatorio a testigos o documentos falsos, lo cual se encuentra previsto como delito cometidos por los servidores públicos en términos de las fracciones VI y VII del artículo 225 del Código Penal para el Distrito Federal:

Artículo 225 "...

VI. Dictar, a sabiendas, una resolución de fondo o una sentencia definitiva que sean lícitas por violar algún precepto terminante de la ley, o ser contraria a las actuaciones seguidas en juicio o al veredicto de un jurado, u omitir dictar una resolución

de trámite, de fondo o una sentencia definitiva lícita, dentro de los términos dispuestos en la ley”.

“VII. Ejecutar actos o incurrir en omisiones que produzcan un daño o concedan a alguien una ventaja indebida”.

Derivado de lo anterior, se tendrían otras acciones a intentar para evitar que la Junta maliciosamente nos niegue presentar pruebas para atacar las de la contraria, actuando incluso en contra del secretario o titular de la misma Junta.

El estudio en comento del artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, dicha hipótesis no hace una designación del delito en sí (no le establece un nombre), sólo prevé una penalidad a la conducta delictiva (presentar documentos o testigos falsos).

Sin embargo, en el Código Penal para el Distrito Federal, esa conducta sí tiene un nombre:

a).- El presentar documentos falsos está considerado como Delito de uso de documentos falsos, y se previene en la fracción VII del artículo 246, que señala: “VII.- El que a sabiendas hiciere uso de un documento falso o de copia, transcripción o testimonio del mismo, sea público o privado”. Se le impondrá de 4 a 8 años (tratándose de documentos públicos) o de seis meses a 5 años (en caso de documentos privados); pero, en ambos casos la penalidad es superior a la citada en la Ley Federal del Trabajo.

Comentario: El uso no la simple tendencia, que no constituye delito – del documento falso o de su copia, transcripción o testimonio, ha de hacerse por quien no sea partícipe del delito de falsificación de documento, no solo materialmente sino en cualquier otra forma por la cual deba responder como partícipe de la falsificación; así se deduce el delito específico requerido por la ley al prescribir que el uso ha de hacerse a

sabiendas de la existencia de la falsificación, lo que la ley no habría requerido si el activo del delito de uso pudiera serlo el falsario en cualquiera de los grados de participación; autor, cómplice, encubridor, etc. (artículo. 13 de Código Penal para el Distrito Federal).

b).- El presentar testigos falsos también está considerado como delito de informes falsos dados a una autoridad distinta de la Judicial, y se previene en la fracción I del artículo 247 del ordenamiento legal antes invocado: "i.- al que interrogado por alguna autoridad pública en ejercicio de sus funciones y con motivo de ellas, faltare a la verdad;" Se le impondrá de dos a seis años de prisión, penalidad superior a la contemplada en la Ley Federal del Trabajo.

Comentario: Testigo es quien declara en causa ajena. La declaración falsa ha de ser rendida estando la autoridad pública dependiente de la Administración Pública, en el ejercicio de sus funciones legales y con motivo de éstas y de la actividad que le compete. La autoridad no ha de ser el judicial sino los Tribunales de Trabajo. El objeto jurídico del delito es el interés de la colectividad social, y por tanto del Estado, de que la fe pública no sea burlada al falsearse la verdad, ante un funcionario público en el acto de ejercer sus funciones. Se consuma en el momento de cerrarse el acto con la lectura y ratificación del acta respectiva; hasta ese momento cabía la rectificación de lo asentado en el acta, sin que la posterior retractación destruya la acción consumativa del delito. Para que el hecho sea punible se requiere que la falsedad produzca o pueda producir perjuicio.

Si bien es cierto que en la hipótesis a estudio se señala "el que presente documentos o testigos falsos", no debemos olvidar que el mismo Código Penal para el Distrito Federal en su artículo 13 establece las distintas formas de comisión de un delito.

De ahí que penalmente se deba actuar primeramente en contra de la persona que presentó los documentos o testigos falsos y en contra de los testigos falsos; ambos de conformidad con la fracción III del citado artículo 13: "Los que lo realicen conjuntamente".

#### Jurisprudencia

##### a).- Uso de documentos falsos

"La comisión delictiva debe hacerse mediante un acto pasivo y no de una omisión, y ser real no presunto ni hipotético o judicial o extrajudicialmente, preparando una prueba, iniciando actos judiciales, presentando el documento para su autenticación, protesto, reconocimiento, descuento, renovación, conversión, o poniéndolo en circulación o notificarlo, etc."

##### b).- Informes falsos

"Comete el delito de falsedad en declaraciones judiciales la persona que, interrogada por una autoridad pública como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, en ejercicio de sus funciones, declara faltando a la verdad". (A. J., t. XIV, pág.201).

##### c).- Coparticipación delictiva

"La coparticipación es un fenómeno jurídico que se actualiza cuando varios individuos, voluntaria y conscientemente, concurren a la comisión de un mismo delito, interviniendo ya en la concepción, preparación o ejecución del delito, induciendo o compeliendo a otros a cometerlo; auxiliando o cooperando de cualquier manera en su ejecución o auxiliando a los delincuentes con posterioridad a la ejecución del delito, en

los casos previstos por la ley; por lo cual, en la coparticipación, no solo se comprende a los autores materiales, sino también a aquellos que figuren como autores intelectuales, cómplices o encubridores". (S. J. Séptima Época, Segunda Parte, Volumen 9, pág. 19).

