



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**"LA MODIFICACION SUSTANCIAL DE LOS HECHOS DE LA
DEMANDA LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS
EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A:
O L I V I A R I V E R A P E Ñ A



ASESOR: LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ

MEXICO, D.F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



SECRETARÍA NACIONAL
AZÍMUTAS DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **OLIVIA RIVERA PEÑA**, con número de cuenta 93371348, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada "**LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**", bajo la dirección del **Lic. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **Lic. HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 13 de octubre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 3 de diciembre del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO

LIC. GUILLERMO HORTOBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A MI MAMA:

Por ser una gran mujer y madre
Gracias por todo tu amor, apoyo y comprensión.

A MI PAPA:

Por que siempre me diste todo lo que tuviste a la mano
Para hacerme una mujer de bien. Gracias.

A MI HERMANA:

Con todo mi cariño por ser un gran ejemplo de
tenacidad, dedicación y esfuerzo a seguir. Por
estar siempre junto a mí. Mil Gracias.

A MIS ABUELITOS:

Gracias por todo su amor y cuidados

A MI FAMILIA:

Gracias por todo el cariño, apoyo, consejos brindados
y compartir este gran momento conmigo.

A JAVIER:

Por ser una gran fuente de inspiración y entusiasmo por
vivir. Gracias por estar junto a mí.

A MI ASESOR:

Por su valioso tiempo, dedicación y ayuda para la elaboración del presente trabajo, ya que su experiencia y conocimientos brindados me ayudaron al desarrollo del mismo y al inicio del desempeño en la profesión.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
Y A LA FACULTAD DE DERECHO:**

Máxima casa de estudios, gracias por permitirme formar parte de su gran familia y brindarme las herramientas necesarias para enfrentar la vida.

A MIS AMIGOS:

Gracias por todo su apoyo y lealtad en todo momento.
Por formar parte de mí vida.



**“LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA
LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS EN EL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO LABORAL”**

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1.1. LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917	1
1.2. GÉNESIS DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL	10
1.3. EL DERECHO DEL TRABAJO	16
1.3.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO	17
1.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	20

CAPITULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO

2.1. LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE 1917	25
2.2. EL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL	28
2.3. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	32
2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	38
2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	40
2.6. REFORMAS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1º DE MAYO DE 1980	43

CAPITULO TERCERO

CONCEPTOS GENERALES

3.1. EL PROCESO	45
-----------------------	----

3.1.1. EL ARBITRAJE	49
3.1.2. EL ARBITRAJE LABORAL	51
3.2. TRABAJADOR	52
3.2.1. TRABAJADOR DE CONFIANZA	54
3.2.2. PATRÓN	61
3.3. RELACIONES DE TRABAJO	63
3.3.1. RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	64
3.3.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	66
3.3.3. EMPRESA O ESTABLECIMIENTO	66
3.3.4. CONDICIONES DE TRABAJO	69
3.3.5. CAUSALES DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA AMBAS PARTES	73
3.3.6. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	81

CAPITULO CUARTO

4.1. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO	84
4.1.1. PRINCIPIO DISPOSITIVO	87
4.1.2. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD Y SENCILLEZ EN EL PROCESO	88
4.1.3. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN	88
4.1.4. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD	90
4.1.5. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ DEL PROCESO	93
4.1.6. PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL PROCESO	97
4.1.7. PRINCIPIO DE GRATUIDAD EN EL PROCEDIMIENTO	99
4.1.8. PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE	100
4.2. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL	101
4.2.1. LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS	105
4.3. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 878 FRACCIÓN II Y III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	117

4.4. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA LABORAL	122
CONCLUSIONES	128
BIBLIOGRAFÍA	132

INTRODUCCIÓN

El trabajo que presentamos, tiene como objetivo principal, señalar que en el procedimiento ordinario laboral, que se desarrolla día con día ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se presentan prácticas ajenas a la normatividad procedimental, que afectan su legal desarrollo, pudiendo provocar resoluciones incongruentes con las constancias de los autos y que desde luego afectan entrañablemente a las partes obrera y patronal.

Por lo que consideramos perjudicial en el caso específico para la parte obrera, que al iniciarse la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, dentro del procedimiento ordinario laboral de acuerdo con la fracción II del artículo 878 de la Ley Laboral, que al exponer su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del juicio laboral, sin causa o motivo legal aparente, suspenda de oficio la audiencia, que como se verá en el presente estudio, es una sola **UNIDAD PROCESAL**, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al darse la aclaración, la modificación o ampliación a la demanda inicial, con el propósito de que con posterioridad continúe en uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, por lo que en la práctica forense se abusa de este derecho potestativo del demandado, que nuestro máximo Tribunal ha sostenido como equidad para la patronal, para no dar contestación a la demanda en un sólo acto continuo, cuando se modifica substancialmente la acción ejercitada en su contra, ya que en la práctica actual las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin petición de la parte demandada suspenden la audiencia, en perjuicio del actor y retraso procesal, por lo que proponemos que en

futuras reformas a la Ley Laboral, no se abuse tanto de esta práctica tanto de la autoridad como de las partes, y de los derechos que otorga la misma, para no violar uno de los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo el de la Inmediatez, Economía y Sencillez.

En el CAPITULO PRIMERO hacemos mención a los antecedentes de la Génesis del artículo 123 Constitucional y de sus antecedentes como la declaración de los Derechos Sociales que surgen en el año de 1917 y de la importancia del nuevo derecho del trabajo en nuestra nación, que a nivel mundial es considerada la primera Constitución de una Nación, siendo de corte socialista, esto es, protectora de dos clases dentro de una sociedad democrata, como lo es la obrera y la campesina.

En el CAPITULO SEGUNDO se muestra el Marco Teórico Jurídico, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del nacimiento del artículo 123, que posteriormente se convierte en dos apartados "A" y "B", la ley reglamentaria del primero que entró en vigor en el mes de agosto de 1931 y posteriormente del apartado "A" del artículos 123 constitucional, como es la Ley Federal del Trabajo de 1º de mayo de 1970 y sus reformas procesales que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980, esta última es la que rige el procedimiento ordinario laboral, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el CAPITULO TERCERO, se abordan los conceptos generales y básicos del Derecho del Trabajo en nuestro sistema jurídico, señalando los conceptos específicos que la Ley Federal del Trabajo otorga al de Trabajador, Trabajador de Confianza, Patrón, así como al surgimiento de la Relación y del Contrato Individual de Trabajo, que traen como consecuencia las condiciones en las cuales se deberá prestar el trabajo, las causales rescisorias y la terminación de ellas, que por su naturaleza dan o

provocan el surgimiento de las controversias laborales, que deberán dirimirse ante los Tribunales Laborales previamente establecidos.

Por lo que hace al CAPITULO CUARTO, del presente trabajo, realizamos el análisis de los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, contenidos en el artículo 685 del la Ley Federal del Trabajo y que se desarrollan de acuerdo con su importancia dentro del procedimiento ordinario laboral, haciendo un breve estudio pormenorizado del Procedimiento Ordinario Laboral, así como del análisis de la Fracción II y III del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y el tema álgido de la MODIFICACIÓN SUSTANCIAS DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA LABORAL, que indicamos al principio del tema introductorio, con las interpretaciones y propuestas que hacemos en el capítulo de conclusiones, además de los criterios de interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que norman este tema de gran importancia, para el procedimiento ordinario laboral.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1.1. LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

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

La Constitución de 1857 recogió los principios fundamentales del liberalismo económico y político, por lo mismo, determinó que el Estado no debía intervenir en la vida económica, que la dirección de la empresa era patrimonio exclusivo del empresario, que las relaciones de trabajo debían regularse conforme a la voluntad que las partes hubieran manifestado en el contrato, que este debía ser considerado un contrato de prestación de servicios y que las condiciones laborales debían fijarse según el libre juego de la oferta y la demanda.

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

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

La lucha revolucionaria iniciada en 1910 partió de la consideración de que se puede alcanzar el bienestar social sin necesidad de sacrificar la libertad, a condición de que el Estado intervenga en la vida económica en representación de los intereses de la comunidad, y oriente el desarrollo económico del país apoyándose en la capacidad creativa de todos los grupos sociales. Así, se rechazaba el principio de que el Estado no debe intervenir en la vida económica, se niega que la dirección de la empresa sea exclusiva del patrimonio del empresario y se reclama que la Ley establezca condiciones de trabajo mínimas que deban ser respetadas por el libre juego de la oferta y la demanda.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta ser incontenible en 1910. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada

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

que bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. La clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrada a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para lo que sería la primera Revolución Social del Siglo XX.

Empezó a gestarse en los mismos campos de batalla un nuevo derecho, el Derecho Social, el cual trata de entender al individuo ya no como un ser aislado, sino en su calidad de miembro de un grupo, cuya actividad repercute en el estado que guardan los demás.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de la "No Reelección". Haciendo una referencia al problema agrario, que con el tiempo sería el punto de partida de la transformación de la Revolución política social. Probablemente en los Convenios de Ciudad Juárez que pusieron fin al Gobierno del General Díaz quedaron enterrados los principios Sociales de la Revolución, lo cierto es que los gobiernos de De la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo Emiliano Zapata, reencarnación del pensamiento y del alma de Morelos, con la bandera de la Revolución "Tierra y Libertad" .

El Plan de Guadalupe condensa los propósitos de la lucha por el reestablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, del Plan de Guadalupe nació la nueva

Constitución de 1917, la primera Declaración de los Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

La declaración de los Derechos Sociales, se convirtió en fuente del Derecho Agrario y del Derecho de Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fabricas y en el taller.

La Revolución Constitucionalista destruye el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumba el imperio absolutista de la empresa.

El Derecho del Trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que esta en la base del Derecho Civil.