#### 4.2. Porque razón es letra muerta el artículo 1006 de la ley federal del trabajo.

En mi experiencia, al representar los intereses de trabajadores, que son despedidos injustamente y reclaman una serie de prestaciones, entre las más importantes, la acción de reinstalación o la Indemnización Constitucional, puede excepcionarse el patrón, negando la acción que se intenta en virtud de que el trabajador renunció voluntariamente.

A continuación expondré el caso del trabajador que represente en un juicio, en el cual la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dictó su fallo que fue adverso al trabajador:

"El trabajador JAVIER ESTRADA MONCADA con 18 años de antigüedad, con un horario de 7.00 a.m. a 20.00 hrs. p. m., de lunes a viernes de cada semana, con una hora diaria para tomar alimentos y los días sábados de 7.00 a. m. a las 13.00hrs. y percibiendo como último salario la cantidad de \$ 43.85 diarios, prestaba sus servicios para la empresa COMBUSTIBLES ROQUERO, S. A. y el día 9 de julio de 1997, fue despedido el trabajador por conducto de su Gerente General, a las puertas de la empresa, impidiéndosele el acceso a la misma, argumentándole que ya no eran necesarios sus servicios.

Ante tal situación el trabajador se vio en la necesidad de promover juicio laboral, reclamando como acción principal, la de Reinstalación, siendo radicada dicha demanda ante la Junta Especial Numero Tres de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con Residencia en el Distrito Federal, bajo el numero de expediente: 521/97; la referida autoridad señala día y hora para que tuviera verificativo la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con los apercibimientos de ley respectivos, audiencia a la que deberán de comparecer las partes a defender sus derechos. Ante tal situación compareció la parte Actora (trabajador) y la demandada (empresa), en la cual ocurrió lo siguiente: **Audiencia que tuvo verificativo el día 12 de marzo de 1998**; se abrió la etapa de conciliación convidándolos la autoridad para llegar a un arreglo, siendo imposible el mismo, porque la empresa no tenía voluntad para terminarlo por la vía de la conciliación, ante tal situación, la autoridad cerro la etapa Conciliatoria y turnan los autos a la etapa de Demanda y Excepciones.

En la etapa de Demanda y Excepciones, la parte actora ratifico su escrito de demanda; acto seguido la parte demandada, en términos generales contesto la demanda negando que el actor tuviera derecho a reclamar la Reinstalación en su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando, en virtud de que con fecha 9 de julio 1997 renunció por escrito al trabajo, y recibiendo su finiquito correspondiente en el cual manifiesta que no se reserva acción o derecho que ejercitar por tal motivo recibiendo por tal motivo el pago de sus prestaciones: vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad entre otras.

Acto seguido se le concedió el uso de la palabra a la parte actora, para que en vía de replica haga sus manifestaciones, argumentó la parte actora, que era falso todas la aseveraciones que precisa la parte demandada (patrón) en su escrito de contestación a la demanda, ya que el trabajador actor, jamás había renunciado al trabajo, ni mucho menos



había recibido dinero alguno por concepto de las prestaciones mencionadas en el finiquito, esto tal y como se probara en el momento procesal oportuno.

Enseguida la parte demanda (patrón) manifestó que lo único cierto, era lo que se exponía en su escrito de contestación a la demanda, que en términos del formuló controversia.

Al hecho primero: Este hecho es en parte cierto y en parte falso por lo que se niega, cierto la categoría, fecha de ingreso y salario del actor, pero es falso lo demás, ya que lo cierto de los hechos es que el demandante tenía un horario de trabajo comprendido de las 7:00 horas a las 16:30 horas con una hora para descansar o tomar alimentos fuera del centro de trabajo de las 13:00 a las 14:00 horas de lunes a viernes de cada semana y los sábados de 7:00 a las 13:00 horas, descansando el domingo.

Al hecho segundo: Este hecho es cierto, únicamente aclarando que el horario de labores con que cumplió el actor hasta el día en que renunció, fue el comprendido de las 7:00 horas a las 16:30 horas con una hora para descansar o tomar alimentos fuera del centro de trabajo de las 13:00 a las 14:00 de lunes a viernes de cada semana y los sábados de 7:00 a 13:00 horas, descansando el domingo.

Al hecho tercero: Es totalmente falso por lo que se niega, lo cierto es que tal y como se ha manifestado en reiteradas ocasiones el actor jamás fue despedido ni justificadamente ni injustificadamente, ni en la fecha, ni hora que indica, ni en ninguna otra, así como tampoco por conducto de la persona que señala en este hecho que se contesta ni por ningunas otras, ni en el lugar que indica, ni en ningún otro, en consecuencia resultan falsas las manifestaciones que se le imputan al C. Jesús Morales Troncoso, resultando así física y jurídicamente imposible que haya existido despido alguno y en consecuencia resultan también falsas e inexistentes las de por sí oscuras, vagas,

imprecisas e inverosímiles manifestaciones y circunstancias en las que afirma el actor ocurrió el supuesto despido.