Tras el triunfo de la Revolución Social Mexicana, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo; siendo las más importantes las leyes creadas en Yucatán y Veracruz. En Veracruz, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado y la primera Ley Sobre Asociaciones Profesionales de la República.

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las Leyes que se conocen con el nombre de las "Cinco Hermanas" : Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, un intento de socialización de la vida.

"La Ley del Trabajo reconoció y declaro algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución: El Derecho del Trabajo está destinado

a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que los trabajadores deben disfrutar, se desarrollaran y complementaran en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje, estando contenidas las bases para un derecho individual del trabajo".²

La incorporación al texto constitucional de los derechos sociales fue, sin duda, la aportación más original y de mayor trascendencia que inicio la Asamblea Constituyente de Querétaro.

En diciembre de 1917, los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al Artículo Quinto Constitucional, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. Carranza en la sesión inaugural de la asamblea anunciaba su propuesta de dar al Congreso la facultad para legislar en materia de trabajo.

La comisión encargada de dictar sobre el Proyecto del Artículo Quinto incluyó, el Principio de la Jornada Máxima de trabajo, prohibió el trabajo industrial nocturno para las mujeres y los niños, y consignó el descanso semanal.

Fernando Lizardi en su discurso sostuvo que la adhesión al artículo quinto estaba fuera de lugar y que estas adhesiones le quedaban como un par de pistolas a un Santo Cristo.

² Ibidem. Pág.46.

El diputado por Yucatán, Héctor Victoria tiene el mérito en su discurso de la improvisación y de provenir de la clase obrera. Es la prueba de que el derecho del Trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quines habían sido las víctimas del contrato de arrendamiento de servicios "es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá a lo lejos!"³

El artículo quinto debe trazar la bases fundamentales sobre las que ha de legislarse sobre materia del trabajo como lo es la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, entre otras.

Dentro del discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123 al señalar que la Constitución debería establecer las bases fundamentales para que las legislaturas estatales expidieran las Leyes del trabajo. Victoria pensaba que el Derecho del Trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, que a su vez deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los tribunales de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

³ ENCICLOPEDIA. Los Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo II., México, Pág. 608

Froylán C. Manjares insinuó la conveniencia de que se hiciera un capítulo o título en la Constitución sobre las cuestiones de trabajo; con lo cual se separaría del artículo quinto los derechos de los trabajadores e integrarían un título especial.

Alfonso Cravioto, creador del Derecho Constitucional del Trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre. "Insinuó la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a fin de que con toda amplitud, presentemos a un artículo especial que será el mas hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su Revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".⁴

Venustiano Carranza comisionó al licenciado José Navidad Macías, para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo y pronuncio un valioso discurso del cual se desprenden las columnas del futuro Derecho del Trabajo.

Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados para integrar la comisión que redactaría el proyecto de un nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y al diputado De los Ríos para que complementaran el pequeño comité, el cual quedo formado por Macías, Rouaix, José Inocente Lugo, Múgica, De los Ríos, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Gracidas y Cándido Aguilar. Con la diversidad ideológica y la diversidad de óptica social se enriqueció la discusión. Con base

⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. pág. 49.

en la discusión de Macías, la comisión formuló anteproyecto, y posteriormente el proyecto final fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo ante la Asamblea. Después de discutir el proyecto, hacer cambios, adhesiones, propuestas y modificaciones el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

El artículo 123 de la Constitución establece las bases para la protección y ampliación de los derechos de los trabajadores y define una política gubernamental en materia laboral, que se integra con medidas tendientes a lograr la cabal aplicación de la ley en materia de trabajo, la justicia en las relaciones obrero-patronales, el equilibrio entre los factores de la producción, la ampliación y mejoramiento de los sistemas de bienestar y la optimización del empleo en condiciones creciente de productividad.

La inclusión de las bases imperativas del Derecho del Trabajo en la Ley fundamental, consigna que el orden jurídico supremo no sólo debe garantizar a los hombres una libertad y una justicia meramente formales, sino también, las condiciones materiales que hagan posible un efectivo ejercicio de esa libertad y la realización de la justicia.

La creación de los derechos sociales contenidas en el artículo 123 resulto un amplio y detallado catálogo de garantías para la clase trabajadora, las cuales se pueden catalogar en seis grande grupos:

1. Garantías tutelares del trabajador individual, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad.
2. Garantías tutelares del trabajo de las mujeres y de los niños.
3. Garantías tutelares del trabajador sindicalizado.

4. Garantías tutelares sobre jurisdicción laboral.
5. Garantías relacionadas con la prevención social.
6. Garantías sobre integración del trabajador en la empresa.

El artículo 123 integra el título Sexto de la Constitución, denominado “Del trabajo y Previsión Social” contiene los principio básicos que rigen sobre todo contrato colectivo de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

En su párrafo primero, este concepto establece la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares porque tiene por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, por que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, por que ni siquiera los propios beneficios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

El artículo 123 ha sido objeto de un número considerable de reformas encaminadas a satisfacer mejor las necesidades de los trabajadores y a resolver con más eficacia los problemas obrero-patronales.

La Constitución Mexicana fue la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

1.2. GENESIS DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL

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

Después de la Revolución de Independencia las cosas no cambiaron mucho; al principio fue una verdadera manifestación de la lucha democrática de indígenas y mestizos, pero al final fue la supremacía de castas que dejo latente nuevamente una desigualdad social.

Con la implantación del la República cimentada en la confusión de una nación joven y carente de caudillos experimentados que pudieran alcanzar el progreso de dicha patria. Se generó un gran caos, causando golpes de estado constantes, militares veían ir y venir el poder de sus manos, originándose grandes luchas sociales como la guerra de Reforma, ante todo este caos el pueblo aclamaba la paz de un gobierno que tuviera una mano lo suficientemente fuerte para poner orden y volver las cosas a su cauce.

Surge así el gobierno de un caudillo, un régimen popular que no mejoraría mucho la situación trayendo nuevamente consigo miseria a su pueblo. El General Porfirio Díaz tuvo días gloriosos durante la guerra de Reforma y en defensa de la soberanía del país contra los franceses. Su primer periodo de gobierno de 1876 a 1880 fue de progreso y bienestar para la nación. Obsesionado por la idea de que un país tan pobre, solo podría

ser salvado por la inversión de capitales extranjeros, les concedió una protección incondicional, pues los consideraba el único factor de prosperidad.

Este sistema político hizo a un lado al noventa por ciento de la población de la República, gente que vivía de un salario miserable desempeñando labores como sirvientes o peones dentro del entonces régimen del campo que era el de la hacienda, desempeñando jornadas de trabajo inhumanas dictadas por la luz del sol y a veces por la voluntad de los hacendados, obteniendo por ello un pago que apenas cubría lo indispensable para subsistir él y sus dependientes económicos. Pago que por si fuera poco, el peón nunca veía en efectivo, sino que lo recibía en forma de fichas que sólo eran válidas dentro de la típica tienda de raya de la misma hacienda, en donde el peón contraía deudas imposibles de pagar, y que ni la muerte libraba a su descendencia de dicha deuda, convirtiéndolos en propiedad de la hacienda.

Bajo el Gobierno de Díaz el trabajador vio los peores amaneceres en México donde la expresión de su descontento y el hacer manifiestos sobre sus derechos estaba considerado un crimen, actos que en ocasiones fue callado con prisión o por la vía de las armas.

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

Todas estas situaciones originadas por un régimen dictatorial consiguió profundizar las diferencias entre el proletariado y la plutocracia, mexicanos generando una

tensión social que sólo podía desembocar en un gran conflicto, surgiendo así un nuevo caudillo y una nueva lucha, trayendo consigo una nueva esperanza para el pueblo. Nace entonces la figura de Francisco I. Madero creador del Plan de San Luis en el cual plasmó el reclamo de un pueblo herido y con sed de justicia. Madero luchó contra la dictadura de Porfirio Díaz, logrando el ascenso al poder y sustentándolo por muy poco tiempo, al ser traicionado y muerto en la ya conocida "Decena Trágica.

La Revolución Mexicana fue el acontecimiento que dio luz a la Constitución Política de 1917, la lucha era fuerte pero carecía de una guía efectiva y es aquí cuando Venustiano Carranza asume el control del movimiento como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista. Es así que se sientan las bases de la Reforma social que habría de darse en el Congreso Constituyente. Carranza contaba con exdiputados de las Cámaras disueltas por Huerta y hombres como Luis Cabrera, Rafael Nieto, Pascual Ortiz Rubio, Félix Palavicini, Pastor Rouaix, José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, éstos dos últimos realizaron los estudios preliminares que dieron forma a la redacción final del proyecto de Constitución política.

Este momento es de vital importancia pues con la presencia de un pequeño grupo de políticos que habían figurado en la XXVI Legislatura, con nombres como los que ya mencionamos, representando la minoría del Congreso, sin la cual creemos que no hubiera tenido éxito el proyecto.

A pesar de la diversidad de fracciones partidistas dentro del grupo de diputados, esto no fue un problema de intereses encontrados, pues el fin era común, la reivindicación de la dignidad y los derechos del pueblo.

Respecto a la materia laboral, este congreso se enfocó en el artículo 5º de la Constitución, cuya premisa es la prohibición de los convenios en los que un hombre podía renunciar a su libertad, haciendo también extensiva la renuncia de los derechos políticos. La comisión realizó dos innovaciones, la primera respecto a la prohibición de la renuncia temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio; y la segunda respecto a la limitación a un año como plazo obligatorio del contrato de trabajo, cabe señalar que este mismo precepto también se establece en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Tras largos debates se sentaron las bases para la legislación del trabajo, en la sesión de la Asamblea que se resolvió que se volvería a presentar un estudio completo y definitivo, en el cual quedarán plenamente garantizados los derechos de las clases trabajadoras, formándose al efecto una comisión en la que figuraron Pastor Rouaix, José Natividad Macías, José Lugo y el Diputado Rafael L. de los Ríos, quienes integraron el núcleo fundador.

El trabajo realizado por estas personas, logró la aprobación general del congreso, pocas fueron las modificaciones que se le hicieron al texto legislativo que había realizado con anterioridad el Lic. Macías en Veracruz, analizado por ellos, del cual entresacaron los postulados fundamentales para constituir una base de trabajo para las reformas esenciales del artículo 123 Constitucional.

Este trabajo no se quedó ahí, pues dio origen a fuertes debates, brotando conceptos radicales, siendo esto alarmante y contraproducente por significar los primeros pasos de socialización del país. Por otro lado, las reformas significaron un fuerte golpe

para el empresario mexicano, en una industria en donde estaba acostumbrado a imponer su voluntad en materia de trabajo.

Uno de los temas que más controversia causó fue el derecho de los trabajadores a la huelga para la defensa de sus intereses y derechos, siendo uno de los puntos de mayor discusión el hecho de determinar cuando es lícita y cuando no lo es. En la discusión entablada sobre este asunto se hizo presente la cercanía que había tenido alguno de los diputados con los conflictos laborales y la forma en que eran resueltos estos problemas a través de la fuerza pública. Finalmente se resolvió que las huelgas serían ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas cometieran actos violentos contra personas o propiedades, en caso de guerra, cuando pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

Entre otras modificaciones previstas en este proyecto estuvieron las de la participación de los obreros en las utilidades y la obligación de las empresas de proporcionar habitación a los trabajadores; la prohibición del trabajo de las mujeres y niños en labores insalubres y peligrosas; la limitación del monto de las deudas que podía exigirse al obrero, las cuales fueron consideradas en un mes de salario.

Finalmente en la sesión 57 celebrada el 23 de enero de 1917, el Pleno del Congreso conoció y discutió el proyecto de los artículos 5º y 123, siendo este último aprobado ese mismo día con una votación de 163 diputados a favor.

En general la labor que realizó el Congreso de 1917 logró legislar las condiciones de trabajo en beneficio del proletariado cambiando la situación que se vivía en tiempos anteriores a la Revolución.

A lo largo del periodo de vigencia de este precepto constitucional, ha sido objeto de diversas modificaciones, cuyo sentido ha sido adecuar esta importante regulación fundamental a la realidad continuamente cambiante del Estado Mexicano; las reformas que, desde la óptica de nuestro estudio, han sido las mas importantes son las siguientes:

- ❖ El 6 de septiembre de 1929 se modifica el artículo 73 fracción XXIX, así como el encabezado del artículo 123, con el objeto de federalizar la materia laboral, otorgándole competencia exclusiva para legislar al respecto al Congreso de la Unión.
- ❖ El 4 de noviembre de 1933, se modifica la fracción IX, para otorgar a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje la autoridad de decidir los conflictos que se susciten por la falta de acuerdo de las comisiones especiales destinadas a fijar el salario mínimo.
- ❖ El 18 de noviembre de 1942 se modifica el artículo 73 fracción X, adicionándose además una nueva fracción XXXI al artículo 123, cuyo objetivo fue crear una jurisdicción federal laboral, delimitando su marco de competencia a las materias específicamente señaladas en la referida fracción XXXI.
- ❖ El 6 de diciembre de 1960, se crea el apartado "B" del artículo 123, cuyo contenido regula en forma exclusiva las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.
- ❖ El 21 de noviembre de 1962, se adiciona un conjunto de fracciones del artículo 123, destacando las fracciones XXI y XXII, estableciendo con esto el principio de

la estabilidad en el empleo, es decir, la imposibilidad de dar por terminada la relación laboral en forma unilateral para el patrón; así como se reforma la fracción XXXI para agregar un listado complementario de materias cuyo conocimiento correspondería a la autoridad laboral federal.

- ❖ Finalmente el 6 de febrero de 1975 se reforma nuevamente la fracción XXXI del artículo 123, aumentando el listado en materias que eran competencia de la autoridad laboral federal.

1.3. EL DERECHO DEL TRABAJO.

Antes de entrar al desarrollo de este punto de nuestro trabajo, debemos mencionar que el Derecho del Trabajo tiene eminentemente un fin social, su estudio se inicia con la creación del artículo 123 Constitucional de 1917 y el artículo 27 de la misma, son la base constitucional de lo que hoy conocemos como Derecho Social, el cual conforma el fundamento de los derechos de los trabajadores y campesinos de nuestro país.

En un principio el Derecho del Trabajo era considerado como parte del Derecho Privado, pues la fuerza de trabajo era considerada como una mercancía y por lo tanto podía regirse bajo las leyes de la oferta y la demanda, se pensaba que la relación de trabajo era tan sólo una variante del contrato de arrendamiento, en donde la cosa materia del arrendamiento era la fuerza de trabajo y su regulación estaba a cargo de las normas establecidas para los contratos y las obligaciones en materia civil.

Con la creación del Tratado de Versalles y la declaración de los Derechos Sociales se afirma que el principio del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe considerarse como artículo materia de comercio o como simple mercancía.

La finalidad eminentemente social que persigue el Derecho del Trabajo es lo que lo ha distinguido del Derecho Privado, es así que con la creación del Derecho Social integrado por el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social, se forma una nueva rama dentro del orden jurídico, el cual hasta entonces sólo estaba dividido en dos, el Derecho Público y el Derecho Privado.

De tal forma surge el Derecho del Trabajo protector de la clase trabajadora, como un derecho de fracción, pues su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los mismos derechos inherentes a todo ser humano. El Derecho del Trabajo lleva en sí mismo preceptos niveladores e igualitarios que dignifican a la clase trabajadora la cual se enfrenta a una explotación del hombre por el hombre, pues el objetivo más importante es la reivindicación de los derechos de los trabajadores

1.3.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Dentro de la doctrina se han formulado múltiples definiciones sobre el Derecho del Trabajo desde diversas perspectivas como lo son en cuanto a los sujetos, al objeto, a los fines y a la relación de trabajo en sí misma, la diversidad la encontramos considerando también la época, el lugar y el sistema jurídico; es así que se le ha dado diferentes denominaciones como, Derecho Social, Derecho Proletario, Derecho Industrial, por mencionar algunas, sin embargo, la mayoría de los autores lo denominan Derecho del Trabajo.

Rafael De Pina Vara afirma que el Derecho del Trabajo es “Un conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”.⁵

Rafael de Pina Vara sostiene que, “El Derecho del Trabajo, no es un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia según es entendida, es un momento histórico por un pueblo determinado”.⁶

Para Ernesto Krotoschin, “el derecho del trabajo esta constituido por lo principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores, al servicio de empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo”.⁷

En su acepción más amplia Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo como “una congenie de normas, que a cambio de trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.⁸

Mario de la Cueva señala que “el derecho del trabajo tiene una connotación precisa y por su naturaleza, el derecho del trabajo y el derecho agrario revisten los mismos caracteres y persiguen la misma finalidad: el bienestar del hombre que trabaja”.⁹

⁵ PINA, Rafael de y PINA Vara R. Diccionario de Derecho. Décimo Séptima Edición, Ed. Porrúa, México 1991. Pág. 221.

⁶ Ibidem. Pág. 223.

⁷ KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ed. Depalma. Buenos Aires, 1968. Pág. 263.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. I Porrúa. México, 1969. Pág.263.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Décimo Tercera Edición. Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1993. Pág. 4.

José Dávalos Morales lo define como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.¹⁰

Guillermo Cabanellas nos proporciona la siguiente definición: “es el que tiene como finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también a lo relativo a las prestaciones jurídicas mediatas e inmediatas de la relación de la actividad laboral dependiente”.¹¹

Néstor de Buen Lozano menciona que el “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directamente o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada o remunerada, de servicios personales cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de justicia social”.¹²

Alberto Trueba Urbina nos da la siguiente definición: “conjunto de principios, normas e instituciones, que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: la socialización de la vida humana”.¹³

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3º consagra el principio fundamental que establece, “el trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo respeta y debe efectuarse en

¹⁰ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Ed. Porrúa. México, 1969. Pág. 263.

¹¹ CABALLENAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. México, 1980. Pág. 156.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, México 1991, Pág. 131.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo. Sexta Edición, Ed. Porrúa . México 1981. Pág. 135

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

En este sentido podemos concluir que todos los ordenamientos de índole jurídico, se forman con base a hechos humanos sobre su comportamiento y actividades, para las cuales, aparece la regulación a una de las actividades más relevantes y reales del individuo, esto es, el trabajo la actividad productora del ser humano por excelencia, encaminada a la satisfacción de las necesidades del individuo y de sus comunidades, así como los servicios que la misma comunidad requiere, es por esto que debe existir una disciplina jurídica que regule esta actividad, es así que el Derecho del Trabajo regula la relación que se da entre un patrón y un trabajador, en virtud de los servicios que el seguro presta al primero mediante una retribución económica.

1.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los más importantes principios fundamentales del Derecho del Trabajo, que constituyen el alma de la Ley Federal del Trabajo, así como el fondo filosófico, ético y jurídico de nuestra disciplina; la Ley Federal del Trabajo, que se funda en principios que están incluidos en su primer capítulo, algunos expresados dentro del artículo 123 Constitucional y por supuesto recurriendo a la doctrina del maestro Mario de la Cueva.

El principio con el que iniciaremos nuestro análisis es aquel que establece que "el trabajo es un derecho y un deber social", diciendo que no fue creado como una innovación de nuestro orden jurídico positivo, por que ya era materia de pacto internacional, en donde se afirmó la decisión de los Estados de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población; a este respecto el ilustre maestro Mario de la

Cueva señala, “que la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar”.¹⁴

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

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

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

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 106.

posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la ebanistería, la mecánica o el estudio y ejercicio de la medicina o de la arquitectura".¹⁵

Continúa señalando el tratadista de referencia, que "la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro esta que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidas, pero su persona y su libertad son intocables".¹⁶

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

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

El siguiente principio a analizar es el de la "igualdad y el derecho del trabajo" al igual que la libertad, la igualdad posee significaciones particulares en el Derecho del

¹⁵ Ibidem, Pág. 107.