Así mismo lo cierto de los hechos es que se reitera que el actor no se le despidió, ni se le ha despedido de su empleo, ni justificadamente, ni injustificadamente, ni en la fecha que señala ni en ningunas otras, ni por conducto de la persona que indica, ni por ningunas otras que legalmente representen los intereses de mi poderdante, sino que él mismo renunció libre y voluntariamente a sus labores para mi representada por así convenir a sus intereses el día 9 de julio de 1997 mediante carta renuncia de la misma fecha debidamente firmada al calce por el demandante con su puño y letra, documento que les dirigió tanto al C. Jesús Morales Troncoso, persona física que es el Gerente General de la empresa COMBUSTIBLES ROQUERO, S.A., así como a esta última que era su patrón, en el domicilio de esta última ubicado en: Fresno No. 412, Col. Santa Ma. la Ribera, Delegación Cuauhtémoc México D. F., todo lo anterior asentado en dicha documental, circunstancia que será debidamente acreditada en el momento procesal oportuno.

Al hecho cuarto: Este hecho es falso por lo que se niega, ya que lo cierto es que se reitera que al actor no se le despidió, ni se le ha despedido de su empleo, ni justificadamente, ni injustificadamente, ni en la fecha, ni en ningunas otras, ni por conducto de la persona que indica, ni por ningunas otras que legalmente represente los intereses de mi poderdante, sino que el mismo renunció libremente y voluntariamente a sus labores para mi representada por así convenir a sus intereses el día 9 de julio de 1997, mediante carta renuncia de la misma fecha que les dirigió tanto al C. Jesús Morales Troncoso, persona física que es el Gerente General de la empresa Combustibles Roquero, S.A. como a esta última que era su patrón, en el domicilio de esta última persona moral ubicado en Fresno No. 412 Col. Santa Ma. la Ribera, Delegación Cuauhtémoc, México D. F., todo lo anterior asentado en dicha documental circunstancia que será debidamente acreditada en el momento procesal oportuno.

Por lo anterior jamás pudo haber nacido la obligación de mi mandante de entregarle al actor aviso de rescisión alguno, respecto de un despido que jamás existió por lo que resulta inapelable el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.- fecha y rúbrica.

Acto seguido en dicha audiencia, después que la parte demandada contestó la demanda, en vía de réplica la parte actora manifestó en términos generales que lo único cierto es lo que se expresa en el escrito inicial de demanda y además de que el hoy actor jamás renunció al empleo.

Posteriormente la Junta cerró la etapa de Demanda y Excepciones y turnó los autos a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en la que las partes solicitaron se difiriera.

Posteriormente el día 23 de abril de 1998, comparecieron las partes a la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La parte actora ofreció las siguientes pruebas para acreditar los extremos de su acción:

1.- La Confesional a cargo de la empresa demandada Combustibles Roquero, S.A.; 2.- La Confesional del Hechos Propios, a cargo del C: Jesús Morales Troncoso; 3.- La Testimonial; 4.- La Inspección; 5.- La Instrumental Pública de Actuaciones; 6.- La Presuncional Legal y Humanan; 7.- La Documental, consistente en el Contrato Colectivo de Trabajo que tiene celebrado la empresa demandada con diversa organización sindical.

La parte demandada ofreció de su parte las siguientes pruebas:

1.- La Confesional a cargo del actor Javier Estrada Moncada; 2.- La Testimonial; 3.- LA DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en carta renuncia de fecha 9 de julio de 1997, debidamente firmada al calce, por el actor Javier Estrada Moncada con su puño y letra documento que les dirigió tanto al Lic. Jesús Morales Toncoso, persona física que es el Gerente General de la empresa Combustible Roquero, S.A., como a esta última que era su patrón con domicilio esta persona moral ubicado en Fresno No. 412 Col. Santa Ma. la Rivera, Delegación Cuauhtémoc, México D. F., todo lo anterior asentado en la presente documental y con la cual se acredita hasta la evidencia que el demandante no se le despidió de su empleo ni justificada, ni injustificadamente sino que el mismo renuncio libre y voluntariamente a sus labores que prestaba para Combustibles Roquero, S.A., por así convenir a sus intereses el 9 de julio de 1997; 4.- La Documental Privada, consistente en finiquito pagado por la empresa Combustibles Roquero, S.A. de fecha 9 de julio de 1997, debidamente firmado al calce arriba del renglón correspondiente a su nombre por el C. Javier Estrada Moncada, con su puño y letra, documento con el cual se acredita....; 5.- La Documental Privada, consistente en póliza de pago.....; 6.- La Documental Privada consistente en 39 recibos de pago de salario; Ofreciendo como medio de perfeccionamiento respecto de las pruebas marcadas con los numerales 3, 4, 5 y 6 primero la ratificación a cargo del actor y para el caso que desconozca como suyas las firmas que los calzan ofrece la Prueba Pericial Caligráfica, Grafoscópica y Grafométrica, periciales a cargo del C: Perito Benjamin Fierro Romero, prueba que versara sobre:

a. Que diga el perito si corresponden o no al puño y letra del actor las firmas que calzan o aparecen en los documentos cuestionados.

b. Que diga el perito que firma indubitables o elementos de comparación utilizó en la elaboración de su dictamen.

c. Que diga el perito que ciencias o técnicas aplicó para la elaboración de su dictamen.

d. Que diga el perito la razón de su dicho.

7.-La Documental, consistente en copia del contrato colectivo de trabajo; 8.-La Instrumental de Actuaciones y; 9.-La Presuncional Legal y Humana.

Inmediatamente paso a objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora.

Después se le concedió el uso de la palabra a la parte actora quien formuló las objeciones a las pruebas de la parte demandada en los siguientes términos: Que en este acto se objetan todas las pruebas ofrecidas por la parte demandada, en cuanto al alcance y valor probatorio que pretende atribuirles y por no estar ofrecidas con arreglo a derecho.- Y muy en especial a la prueba marcada con el numeral 3 objetándose la misma en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, toda vez que dicha firma que lo calza no corresponde al puño y letra del actor, ni mucho menos a un documento auténtico en su integridad, objetándose también la prueba marcada con el numeral 4, en los mismos términos que la anterior y también se objeta la prueba marcada con el numeral 5 y 6 en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, aclarando que jamás dice el nombre del actor o firma que calza el nombre, que calza donde esta puesto el nombre, por lo que no se puede determinar que dicho documento hubiese sido firmado por el actor y la prueba marcada con el numeral 6 se objeta en cuanto a su autenticidad de contenido y firma y a efecto de acreditar los extremos de dicha objeción se ofrece como Prueba -La Pericial Caligráfica, Grafoscópica y Grafométrica a cargo del perito (se propuso a uno) el cual deberá de rendir su dictamen conforme al siguiente cuestionario:

Que diga el perito si corresponde o no al puño y letra del actor las firmas que calzan los documentos que han sido objetados; Que diga el perito que elementos utilizó

para la realización de su dictamen; que diga el perito que ciencia o técnica aplicó para la elaboración de su dictamen y que diga el perito la razón de su dicho. Se señala como documentos indubitables la firma que estampó el actor en su escrito inicial de demanda, así como las subsecuentes en sus diferentes comparecencias en el expediente. Por último se objetan todas las pruebas de la parte demandada por no estar ofrecida con arreglo a derecho.

Por último la autoridad cerró la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas señalaron diversas fechas para el desahogo de pruebas.

Después de haberse desahogado la prueba confesional que ofrecieron las partes a cargo de cada una, correspondiente y como nadie reconoció las firmas, en especial el actor, se señaló fecha para el desahogo de la prueba Pericial que ofrecieron las partes.

El Perito de la parte actora rindió su dictamen en le cual emitió su siguiente **conclusión:**

a.- Como consecuencia del estudio, análisis y confrontas efectuadas, se concluye que las firmas contenidas en los documentos impugnados, liquidación de finiquito y 39 recibos, por su origen grafico, corresponden y se identifican como producidas por el puño y letra del actor

b.- Respecto de las firmas contenidas en los documentos cuestionados "carta renuncia" y "recibo finiquito", no es posible emitir una conclusión a cerca de su autenticidad o falsedad, por no ser estas originales, sino producto de una copia.

El Perito de la parte demandada emitió su siguiente **conclusión:** todos los documentos cuestionados, después de haber realizado el estudio correspondiente se determina que todos los documentos, si corresponden al puño y letra del actor.

Dada la discrepancia de ambos dictámenes periciales, la autoridad señaló fecha para desahogar la Prueba Pericial del Perito Tercero en discordia y giró oficio, a la Secretaría Auxiliar de Diligencias para que designe un perito en dicho expediente con el objeto de emitir su dictamen, respecto a los documentos cuestionados.

El día 16 de noviembre de 1998 se celebró la audiencia para que el Perito Tercero discordia, designado por el tribunal rindiera su dictamen, en la cual dijo: Dictamen: Fue requerida mi intervención, a fin de determinar la autenticidad o falsedad de las firmas que como el hoy Actor C. Javier Estrada Moncada, aparecen estampadas al calce de los documentos cuestionados que a continuación se describen: Documentos cuestionados: Para el presente análisis se han señalado como documentos problema los que se detallan a continuación.

1.- Carta Renuncia fechada el 9 de julio de 1997, impresa por computadora en terminal "láser" en una hoja blanca tamaño carta, conteniendo firma autógrafa al calce sobre el nombre de aclaración del hoy actor, documento que obra anexo en original a fojas 44 del expediente.

2.- Recibo Finiquito, fechado el 9 de julio de 1997, elaborado por impresión por computadora en terminal "láser" en una hoja blanca tamaño carta, conteniendo firma autógrafa al calce sobre el nombre de aclaración del hoy actor, documento que en original obra anexo a fojas 45 del expediente.

Elementos para base de cotejo: Como elementos indubitables para ser utilizados como base de comparación, se toman en consideración las muestras de firmas habituales auténticas asentadas por el hoy actor C. Javier Estrada Moncada en los documentos siguientes:

a) Escrito inicial de demanda fechado el 8 de septiembre de 1997, anexo en original a fojas de la 1 a la 6 inclusive del expediente.

b) Audiencia de fecha 23 de abril de 1998, anexo a fojas 90 y 91 del expediente.

c) Audiencia de fecha 27 de ..... de 1998, anexo a fojas 101 el expediente.