¹⁶ Ibidem. Pág. 108.

Trabajo, marchan como dos hermanas tomadas de la mano, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece si falta aquella, nos dice el maestro Mario de la Cueva “la igualdad de tratamiento es la idea de fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración”.¹⁷

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

De lo anterior debemos distinguir que trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se de el mismo nombre, sino que debe aplicarse a la actividad que los hombres desempeñan, pues de otra suerte bastaría que el patrón

¹⁷ Ibidem. Pág. 109.

opusiera nombres distintos a los puestos, para que el principio de igualdad deviniera inoperante.

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

CAPITULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO

2.1. LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE 1917.

La lucha constante del hombre a lo largo de la historia ha sido alcanzar la libertad, el respeto y su dignidad. A fines del siglo XIX, la lucha obrera se intensificó con el objeto de dignificar el trabajo, es así como bajo estas circunstancias surge el Derecho del Trabajo.

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

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

Dentro del sistema liberal la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y así la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo a los hechos de junio de 1906, en Cananea, en el Estado de Sonora, en donde se declaró la huelga de los trabajadores de la empresa Cananea Consolidated Cooper, Co., con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad de los trabajadores mexicanos y supresión de

privilegios a los empleados norteamericanos; en el mes de noviembre de ese mismo año, en el Estado de Puebla, los obreros textiles de Río Blanco, de igual forma se declararon en huelga ante la imposición, por parte de los empresarios del "Reglamento de Fábricas", en el que se atentaba contra la igualdad y la libertad de los obreros; en la primera década de este siglo.

"El primero de julio de 1906, el Partido Liberal dirigido por Flores Magón publicó un manifiesto a favor de la legislación del trabajo. En él están señalados los derechos de que deben gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho mexicano del trabajo es obra de la revolución constitucionalista. Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes de la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo".¹⁸

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

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

¹⁸ RABASA, Emilio y Gloria Caballero. Mexicano, esta es tu Constitución. 11ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1997. Pág. 375.

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

Estos son los antecedentes legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

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

Al discutirse el Artículo 5°. Constitucional que establecía como garantía individual que la jornada máxima de trabajo no debía exceder de ocho horas y otras proposiciones de algunos Constituyentes, el diputado Fernando Lizardi pronunció el discurso manifestando que en la Constitución no debían figurar normas sobre jornada de trabajo, porque "le quedaban al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo".²⁰ Contrario a lo anterior, otros legisladores hablaron de la necesidad de proteger al trabajador con normas fundamentales. Así, el diputado Froylan C. Manjares presentó los puntos relacionados con la cuestión obrera para que formaran un título especial en la Constitución.

¹⁹ De la CUEVA, Mario. *Op. Cit.* Pág. 47.

²⁰ Diario de Debates del Congreso Constituyente. Tomo I. México. 1922. Pág. 677.

Consciente de las necesidades laborales, Don Venustiano Carranza comisionó al diputado José Natividad Macías para que formulara un anteproyecto, que se sometió a la consideración de los diputados, turnándose a la comisión respectiva, que sólo fue aprobado cuando estuvo concluido el capítulo correspondiente, naciendo así los artículos 5° y 123 Constitucionales, este último con sus treinta y un fracciones.

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

2.2. EL ARTÍCULO 123 APARTADO “A” DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

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

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a mantener el régimen de explotación pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en la unión de la familia, esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales,

pues se veían obligados, o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad, convertido en instrumento de dictadura de los empresarios".²¹

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

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

Hugo Italo Morales, señala en este sentido que " La carta fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de "estabilidad absoluta", permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados. . . el constituyente supo resolver uno de los problemas fundamentales en materia laboral, al señalar la permanencia como regla general de la prestación de servicios".²²

Es por lo que el objetivo principal del constituyente de 1917 fue resolver uno de los problemas fundamentales como lo es, la permanencia en el trabajo; como regla general

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4ª.Ed. Ed. Porrúa , México 1977. Pág. 11.

²² MORALES, Hugo I. La estabilidad en el empleo. Ed. Trillas, México 1987. Pág. 143

de la prestación de servicios en su fracción XXII del propio precepto que a su tenor literal dice:

“XXII. El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por la falta de probidad de parte del patrón, o bien por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

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

La fracción XXI del propio precepto 123, provocó diversas interpretaciones, cuya consecuencia fue que la fracción XXII no pudo producir los efectos naturales que se desprendían de su texto y de los propósitos que guiaron al Constituyente de 1917, toda vez que la Suprema Corte de Justicia en su ejecutoria de 29 de julio de 1936, llegó a la conclusión que la fracción XXI no era aplicable a los casos de despido como lo señalaba la fracción XXII desvirtuando su espíritu ya que el trabajador tiene derecho a optar por el

cumplimiento del contrato o bien por una indemnización; pero si se aplicaba la fracción XXI el efecto que producía era el desconocimiento de la acción de cumplimiento de contrato, ya que si el patrón se negaba al arbitraje de la Junta o a aceptar el laudo condenatorio de la misma, se dejaban de realizar los propósitos del constituyente.

Pero en realidad el patrón debía cumplir con el pago de una indemnización, teniendo como consecuencia que el mandato Constitucional quedara desvirtuado puesto que no se podía dejar al patrón que incumpliera con el contrato a cambio de una indemnización adicional; por lo tanto el principio de estabilidad en el empleo que consigna nuestra Constitución se quebró, por traer consigo la pérdida de la seguridad, modificando así un elevado principio de justicia social.

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

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

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

con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".²³

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

2.3. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido un tema ampliamente discutido y estudiado por diferentes autores que han clasificado a las Juntas como Tribunales Jurisdiccionales, otros más como autoridades administrativas dependientes del poder Ejecutivo, inclusive las han considerado con facultades legislativas y al mismo tiempo jurisdiccionales; sin duda alguna los estudiosos de esta materia encuentran aquí un amplio campo de estudio y de discernimiento. Así tenemos que las opiniones más destacadas de la doctrina laboral, son las siguientes:

²³ Reforma Constitucional. Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962.

Para Vicente Lombardo Toledano nunca estuvo en el ánimo del Congreso Constituyente la determinación de crear Tribunales del Trabajo, por lo cual en ningún momento se pretendió establecer una verdadera jurisdicción que resolviera las controversias de derecho entre obreros y patrones; sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacen como corporaciones públicas de avenencia libre, sin la potestad suficiente para imponer sus resoluciones, tal y como lo contempla la fracción XXI del artículo 123, misma que faculta a las partes para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, así como para aceptar los laudos de las Juntas.

Sin embargo, la necesidad de resolver con procedimientos más rápidos y con normas más justas las controversias de derecho entre obreros y patrones y la dificultad para la mayoría de nuestros funcionarios poco preparados para distinguir entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales del Trabajo, obligaron a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a variar la jurisprudencia que había mantenido durante seis años consecutivos la definición de la naturaleza jurídica de las Juntas a partir de la promulgación de la Constitución de 1917, determinando mediante una nueva jurisprudencia que el arbitraje ante las Juntas era obligatorio, otorgándoseles a estas la potestad necesaria para hacer cumplir sus determinaciones.

El jurista Narciso Bassols advertía que la disyuntiva que se había planteado de 1917 a 1924, entre la corriente patronal que sostuvo que los conflictos jurídicos debían someterse ante los tribunales ordinarios y la de los trabajadores, de que los conflictos deberían ser resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, admite todavía un tercer término desde el punto de vista de la interpretación constitucional y de los intereses mismos de la clase trabajadora y que sin duda era el más acertado, ni tribunales comunes ni Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino Tribunales de Trabajo, es decir, organismos con

jurisdicción específicamente determinada y circunscrita a las contiendas jurídicas sobre trabajo. Decía Bassols que la confusión que se advierte en la jurisprudencia de la Suprema Corte se debía a dos causas, la primera radicaba en un obrerismo sentimental, que impedía concebir que las Juntas pudieran aplicar o ejecutar las leyes de la materia, además de que sus miembros podrían carecer de conocimientos jurídicos; y en segundo lugar, la repugnancia de la Suprema Corte a admitir el planteamiento de conflictos de competencia de Estado a Estado ante las Juntas. Este autor concluye en su trabajo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran los tribunales mexicanos del trabajo, y por lo mismo, debían organizarse como tales, de manera que debían ser rápidos, que debían establecerse Tribunales del Trabajo en los centros obreros más importantes y que era necesario una estructuración inteligente de las Juntas para evitar que los gobernantes ayudaran al capital en contra del trabajo, sin que este último tuviera la protección de un sistema legal bien definido como escudo y arma de lucha.

En opinión de Paulino Machorro y Narváez, quien fuera diputado constituyente, menciona que las Juntas son verdaderos tribunales que resuelven tanto los conflictos individuales como los colectivos de trabajo, pero no se pueden comparar a los tribunales ordinarios; lo que no implica limitaciones al poder de coacción, ya que las juntas poseen medios de apremio semejantes a los tribunales del fuero común, por tanto la sanción a sus laudos no pueden ser otra que la establecida en la fracción XXI del artículo 123 constitucional.

El maestro Mario de la Cueva establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden definirse en función de ningún otro organismo y para fijar su naturaleza hay que tomar en cuenta dos aspectos fundamentales:

- 1) Las Juntas son organismos del Estado que cumplen con dos funciones principales, a saber, la creación de derecho objetivo cuando dictan laudos colectivos en los conflictos económicos y la aplicación de derecho al fallar los conflictos jurídicos, por lo que desde el punto de vista de su actividad material, las mencionadas Juntas ejercen atribuciones legislativas y jurisdiccionales, que según los conceptos tradicionales corresponden a órganos y poderes estatales diversos.
- 2) La Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos especiales que deben considerarse como tribunales de equidad, en el sentido de que se apartan de los jueces del pasado, al establecer que la Constitución de 1917 pretendió a través de estas, restaurar el vínculo entre la justicia y la vida, obligando a los jueces a salir de las torres sin ventanas que eran los propios códigos.

Complementariamente el maestro de la Cueva define a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como una institución especial ya que por su actividad especial ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales estando ligadas al poder ejecutivo, en virtud de que a este poder designa la representación del Gobierno, sin que esto implique subordinación jerárquica al mismo.

Asimismo, menciona que los llamados jueces del derecho que nacieron con el Código de Napoleón, no supieron jamás de equidad y las Juntas de Conciliación y Arbitraje volvieron al pensamiento de Aristóteles, ya que la justicia que imparte deben ser para cada negocio y esencialmente humana y, por ello, deben considerarse dichas Juntas como tribunales de equidad, por que buscan la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la Ley, lo cual implica que en el proceso ante estas no existen reglas sobre la valoración de las pruebas, las que deben ser apreciadas en conciencia,

aún cuando las Juntas deben motivar sus laudos pero no están obligadas a dar a las pruebas desahogadas un orden jerárquico y rígido.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje poseen una naturaleza compleja que conlleva a varios principios y que se apoya en el terreno de la historia por que no solo no nacieron dentro del poder judicial, sino que se formaron en oposición a él, ya que formalmente están fuera del mismo, estando su organización y funcionamiento regulado por el artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, es decir la Ley Federal del Trabajo.

Este tratadista considera igualmente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son producto de la lucha de clases, es decir, de la clase trabajadora que nacieron con la Revolución Constitucionalista como una protesta contra los Tribunales del Orden Común y que vinieron al mundo de lo jurídico con la misión de hacer respetar los derechos impuestos por la clase trabajadora, de ahí que su integración sea tripartita y que conlleve con ello el que sean verdaderos tribunales de equidad.

El maestro Trueba Urbina establece que la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se debe a las funciones que estas mismas realizan, por lo cual son órganos constitucionales de justicia social, al margen del principio de la división de poderes consagrado en el artículo 49 Constitucional que es la herencia de la Constitución de 1857; así mismo este autor considera que son tribunales nuevos en espíritu, organización y procedimiento, por lo tanto incompatibles con el viejo apotegma *forum et ius*, con la misión de realizar el substrato de la vida jurídica moderna, que es la justicia social que protege la vida ante el poderoso.

Asimismo, define a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en cuanto a sus funciones como órganos representativos de los factores reales de poder, capital y trabajo, asumiendo por si mismas las atribuciones que corresponde ejercer a cada uno de los tres poderes tradicionales, es decir, al Ejecutivo, al Legislativo y al Judicial, que se concentran en uno sólo que es el de justicia social y ejercen una función social jurisdiccional con ideario de justicia social del cual carecen los tribunales judiciales cuando aplican rígidamente el contrato y el derecho, que tiene una función social legislativa, cuando modifican los contratos de trabajo, introducen nuevas modalidades o condiciones de trabajo, pues entonces crean el derecho, en forma similar a la creación del acto legislativo.

También establece que tiene una función social administrativa que se presenta cuando las Juntas vigilan el cumplimiento de las Leyes Laborales y cuando registran sindicatos y reciben contratos colectivos de trabajo en calidad de depósito, para que surtan efectos jurídicos.

Con base en lo establecido por los doctrinarios citados y partiendo de la premisa de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales y no organismos autónomos de justicia social, es necesario establecer la categoría jurisdiccional a la que pertenecen tomando en consideración que tanto la jurisprudencia como los doctrinarios Mario de la Cueva y Trueba Urbina, si bien reconocen que desde cierto ángulo pueden considerarse como tribunales, no pueden ser equiparadas a los órganos judiciales ordinarios o de derecho, sino que deben considerarse de equidad y en cierto sentido hasta de conciencia.

Es incuestionable que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Jurisdicción Especializada, pero no obstante, no pueden desconocer que el origen de las mismas es de carácter administrativo, aún en la actualidad conservan vínculos con la administración pública, lo cual por regla general no modifican su naturaleza, sin embargo, se debe considerar la posibilidad de que se suprima dicha vinculación a fin de que resplandezca la autonomía e independencia de nuestros Tribunales de Trabajo, logrando una expedición de justicia obrera más pronta y expedita donde se respeten las normas establecidas por la propia ley.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

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

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

Con base en lo anterior, el 18 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, publicándose el 28 del mismo mes y año. "Con este ordenamiento legal se amplían las normas constitucionales reguladoras de las relaciones de trabajo en general".²⁴

"En 1931, se expidió la Ley Federal del Trabajo, misma a la que sirvieron de antecedente "El Proyecto de Portes Gil", redactado por la comisión integrada por Enrique Dulemeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, así como las reformas hechas por la convención"²⁵, celebrada en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en la segunda mitad del año de 1931, misma que fue publicada en el diario Oficial de la Federación de 28 de agosto del mismo año.

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

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

²⁴ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Ed. Porrúa. México, 1992. Pág. 23.

²⁵ De la CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 53.

De acuerdo con los legisladores que crearon la ley de 1970, la Ley Federal de Trabajo de 1931 fue una obra que cumplió brillantemente y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: "la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios(...) hicieron posible que el trabajo empezara a ocupar el rango que le corresponde".²⁶

2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

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

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

²⁶ Ibidem. Pág. 54.

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

El doctor Mario de la Cueva, integrante de la comisión, relata que se sostuvieron conversaciones con trabajadores y empresarios, quienes hicieron sus respectivas observaciones y sugerencias que fueron tomadas en cuenta para la redacción del proyecto final, dando por resultado la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo que el Presidente de la República envió al Congreso de la Unión. Discutida que fue la Ley en comento se aprobó, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el día 1° de abril de 1970.

El propio Mario de la Cueva comenta que “la ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la justicia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, pero lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del programa nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización”²⁷

Mario de la Cueva continúa señalando que “es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales y Locales y en

²⁷ Idem.

su caso, el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que corresponden a la realidad económica y social, para la mejor aplicación del espíritu de la Ley del trabajo".²⁸

Tomando en consideración que en los últimos años, se ha presentado un desarrollo industrial y comercial y que los constituyentes de 1917 y de 1931, jamás se imaginaron y mucho menos previeron lo que quisieron imprimirle "lo mantuvieron alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos".²⁹

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

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

²⁸ *Ibidem*. Pág. 86 y 87.

²⁹ DÁVALOS MORALES, José. *Op. Cit.* Pág. 72.

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

La Ley Federal del Trabajo de 1970, sufrió varias reformas, algunas de ellas de importancia, por ejemplo, en 1974 se presentaron cinco reformas, modificándose varias disposiciones, sin embargo, las más importantes se dieron en 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada al Congreso de la Unión el 18 de diciembre de 1970, se propusieron modificaciones importantes a la Legislación Laboral, las cuales fueron aprobadas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 04 de enero de 1980, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

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

Referente a esta reforma el profesor, José Dávalos Morales comenta: "Así pues, imbuidas en ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral entre las que destacan los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones al procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores".³⁰

³⁰ Ibidem. Pág. 74.

Es fundamental que el derecho del trabajo evolucione, pues de lo contrario, servirían de poco las normas protectoras de los trabajadores sin la existencia de disposiciones adecuadas que permitan hacer efectivo sus derechos y garantías.

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

CAPITULO TERCERO

CONCEPTOS GENERALES

3.1. EL PROCESO

La palabra proceso implica una idea de actividad, dinamismo o desarrollo, que lleva consigo una finalidad, la cual dependiendo precisamente de su aplicación, transforma el estado o la esencia de algo, así podemos hablar de que el proceso es un vehículo que nos lleva hacia algo concreto.

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

En cuanto a la aparición del proceso jurisdiccional como forma heterocompositiva de solución a los conflictos sociales, el profesor Cipriano Gómez Lara menciona que: "es el conjunto de actos desenvueltos por el órgano estatal jurisdiccional, por las partes interesadas y por los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que están proyectados y que convergen en el acto final de aplicación estatal de una ley general al caso controvertido para dirimirlo o para solucionarlo, es decir, es el acto por el cual se sentencia"³¹

Eduardo Pallares, haciendo un estudio del proceso jurisdiccional nos aporta su importante apreciación que define de la siguiente manera: "se entiende por proceso

³¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición. Ed. Harla. México 1990. Pág. 33.

jurisdiccional, el que se lleva a cabo entre los órganos jurisdiccionales o sea los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades. Comprende igualmente los procesos que se tramitan ante los Tribunales Administrativos ..."³²

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

Así podemos apreciar lo siguiente:

1 – Que el proceso es una serie de actos. Algunos autores describen al proceso como una serie dinámica y abstracta de actos o conductas que pueden ser fácilmente atribuibles a los sujetos determinados que han de intervenir en el proceso.

2 – Actos del estado como ente soberano. La facultad principal del órgano jurisdiccional es la de aplicar el derecho a la situación controvertida en concreto, así como la de ejercitar la jurisdicción.

3 – Actos de las partes en conflicto. Estos se verán reflejados en las acciones, excepciones y defensas que lleguen a ejercitar ambos sujetos, los cuales, junto con el órgano de estado conforman la relación jurídica procesal, comúnmente estas partes son conocidas como actor y demandado.

³² PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil Vigésima Edición. Ed. Porrúa. México 1991. Pág. 640.

4 – Actos de Terceros. Para la solución de un conflicto y quien debe resolverlo (autoridad jurisdiccional), debe apoyarse además de la jurisdicción, las acciones, excepciones y defensas, en actos auxiliares como por ejemplo las declaraciones de los testigos o los dictámenes periciales.