Estudio técnico grafoscópico: A fin de resolver el problema que se me plantea, procedí a realizar un minucioso y detallado estudio, tanto de las particularidades que singularizan a las firmas dubitadas como de las particularidades que identifican plenamente el origen gráfico de las indubitadas, para lo cual se utilizó el método o sistema denominado de "COMPARACIÓN FORMAL", el cual consiste en observaciones reiteradas y metodológicas, así como de la evaluación formal de las características que conforman a los elementos integrales de todas y cada una de las rúbricas examinadas y ya en conocimiento de todo aquello, procedo a exponer las siguientes:

Consideraciones.-Una vez hecho lo anterior y como se afirma en la descripción del documento objetado, la firma que lo calza fue estampada en forma autógrafa, lo cual significa que procede de propia del ejecutante y no por medio de reproducción de la misma, ya fuera aplicando medios, métodos, mecanismos o instrumentos de ningún tipo por lo cual procede y así se llevo a cabo el cotejo respectivo, mediante el cual pude percatarme que entre las firmas problema y las indubitables que para base de cotejo tuve a la vista, están una serie de nobles y fundamentales semejanzas, las cuales por su carácter básico me aportan elementos técnicos suficientes para poder aseverar que tanto unas, como las otras provienen por su ejecución de común origen gráfico, es decir que fueron puestas de puño y letra de una sola y misma persona, por lo tanto se puede determinar que las firmas cuestionadas corresponden a modelos habituales de la firma



del hoy actor, C: Javier Estrada Moncada y por ello que se trata de firmas AUTENTICAS asentadas por la mano de dicha persona.

Es importante mencionar que las afinidades localizadas se presentan tanto en los elementos "INTRÍNSICOS", como en los "EXTRÍNSICOS", abarcan las características de orden general o los detalles y particularidades de estructuración, como se detalla a continuación

I- En cuanto a características de orden general, las concordancias advertidas abarcan: - Alineamiento básico -Presión muscular -Habilidad y rapidez de ejecución- Espontaneidad en el manejo del instrumento inscripto específico-Espacios interlineales-Angulosidad -Formas y colocación de indicios, enlaces, cortes y terminaciones-Igualmente presentan: tamaño, proporción y número de sus elementos formativos.

II-Por lo que respecta a los detalles y particularidades de estructuración, las similitudes observadas se presentan y adquieren mayores proporciones en: -Puntos de ataque -Puntos de apoyo -Puntos de descarga de tinta -Rasgos finales -Luz virtual-Signos de puntuación -Tildes- Cuerpos de mayúsculas y minúsculas

Por las razones anteriormente expuestas como resultado del estudio técnico, grafoscópico practicado y de acuerdo a mi leal saber y entender, emito la siguiente:

Conclusión: única.- Son autenticas, por lo tanto si corresponden por su ejecución al puño y letra del hoy actor C. Javier Estrada Moncada, las firmas que a su nombre aparecen estampadas en los documentos cuestionados que se describen ampliamente en le proemio del presente dictamen, afirmación que se fundamenta en las consideraciones vertidas en le cuerpo del estudio técnico grafoscópico expuesto: fecha, nombre y rubrica de la seudo perito.

La transcripción total del dictamen rendido por la perito, fue con el objeto de que se aprecie en su integridad la falta de capacidad en el personal que tiene la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al aceptar los servicios de una persona como perito de la propia Junta, sin tener los conocimientos técnicos necesarios para desarrollar el trabajo de perito, pero lo mas grave es la falta de capacidad de los Secretarios de Acuerdos, puesto determinante ya que son los que cotidianamente tienen el trabajo de aplicar la Ley se atreven a aceptar a una persona sin que pertenezca a la Junta Federal o a Institución Oficial que lo acredite como tal y aun mas sin tomar en cuenta la obligación que tiene la Autoridad para requerirlo que dado lo impreciso y vago que resulta el dictamen para que lo aclare y/o especifique; debiendo determinar también si dicho documento era copia fotostática y original; si no era un documento escaneado, situaciones que llevarian a tratarse como falso documento, de lo que se desprende el favoritismo o inclinación de la Autoridad hacia alguna de las partes, que conlleva a la parcialidad de la Autoridad.

Y ademas la Junta Federal ni siquiera se tomo la molestia de analizar la impugnación que se hizo la parte actora al dictamen rendido por dicho Perito Tercero en discordia designado, el cual a continuación transcribo: "*impugnación al dictamen*".

La siguiente objeción al dictamen tercero en discordia, es una recopilación de peritos Grafóscopos del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Primera.- La perito tercero en discordia, en el capitulo denominado "documentos cuestionados" en los numerales 1 y 2, manifiesta que se trata de documentos impresos por computadora en terminación "láser".

Observación.- Sin haber entrado al estudio de los documentos cuestionados, afirma que se trata de documentos "impresos por computadora en terminación láser y firma autógrafa" sin que haya un argumento que apoye su aseveración.

Segunda.- En el capítulo denominado consideraciones en su dictamen manifiesta, "que la firma que calza el documento objetado fue estampada en forma autógrafa, lo cual significa que procede de propia mano del ejecutante y no por medio de reproducción de la misma, ya fuera aplicado medios, métodos, mecanismos o instrumentos de ningún tipo".

Observación.- Su afirmación es emitida de manera por demás ligera, ya que carece de un fundamento técnico que apoye su afirmación.

Tercera.- En el segundo párrafo, manifiesta que "las afinidades localizadas se presentan tanto en los elementos "intrínsecos" como en los "extrínsecos".

Observación.- La perito tercero en discordia, no señala cuales son los elementos intrínsecos y extrínsecos y por lo tanto no los define; siendo estos puntos de referencia de suma importancia en un estudio grafoscópico, ya que estos puntos de referencia son propios de cada persona al ejecutar su firma en un documento.

Cuarta.- Con el número I, en la parte final de la hoja 3, enumera las características del orden general.

Observación.- La Perito Tercero en discordia únicamente señala el nombre de las características generales, pero no las describe o califica, como por ejemplo no menciona qué tipo de presión muscular posee el ejecutante, si es sutil, media o regular, apoyada o mixta; cuál es la tensión de la línea, si es floja o si es firme, etc.

Quinta.- Con el número II. Señala detalles y particularidades de estructuración.

Observación.- La perito tercero en discordia, no especifica en que parte de las firmas se localizan los puntos de ataque, los puntos de apoyo, los puntos de descarga de tinta, los signos de puntuación, las tildes etc. Por lo tanto, tales puntos se localizarán de acuerdo al criterio de cada persona que observe las firmas cuestionadas.

Sexta.- La perito tercero en discordia únicamente se concreto a señalar consideraciones, pero jamás realizó un estudio grafoscópico, como se desprende de su propio dictamen, ya que en el mismo no existe la parte medular que es el capítulo estudio grafoscópico. Opiniones de peritos grafoscopos

Primera.- Si bien es cierto que no se ofreció la prueba en documentoscopia, también lo es que el perito de la parte actora se percató que los documentos: Carta renuncia y Recibo Finiquito ambos de fecha 09 de julio de 1997, proceden de copias computarizadas con impresión de inyección de tinta, por tal motivo, la perito tercero en discordia, primero debería avocar su estudio a determinar la procedencia de los documentos; si fueron elaborados en su totalidad en impresora de computadora de cualquier tipo, para después proceder a determinar que la firma es autógrafa, y así emitir el dictamen sobre la autenticidad o falsedad de las firmas que calzan los documentos problema

Segunda.- Existen discrepancias entre los peritajes del perito de la parte actora y la perito tercero en discordia. La perito tercero en discordia afirma que los documentos provienen de impresión en terminación "láser" con firma autógrafa y el perito de la parte actora afirma que los documentos cuestionados provienen de una impresora de inyección de tinta. Los documentos elaborados por ambas impresoras, aunque los mecanismos sean diferentes, tienen una impresión muy parecida.

La realidad es que tanto la Renuncia como el Recibo Finiquito, ambos de fecha 09 de julio de 1997, tanto el texto como las firmas si provienen de un instrumento de

# Falta Página

1/25

Seminario Judicial de la Federación y su gaceta en materia común.  
Número de registro 199,696.

**PERICIAL EN GRAFOSCOPIA. VALOR PROBATORIO DE LOS DICTÁMENES CUANDO SE BASAN EN COPIAS FOTOSTÁTICAS.** Cuando los peritos examinan la firma cuestionada o bien la firma indubitada para el cotejo, en un documento que obra en fotocopia certificada, es obvio que ninguno de los dictámenes es suficientemente idóneo para establecer fundadamente si la firma cuestionada es o no falsa, porque resulta obvio que tal estudio no permite analizar con mayor pericia las características de una firma que si esta obrara en original, o sea, la firma autógrafa, pues entre otros datos, no permite determinar a los peritos la presión muscular del suscrito al momento de estampar su firma, en estas condiciones. si la autoridad responsable no considera esos aspectos y le otorga valor a la firma cuestionada, misma que se encontraba en una fotocopia certificada, tal valoración de la prueba pericial es violatoria de los artículos 14 y 16 constitucionales, por infringir los principios reguladores de la lógica.

**CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

Por todo lo anterior y vista que se encuentra fundada la impugnación al dictamen tercero en discordia de los documentos: CARTA RENUNCIA de fecha 09 de julio de 1997 y al RECIBO FINIQUITO de fecha 09 de julio de 1997. Procede y así se SOLICITA, que se ordene de nueva cuenta practicar el examen pericial de los documentos antes referidos por las cuestiones y circunstancias antes expuestas.

Esta impugnación del dictamen fue con el objeto de que la Junta Federal se percatara de la serie de irregularidades que existen en dicho dictamen y con las facultades que le otorga el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, debería de haber ordenado una nueva audiencia para mejor proveer y así tener la certeza de que el perito tercero en discordia estaba en lo correcto, pero desafortunadamente no tomo en cuenta dicha promoción, y lo siguiente fue cerrar la instrucción, pasando los autos a dictamen, dictándose en Laudo con fecha 10 de noviembre de 1999, siendo adverso al trabajador,

en el que fue fundamental la renuncia y el finiquito para absolver a la empresa demandada, por lo que se con fecha 2 de febrero del 2000 se promovió Juicio de Amparo estando pendiente de resolverse hasta la fecha, increíble verdad pero cierto.<sup>111</sup>

De lo anterior se desprende que si es letra muerta nuestro artículo en estudio.