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

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

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

En cuanto al proceso jurisdiccional en materia de trabajo, el maestro José de Jesús Castoreña nos aporta los siguientes casos regulados por la ley de la materia referente a este proceso.

“1º El ordinario jurisdiccional. En dicho proceso la autoridad jurisdiccional tutela los derechos subjetivos derivados de la ley sustantiva a favor de personas determinadas.

2º El proceso en orden económico. Este proceso tiene como finalidad la tutela de los derechos subjetivos de los patrones, representa lo que la huelga significa para los trabajadores; pero mientras la huelga es un proceso privado, el proceso de orden económico se encuentra regulado por la ley.

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

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

El proceso jurisdiccional se hace necesario, indispensable e insustituible. Por ejemplo, en el proceso penal es necesario que aplique la ley penal aún en los casos de autotutela (legítima defensa, robo de famélico, aborto por causa de violación y el terapéutico, etcétera), en los que debe abrirse ese proceso penal para calificar la

³³ CASTOREÑA, José de Jesús. Proceso del Derecho Obrero. Imprenta Didot. México. 1971. Pág. 34-35.

legitimidad de la actitud autotutelar, entre otros casos, en la que la conflictiva social sólo puede ser resuelta a través del proceso jurisdiccional, concluyendo que el proceso es un instrumento de aplicación del derecho, para solucionar controversias y lograr el equilibrio, la paz y la tranquilidad social.

Es indudable que el proceso implica un todo abstracto y que ese todo abarca los actos que inician con el escrito de demanda y termina con el laudo o resolución dependiendo de la materia de que se trate. Sin embargo, existe una corriente doctrinal que no acepta que el derecho sea definido como: "Una serie de actos". En virtud de que puede confundirse al proceso con el procedimiento, al cual sí se le considera como un conjunto de actos que tiene su finalidad específica y concreta de acuerdo al momento procesal que le sea atribuido, por lo que debemos considerarlo como una serie coordinada de actos, los cuales tienen que agotarse para que se vea cumplido el proceso de la mejor forma posible.

3.1.1 EL ARBITRAJE.

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

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

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos define al arbitraje como: "ARBITRAJE. I. Del latín *arbitrus*, de *arbitro*, arbitraje. Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial (Carnelutti), un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contenidas (en ausencia de su consentimiento el nombramiento será hecho por el juez público nacional), siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del procedimiento del proceso jurisdiccional. La resolución por la que manifiesta el arreglo se denomina *laudo*, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial".³⁵

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

El arbitraje se puede decir que es un medio o una técnica mediante el cual se trata de resolver las diferencias surgidas entre las partes a través de la voluntaria sumisión de

³⁴ GOMEZ LARA, Cipriano. *Op. Cit.* Pág. 22.

³⁵ UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Ed. Porrúa. México. 1992. Pág. 198.

las mismas al fallo o laudo que debe rendir una tercera persona o comisión, no investida de autoridad judicial.

El derecho Laboral vigente el cual tiene su apoyo en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal de la República, que establece en su fracción XX la creación de la autoridad laboral, es decir de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales fungirán como árbitro en las diferencias entre las relaciones obrero-patronales o en la litis que plantearan las partes en un juicio ordinario laboral, las cuales deberán respetar de acuerdo al principio de legalidad del procedimiento y que en nuestro Estado de Derecho será quien de las soluciones jurídica y legal a los conflictos obrero-patronales.

3.1.2. EL ARBITRAJE LABORAL

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México define al Arbitraje Laboral como sigue: "El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general puede definirse como, la facultad más del arbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio de conformidad con su criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo."³⁶

El arbitraje laboral se concibe como una institución oficial con dos finalidades oficiales, primero; prevenir los conflictos del orden económico entre los factores de la producción; esto es, entre el capital y el trabajo; segundo, ofrecer bases de arreglo a las partes para que esos conflictos puedan ser resueltos. Si se aceptan esas bases, no tienen

³⁶ Ibidem. Pág. 203

el carácter de árbitros privados sino públicos, no es la voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que es por disposición de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades que ejercen funciones públicas teniendo facultades para hacer cumplir sus determinaciones, también por disposición Constitucional.

3.2 TRABAJADOR

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

Trabajador: Es toda persona que desarrolla un trabajo.

Como podremos ver, el anterior concepto es muy genérico y para nuestro estudio se requiere de un concepto más específico, es decir que esté dirigido a ciertas personas para que estas puedan adquirir la categoría de trabajador de acuerdo a lo que establece nuestra norma jurídica.

Nuestra Ley Laboral vigente, en su artículo 8° nos define al trabajador como “es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”. De esta definición podemos desprender dos elementos esenciales:

En primer lugar, el trabajador debe ser una persona física y no una persona moral. Por que las personas morales no pueden tener la calidad de trabajador, en virtud de que nunca podrán prestar servicios personales, sino sólo a través de sus miembros, por lo que serán éstos precisamente los que adquieran la calidad de trabajadores. Esta afirmación la

encontramos reforzada con el hecho mismo de que en nuestra legislación, al definir al trabajador no mencione a las personas morales como lo hace al definir el concepto de patrón, ello se debe sin duda a que no es dable el supuesto.

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

Es preciso aclarar que cuando hablemos de personas físicas nos referimos tanto al varón como a la mujer, en virtud de que el artículo 4° de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos establece que "...el varón y la mujer son iguales ante la ley...".

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

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

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

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

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

3.2.1. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

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

Ahora bien, uno de los temas más difíciles en nuestro derecho laboral es el concerniente a lo que primeramente se le conoció con el nombre de empleados de confianza y después como trabajadores de confianza.

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

El hecho de utilizar el término de empleado de confianza en la legislación laboral mencionada, fue impropio en razón de que induce a la presunción *Juris Tnatum*, refiriéndonos a que los trabajadores que no son de confianza son de desconfianza.

El término de empleado de confianza fue cambiando por el de trabajador de confianza, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, dentro de su anteproyecto en su artículo 8º el cual finalmente formo el artículo 9º de la Ley vigente que a la letra dice:

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

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

Para distinguir a los empleados de confianza, Alberto Sidaqui afirma que hay un criterio verdadero “la clase de servicios prestados, su naturaleza, su vinculación con las necesidades vitales de la empresa.”³⁷

El maestro Mario de la Cueva explica la noción de empleados de confianza y señala que “debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores”.³⁸

³⁷ Citado por MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1993. Pág. 32.

³⁸ De La CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 155.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a resuelto que "... los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste...". Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, 5ª época. Tomo XLV, página 3179, 20 de agosto de 1935.

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

Los Trabajadores de confianza al tener aquellas funciones, tienen por ésta misma razón, a su cargo la vida misma, la marcha y destino general, ... la reserva de los secretos, la producción y la técnica, ... la defensa de los intereses, el manejo de fondos y la contabilidad, los trabajos personales del patrón, el orden, la seguridad y el éxito ... de las empresas" .³⁹

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Federal del Trabajo Burocrático determina en forma detallada, quienes pueden ser trabajadores de confianza.

"Artículo 5º, son trabajadores de confianza:

³⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. Pág. 32.

- I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República.
- II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas, dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de :
 - a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieran la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.
 - b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
 - c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda incluido.
 - d) Auditoria; a nivel de auditores y subdirectores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoria.
 - e) Control directo de adquisiciones; cuando tenga la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar

decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

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

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

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

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

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

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

El patrón puede elegir libremente, a los trabajadores de confianza, entre los trabajadores que le están prestando sus servicios o entre personas que no laboran dentro de la empresa, para esto deberán atender, lo resuelto por la Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, volumen 205-216, Quinta Parte, Sección Jurisprudencia. Página 97.

“TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL. Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en

su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos”.

Es importante resaltar que todos los empleados de confianza son representantes del patrón, pero no todos los representantes del patrón son trabajadores de confianza, en virtud de que algunos representantes no desempeñan funciones de administración ni de dirección de carácter general como lo establece nuestra Ley Laboral.

También es importante hacer notar que en la práctica para las empresas y sindicatos, el cambio de empleados de confianza a trabajadores de confianza, no ha tenido influencia alguna y se siguen utilizando ambos términos, así como las limitantes a la protección Contractual Colectiva en la que se les impide disfrutar de los privilegios y beneficios consignados en dichas las mismas, como se encuentra establecido en los artículos 182, 183 y 184 de la Ley Federal del Trabajo a saber:

“ARTICULO 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.”

“ARTÍCULO 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración de los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.”

“ARTICULO 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.”

3.2.2. PATRÓN

El patrón como sujeto de una relación de trabajo y por ende, de una relación jurídica laboral, es la persona que recibe los servicios del trabajador y se le conoce de diversas denominaciones con el carácter de sinónimo de patrón, empresario, dador de trabajo, empleador y acreedor de trabajo.

Siguiendo con este mismo orden de ideas veamos la denominación de patrón; una expresa la idea clasista y paternal, envuelve una significación que corresponde a un cierto aire paternalista y protector, evoca por otro lado, una expresión vinculada a las luchas existentes entre los sectores sociales, patrones y obreros.

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

“La connotación de dador de trabajo; es sólo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta tanto a la persona que ofrece el trabajo patrón como a la que lo realiza trabajador, consecuentemente es el sujeto obligado al pago del salario, aquel por cuya

cuenta el trabajo se presta contraponiéndose a que la idea de prestador de trabajo ya que es el sujeto obligado a la realización del servicio objeto del contrato.⁴⁰

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

La doctrina suele fijar el siguiente concepto de patrón “es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.⁴¹

Para Manuel Alonso García, el patrón es “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”⁴²

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

⁴⁰ Diccionario de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 2001, Págs. 198 y 199.

⁴¹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Volumen I, Talleres Gráficos Andrea Doria, México 1967. Pág. 229.

⁴² ALFONSO GARCÍA, Manuel. Op. Cit. Pág.340.

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

3.3. RELACIONES DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

3.3.1. RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Como principal exponente, el maestro Mario de la Cueva, señala que “no puede nacer la relación laboral de un contrato por que ello, estaría en contradicción insalvable con la idea del Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión... no es regular un intercambio de prestaciones sino ...

asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. Con base en esos principios describe a la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se ha aplicado al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de sus normas supletorias".⁴³

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

Lo anterior significa que únicamente se requiere que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, consecuentemente, puede existir la relación individual de trabajo con o sin que exista previamente el contrato individual de trabajo pero no a la inversa, ya que puede existir anticipadamente un contrato ya sea escrito, verbal o tácito y no supone una relación laboral, y por ende puede haber contrato y nunca darse la relación; por lo que debemos establecer una diferencia tajante entre la existencia del contrato y de la relación individual de trabajo.

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

⁴³ De la CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 187

3.3.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

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

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

El maestro Mario de la Cueva apunta que "Para que se de la relación de trabajo no es necesario que deba darse el acuerdo de voluntades, toda vez que al regir en las empresas, un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, no se toma en consideración la voluntad del patrón ya que los sindicatos están facultados para designar a los que habrán de ocupar las plazas vacantes en la negociación, de lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre trabajador y empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo".⁴⁴

3.3.3. EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 define a la empresa como "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento la unidad técnica que

⁴⁴ Ibidem. Pág 190.

como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

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

A éste respecto Miguel Hernainz afirma que la empresa es: “la concentración del capital, para que en su conjunción con el trabajo, dar origen a toda la producción”.⁴⁵

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

El Código de Comercio en su artículo 15 nos da el siguiente concepto de empresa, o negociación mercantil y establece que “es el conjunto de trabajos, de elementos materiales y de valores incorpóreos, coordinados para ofrecer, con propósito de lucro y de manera sistemática bienes o servicios”. El derecho laboral en nuestros días es tan extenso, que se aplica a todos los individuos que realizan un trabajo subordinado, el lugar

⁴⁵ HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo Segunda Edición, Ed. Instituto de Estudios Políticos. Madrid España, México 1977. Pág. 409.

donde realizan sus actividades o su campo principal de acción, es lo que llamamos empresa.

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

No podemos dejar de hacer mención del lugar donde se llevará a cabo la elaboración y producción de éstos bienes o servicios, que es la llamada unidad técnica, la cual trabaja de manera independiente como sucursal, o de otros posibles establecimientos, también llamados sucursales, con los cuales se desarrollará dentro de la empresa o unidad técnica y con los cuales, se trabajará y producirá para el bien común.

Cápo Filias y Giorlandini sostienen que una empresa es: "La institución social de producción de bienes o servicios, en que se coordinan el capital y el trabajo, el empleador y los trabajadores, para realizar la obra social, y personal de dominar la naturaleza y colocarla directamente al servicio del hombre".⁴⁶

⁴⁶ CAPO FILAS, Rodolfo y GIORLANDINI, Eduardo. Diccionario Jurídico Social, Tomo II. Ed. Rubinzal-Culzoni. Argentina, 1987. Pág. 195.

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

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

A este respecto nos dice Guillermo Caballenas que es "una organización de personal, capital y de trabajo, con una finalidad lucrativa; ya sea de carácter privado, en que se persigue la obtención de un lucro para los socios; o de carácter oficial, en la que se propone realizar un servicio público o cumplir con una finalidad beneficiosa para el interés general."⁴⁷

Una empresa es un conjunto el cual se conjuga como un grupo de requisitos valiosos, para la conformación de una empresa, de los cuales podemos contar con el dueño del capital, que es el empresario, los recursos económicos que son el capital y por supuesto el obrero que es el socio más importante, porque gracias a su mano de obra, se podrá llevar a cabo la producción de bienes o servicios o ambos.

3.3.4. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo revisten una trascendental importancia en la vida de las relaciones de trabajo, y esto se debe a que son las bases primordiales que se toman en

⁴⁷ CABALLENAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Ed. De Heliasa. 1989. Pág. 426.

cuenta para la prestación de un trabajo, es decir son las reglas preestablecidas en caso de que surja una relación de trabajo, a este respecto Muñoz Ramón dice que “son los derechos y deberes que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo”.⁴⁸

El maestro Mario de la Cueva señala que: “Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.⁴⁹

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

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

Las condiciones de trabajo necesitan ser clasificadas para facilitar su conocimiento y aplicación, es por eso que retomamos la que hace el maestro Mario de la Cueva, quien

⁴⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. *Op.Cit.* pág. 97.

⁴⁹ De la CUEVA, Mario. *Op.Cit.* P ág. 187.

las clasifica atendiendo a las funciones y finalidades de las normas que las contienen en las tres categorías siguientes:

- a) *Condiciones de trabajo de naturaleza individual.* Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como la jornada de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etcétera.
- b) *Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva.* Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores, componentes de un aglomerado.
- c) *Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva.* Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general como podría ser un centro de recreo o una biblioteca.⁵⁰

Las condiciones de trabajo no son sólo las que derivan de las leyes o normas legales, sino también las que surgen por común acuerdo entre las partes, las cuales se establecen en contratos, siempre y cuando no sean inferiores a las establecidas en la Ley Laboral, de lo que se desprende que deben ser superiores, es decir, condiciones que superan la Ley de la Materia y mejoran el nivel de vida de los trabajadores y su familia.

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

⁵⁰ Idem.

El artículo 25 del numeral citado, establece las condiciones bajo las cuales deberá prestarse el servicio "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener:

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

Es importante mencionar que la falta de dicho escrito es imputable al patrón, así lo señala el artículo 26 de la Ley Laboral: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

3.3.5. CAUSALES DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, PARA AMBAS PARTES

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

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

Respecto a la figura jurídica de la rescisión podemos decir que una cosa es que los efectos de la relación laboral se suspendan indefinidamente, supeditados a una circunstancia provisional y otra es, sin duda la rescisión de la relación laboral. José Dávalos anota "como característica de la rescisión de las relaciones de trabajo hay tres actos: unilateral, potestativo, y formal."⁵¹

Unilateral, porque pone la conducta de uno solo de los sujetos a quien corresponde ese derecho; Potestativo, ya que al sujeto a quien corresponde ese derecho puede ejercerlo o no; y Formal, ya que se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión; pero lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley de la materia, resulta ser una obligación para el patrón más no así para el trabajador.

⁵¹ DÁVALOS, José. Op. Cit. pág. 140.

La discusión inicial es con respecto a la terminología usada para los casos en que debe disolverse la relación laboral, ya que mientras en la Constitución Federal se hace una discusión bilateral de esta disolución, en la Ley Laboral se marca indistintamente a la rescisión como una forma de poner fin a la relación de trabajo, y que tanto tiene derecho los trabajadores como los patrones a su ejercicio, pudiendo interpretarse que la titularidad de la rescisión la tendrá el sujeto que haya sufrido un perjuicio por culpa del otro, o sea quien haya incumplido con sus obligaciones.

Con relación a este problema terminológico el profesor Dávalos nos indica en una forma contundente "Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso no es adecuado hablar solo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador, se habla de que existe un despido, en cambio si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro. Estos conceptos son utilizados por el artículo 123 fracción XXII de la Constitución."⁵²

Debido a que es nuestro máximo ordenamiento jurídico el que hace la distinción con respecto a la figura de la rescisión, nosotros optamos por hacer la misma distinción entre el despido y el retiro, porque la misma obedece a que ambas figuras difieren en cuanto a la persona que puede llegar a ejercitarlos.

Tampoco debemos dejar de atender lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis Número 28 y 29.

⁵² Ibidem. Pág. 144.

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

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

Así tenemos como los artículos 47 y 51 de la Ley Laboral van a establecer causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador como se hace notar respectivamente.

Ahora bien, la rescisión de trabajo puede ser imputable al trabajador, pero también al patrón, en cuanto al primero el artículo 47 de la Ley Laboral impone las causales de la rescisión por la conducta imputable al trabajador, por lo que debe de atenderse a la existencia de la causa y su adecuación a la conducta, ya sea del trabajador o del patrón, en su caso.

El maestro Alberto Briceño Ruíz nos dice "Las causas de la rescisión por una conducta imputable al trabajador puede comprenderse bajo el rubro de FALTA DE PROBIDAD. En efecto si la obligación más importante del trabajador es llevar a cabo la prestación de su servicio con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados, una conducta contraria carecería de propiedad. Por probidad debe entenderse rectitud en la conducta, ánimo de actuar bien, persona de valía. La conducta inadecuada, la intención dolosa, el quehacer de mala fe, son faltas de probidad."⁵³

De la anterior definición podemos decir que en el fondo las causales que establecen las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, significan Falta de Probidad. En la fracción II se habla de falta de probidad en forma general y en las otras trece fracciones sobre conductas concretas que implican falta de probidad, con la excepción de la fracción XIV, que es cuando el trabajador es condenado por sentencia ejecutoriada que imponga un pena de privación de la libertad que le haga imposible al trabajador la realización de su trabajo, sin que en el delito de que se trate aparezca como víctima el patrón. En cuanto a la analogía que alude la fracción XV podemos decir que también son causas de despido las conductas no incluidas en la Ley Laboral las análogas pero que sean parecidas e igualmente graves y que tengan las

⁵³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1985. pág. 216.

mismas consecuencias. Por lo que hace al AVISO del despido este debe darse al trabajador por escrito notificándole la fecha y causa o causas de su separación, o sea, darle el motivo por el cual se le despide.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de la rescisión de la Ley Laboral por la conducta imputable al trabajador.