#### 4.3. Que reformar se propone al artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo.

. El Derecho Positivo establece leyes que surgen como respuesta a las necesidades de un país y esta ciencia posee los recursos teóricos necesarios para abordar totalmente la problemática existente, ante tal situación es evidente que las normas representan el mundo del deber ser, por tal razón el hombre siempre ha impuesto sus normas de conducta.

Así tenemos que el Derecho Positivo, es el conjunto de normas que han sido aprobadas por el Legislador y que se encuentran vigentes en el lugar y tiempo determinado; es sabido que la ley es una norma de derecho general obligatoria e impuesta por órganos competentes de Estado para regular la convivencia social y tiene como características: la generalidad, la obligatoriedad e irretroactividad .

En relación a la generalidad de la ley, consiste en que va dirigida a la comunidad y es aplicable a cuantas personas se encuentren en el supuesto que se indica.

---

<sup>111</sup> Fuente: Junta Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje; C. Javier Estrada Moncada vs. Combustibles Roquero, S.A.; Exp. Num. 521/97

La obligatoriedad, se refiere a que las leyes se elaboran para ser cumplidas, y por último.

La irretroactividad, aquí el legislador despliega su actividad con miras al futuro, a que las leyes normen situaciones a partir del momento en que se inicia su vigencia. no para el pasado, a esta cualidad de la ley se le llama irretroactividad.

Ahora bien al interpretar una ley significa precisar su sentido y determinar su alcance y consiste en precisar su en forma lógica si los casos concretos que se presentan están comprendidos en determinado texto legal, ya que en ocasiones sucede que se presentan dificultades para precisar lo que el legislador quiso expresar Es importante destacar que al interpretarse una ley deben de tomarse en cuenta los siguientes elementos: el gramatical, que consiste en buscar el significado de las palabras utilizadas por el legislador; lógico, que nos lleva a conocer por medio del razonamiento el pensamiento del legislador; histórico, que se nutre de los antecedentes de la ley, como son las exposiciones de motivos, las discusiones realizadas y las condiciones que influyeron para la elaboración de la ley y el sistemático, que consiste que al interpretación de la ley debe tenerse presente que el derecho positivo forma parte de un todo congruente que no admite contradicciones ya que sus normas e instituciones están entrelazadas de tal forma que permiten la realización de sus fines esenciales.

El derecho es esencialmente dinámico, su transformación realizada por el legislador debe adaptarse a los cambios que se efectúen en la colectividad. El progreso humano en sus diferentes manifestaciones abren una serie de posibilidades para que el hombre encuentre nuevas actividades, instituciones, formas de vida social, técnicas que al convertirse en factores reales de la sociedad no pueden ser ignoradas por el legislador.

La Ley Federal del Trabajo, intenta corregir tanta desigualdad que existe entre obreros y patrones por tal razón otorga a los trabajadores diversos beneficios al



otorgarles seguridad social, la cual se comprende por disposiciones en las que se obligan tanto el Estado, como los particulares a proporcionar a los que necesitan un mayor bienestar de salud y dignidad humana, proporcionándole al desvalido o a la parte débil ventajas para lograr su bienestar y felicidad.

Además hay otros beneficios como reparto de utilidades, créditos para vivienda que otorga el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, también créditos para obtener bienes muebles ( menaje de casa ), que otorga el Fondo Nacional para el Consumo de los trabajadores, y hay mas beneficios.

Ante tal situación es evidente que es menester hacer una reforma a al Ley Federal del Trabajo, con el objeto principal, para que no se pierda el espíritu de dicha ley que el buscar y aplicar la justicia social, por lo que es importante empezando con profesionalizar a todo el personal de la Junta. Y desde luego promover una reforma de suspender el procedimiento laboral hasta en tanto no se investigue la falsedad de los documentos y testigos falsos que se lleguen a presentar en juicio porque muchas veces ya cuando concluye la investigación sobre la existencia de documentos y testigos falsos que resulta ser positiva, ya se dicto el Laudo e incluso hasta se agoto el juicio de amparo, que ya en esas condiciones no remedia en nada el Laudo que se llegue a dictar en el Juicio Laboral.

Circunstancia que le es propia al Poder Legislativo, yo solo hago la propuesta, si que ello implique un anteproyecto de Ley.

Desgraciadamente la propuesta del proyecto de reforma a la Ley Federal del trabajo que propone el Partido de Acción Nacional y el Partido de la Revolución Democrática, no contempla reforma alguna sobre el particular, tal parece que se les olvido que existe nuestro artículo en estudio.

## CONCLUSIONES

Primera.- No hay duda en nuestro artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el primero en el mundo en reglamentar el Derecho del Trabajo, donde se protege al trabajador y de que manera, quitándole la calidad de explotado de que era objeto prácticamente. La Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional que es la Ley Federal del Trabajo, se hizo para el trabajador, para terminar con las injusticias que existen dentro de la clase trabajadora, para que no fueran explotados inhumanamente y tuvieran un modo digno de vivir.

Segunda.- El artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo es de gran importancia dentro del procedimiento laboral, siempre y cuando se relacione con una vía para su aplicabilidad, es decir que se le otorguen facultades a la Junta para tal situación, ya que no existe disposición alguna que rija tal caso.

Tercera.- Los delitos laborales se dan principalmente por falta de requisitación de los documentos indispensables en el momento de que se obligan el trabajador y el patrón, al iniciar una relación de trabajo, ya que siempre se inicia la misma y después se firman los documentos, como son contrato de trabajo, hoja de afiliación al Seguro Social, tarjeta de control de asistencia, entre otros, ya que es con el objeto de observar el desempeño del trabajo y si ve que no se desarrolla el trabajo a conveniencia del patrón pues prácticamente le dicen el trabajador que se acabo el trabajo, esto sin dar una explicación.

Cuarta.- Otro de los delitos que surgen en materia laboral es debido a que tanto el trabajador como el patrón, no tienen los elementos necesarios para la defensa del juicio, como son los testigos o documentos. Ante la desesperación del trabajador de quedarse sin indemnización y el patrón de no querer cubrir una indemnización, empiezan a cubrir, o a buscar soluciones que a la postre resultan complicadas, que a

pesar de ser documentos y testigos falsos, se les da credibilidad o no, en tales condiciones nuestro artículo en estudio no se aplica.

Quinta.- Los abogados especialistas en la materia, les hacen saber a su cliente (trabajador y patrón) los riesgos del juicio por no contar con elementos para acreditar los extremos que se pretenden, y al no contar con elementos se allegan de documentos elaborados unilateralmente y desde luego a testigos falsos, esto a pasar de que, los asesores les hacen saber los riesgos que se ocasionan con tales conductas, de lo que se desprende que no existe responsabilidad por parte del apoderado sobre el particular.

## Bibliografía

- 1.- ACOSTA ROMERO Miguel y Eduardo LOPEZ BETANCURT. Delitos Especiales. Porrúa, México 1998.
- 2.- ALONSO GARCIA Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ariel, Barcelona 1967.
- 3.- BAEZ MARTINEZ Roberto. Derecho del Trabajo. SISIA. Tomos I y II, México 1998.
- 4.- BAEZ MARTINEZ Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. "PAC", México 1999.
- 5.- BROM Juan. Esbozo de Historia Universal. Grijalbo, México 1981
- 6.- CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editores -Libreros, Buenos Aires 1968
- 7.- CALDERA Rafael. Derecho del Trabajo. Librería "El Ateneo", Buenos Aires 1960
- 8.- CASTOREÑA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Tipográfico para Offset "Ale", México 1984.
- 9.-CASTELLANOS TENA Rafael. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Porrúa, México 1978.
- 10.- DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México. 1985.
- 11.- DÁVALOS MORALES José. Derecho del Trabajo. Porrúa, México 1985.
- 12.- DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México 1988.
- 13.- ESPLUEGUES DE Liobregst. Curso de Derecho del Trabajo. Ariel, Barcelona 1970.

- 14.- GARCIA FERNANDEZ Manuel. Manual del Derecho del Trabajo. Ariel, Barcelona 1990.
- 15.-GONZALEZ CRANILLO Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Esfinge, México 1983.
- 16.- GONZALEZ CARI Guillermo. Derecho del Trabajo. Tamis , Bogota 1970.
- 17.-GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porua, México 1975
- 18.- MOZART ROSSOMANO Victor Y Miguel BERMUDEZ CISNEROS. Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982.
- 19.-PAVON VASCONCELOS Francisco. Manual de Derecho Penal Mexicano. Porua, México 1985.
- 20.- PORTE PETIT Celestino. Apuntamientos de la Parte General de Derecho Penal. Porua, México 1982.
- 21.- SÁNCHEZ ALVARADO Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Porua México 1967.
- 22.- TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porua, México 1975.
- 23- TRUEBA URBINA Alberto, Derecho Penal del Trabajo, Botas, México, 1948.

## LEGISLACION

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Segunda Edición, "PAC", México, 1994.**

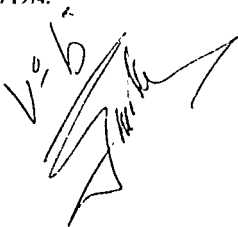
**Ley Federal del Trabajo, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía. Edición Octogésima, México 1998**

**Código Penal, para el Distrito Federal, en materia común y para toda la Republica en materia Federal, Sista.**

**OTRAS FUENTES**

**Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M.,  
Décima Primera Edición, Porrúa, México 1998.**

**Comentarios del Código Civil. Luis Muños y Salvador Castro, Cárdenas Editor y  
Distribuidor, México 1974.**

*V. b.*  


## OTRAS FUENTES

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M.,  
Décima Primera Edición, Porrúa, México 1998.

Comentarios del Código Civil. Luis Muños y Salvador Castro, Cárdenas Editor y  
Distribuidor, México 1974.

V.º b.  
Recibi  
tesis 13/Julio/01  
[Signature]