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezcan. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la

- fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposibles el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero sin negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
 - VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
 - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
 - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
 - X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
 - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
 - XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
 - XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo a la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

Todas las causales de rescisión de la relación de trabajo como hemos dicho, las encontramos a favor del patrón o sin responsabilidad para éste, en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ya referido.

En cuanto a las causales de rescisión de la relación laboral por conducta imputable al patrón, se encuentran establecidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, debe atenderse a la existencia de la causa y su adecuación a la conducta del patrón, o lo que es lo mismo toca ahora al trabajador adecuar la conducta del patrón a una de las

causales del artículo en comento, preparar sus elementos de prueba y decidir la conveniencia de la rescisión de la relación laboral.

De lo anterior podemos decir que el patrón también debe ajustarse a la propiedad en el trato con sus trabajadores. Su falta de probidad se encuentra en las nueve fracciones del artículo 51 y que a continuación se transcribe:

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

- I. Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en actos a que se refiere la fracción anterior si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o sus familiares, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con sus impudencias o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."

Todas estas faltas de probidad señaladas en las nueve fracciones dan lugar a que el trabajador rescinda su contrato individual de trabajo o relación de trabajo con derecho a las indemnizaciones que establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el trabajador se separe de su trabajo dentro de los treinta días siguientes en que se materialice cualquiera de las causales antes mencionadas.

3.3.6. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Por terminación entendemos la finalización de las relaciones laborales, pero para señalar las causales de terminación de la relación laboral anotaremos los puntos básicos que señala el artículo 53 de nuestra Ley Laboral, como mencionaremos a continuación:

"Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. En mutuo consentimiento de las partes;

- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere al artículo 434.”

Las causales citadas van a tener el efecto de poner fin a la relación de trabajo cuando las partes consienten y manifiestan su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo. Es sin duda una de las manifestaciones en que la voluntad del trabajador específicamente, se respeta y existe una conveniencia de la empresa-trabajador para la terminación de la relación laboral, también manejada como **renuncia**; evidentemente que a la muerte del trabajador no podrá continuar la relación individual de trabajo; el caso planteado en el punto de las causales citadas en que se establece un contrato o una relación de trabajo por obra determinada o vencimiento del término o de la inversión, notamos como la legislación laboral tiene un alto contenido económico ya que una inversión o cualquier otro tipo de construcción constituye una gran inversión de capitales, la legislación también intenta proteger el desarrollo económico nacional a través de darle al patrón la posibilidad de depender de la inversión limitada o en el término en que va a sujetar su producción.

La incapacidad deja inmediatamente al sujeto sin ese poder de ejercicio que no solamente la legislación le otorga, sino que la imposibilidad física o mental debe provenir sobre un riesgo no profesional.

Lo anterior nos obliga a hablar un poco del principio jurídico del derecho laboral relacionado con la protección a la salud, la integridad física y mental así como, la vida del trabajador. El maestro Ramírez Fonseca nos habla de este principio "Primero ser y después la forma de ser".⁵⁴

Por ello el patrón está obligado a observar las medidas necesarias a fin de preservar en salud, la integridad física y mental, manteniendo como consecuencia la vida de sus trabajadores. Manteniendo los índices de siniestralidad a un nivel bajo como una norma de seguridad e higiene en su empresa o establecimiento.

⁵⁴ RAMÍREZ FONSECA, Fernando. Condiciones de Trabajo. Tercera edición. Ed. Pack. México, 1985. Pág. 20.

CAPITULO CUARTO

4.1 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Resulta conveniente señalar como desarrollo de este punto de nuestro trabajo la importancia de establecer el concepto de el Derecho Procesal del Trabajo, tomando en consideración el sugerido por Miguel Bermúdez Cisneros, en su obra El Derecho Procesal del Trabajo que establece al derecho procesal “como el conjunto de normas que regulan el proceso, que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado, y cuyos principios se resumen:

- a) La bilateralidad de la instancia, es decir se rige por la natural composición de conductas de las dos partes enfrentadas entre sí ante un tribunal pero que unilateralmente se coadyuvan en el desenvolvimiento de una serie de actos jurídicos que al final, vienen a propiciar el conocimiento del conflicto por el ya mencionado tribunal.
- b) La imparcialidad del juzgador, que es el tercer sujeto de la controversia, el cual está provisto de una actitud completamente ajena al resultado de los intereses en juicio.
- c) El principio de la transitoriedad, que esta visiblemente relacionado con el tiempo para que a través de una forma rápida y expedita ponga fin a la controversia.”⁵⁵

⁵⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Trillas, México, 1989. Pág. 18.

Francisco Ramírez Fonseca, nos da una definición de Derecho Procesal, como: "La disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del Derecho Subjetivo."⁵⁶

En cuanto al Derecho Procesal del Trabajo, el Dr. Miguel Borrell Navarro lo define como: "el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando, éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos; es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patronos y organismos de clase con motivo de las relaciones legales."⁵⁷

Con estas definiciones podemos concluir que el Proceso del Derecho del Trabajo, dentro del ámbito del Derecho laboral, es el conjunto de actividades jurídico-procesales reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, que realizan las partes en lo individual y colectivo, en algunas ocasiones los terceros interesados y las autoridades laborales para llegar a una resolución del conflicto de intereses en materia laboral.

Por su parte, Francisco Ramírez Fonseca, asevera que el Derecho Procesal del Trabajo se puede definir como "el conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación de los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos

⁵⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Octava Edición. Ed. PAC, S.A. de C.V. México 1991.

⁵⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 453.

por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.”⁵⁸

El maestro Trueba Urbina, lo define como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden público y económico en las relaciones obrero-patronales, inter patronales e inter obreras.

Es así como podemos encontrar que hay una diferencia con los otros tipos de derechos procesales como el Mercantil, Civil, Penal, etc., no solo por sus peculiaridades naturales y por su proyección, sino también por las connotaciones especiales que tiene, como son entre otras, la suplencia de la queja deficiente, la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la atención y defensa de los menos incapacitados y de las madres trabajadoras en los periodos de embarazo, asimismo que el fin del Derecho Procesal Trabajo es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica, por la que se puede hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

El Derecho procesal del trabajo, se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que como veremos en los incisos que siguen, constituyen las características esenciales para considerarlo como un concepto de la ciencia del derecho, reservado a las relaciones obrero-patronales, lo que podemos desprender de la propia Constitución y principalmente de la Ley Federal del Trabajo que rige las relaciones de trabajo, tendiendo a lograr la impartición de la justicia del trabajo con la mayor economía, concentración, brevedad y sencillez.

⁵⁸ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit. Pág. 26.

4.1.1 PRINCIPIO DISPOSITIVO

Este se refiere a la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone en el artículo 685 a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde se establece que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

La observación de este principio representa una garantía de rectitud, seriedad y legalidad, es decir, que el conflicto laboral planteado será resuelto en forma imparcial y honesta y con lealtad, por parte de la Autoridad Laboral, ya que le otorga a las partes el derecho de presenciar todas y cada una de las audiencias o diligencias que se practiquen a lo largo de dicho proceso, con excepción, desde luego, de aquellas que expresamente se encuentran establecidas por la ley laboral, un ejemplo claro de ello lo es la audiencia de discusión y votación del Laudo y que las audiencias o diligencias, por razones del buen servicio o morales sea conveniente que las mismas sean a puerta cerrada.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."

Por lo que podemos concluir, que el derecho procesal del trabajo, debe constituirse en un proceso rápido y expedito, a favor del trabajador accionante ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no caer en un burocratismo radical en la administración de la Justicia Laboral, para todas las partes en conflicto, ya que la parte patronal inclusive se le puede perjudicar en el pago de las prestaciones demandadas,

esto es que por el transcurso del tiempo del proceso laboral tenga que cubrir una mayor cantidad en dinero de las prestaciones a que pudiera salir condenado.

4.1.2. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD Y SENCILLEZ EN EL PROCESO

Tiene su fundamento en la consideración que hace el legislador en que una de las partes en el juicio laboral, como lo es la parte obrera, por estimarla económicamente débil con respecto al patrón y que carece de recursos para conocer a fondo el derecho del trabajo y sus medios de defensa, logró hacer del proceso laboral, a diferencia del civil o mercantil, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no existen formas determinadas en las comparecencias, promociones o diligencias.

Esta sencillez se encuentra consagrada en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo cuando anuncia: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no existirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

De lo anterior, se desprende que el proceso laboral busca un equilibrio entre las partes en el juicio laboral, ya que una de ellas es la más débil en el procedimiento ordinario laboral, encontrándose en franca desventaja frente al patrón, ya que el principio de sencillez, le proporciona seguridad jurídica al no obligarlo a tener una forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegatos.

4.1.3. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

Es el principio en virtud del cual, los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos, este principio tiende también a acelerar el

proceso laboral, puesto que al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, en la memoria del juzgador no desaparece la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible, además de que el procedimiento ordinario laboral carece de recursos o medios de impugnación para simples resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como son los acuerdos si se refiere a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio, lo que incuestionablemente hace que nuestro procedimiento laboral sea económico, sencillo y concentrado.

Reuniendo en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles, la totalidad de la tramitación procesal se trata de evitar el fraccionamiento del proceso laboral en partes múltiples, que llevaría a que el proceso se volviera frío y escrito, además de hacerlo lento, contraviniendo la esencia de la justicia laboral, que por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio ordinario laboral.

Este principio se encuentra su fundamento legal principalmente en los artículos 761, 763 y 848 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

“Artículo 761. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta ley.”

“Artículo 763. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose con el procedimiento de inmediato...”

“Artículo 848. Las resoluciones de las Juntas no admite ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.”

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley Laboral, expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus resoluciones.

Con lo anterior, podemos concluir que el principio de concentración tiende a la celeridad y economía del proceso laboral, de manera que la justicia laboral sea impartida de forma pronta y expedita en beneficio de quienes acuden ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el afán de que se les dirima su controversia de manera justa, parcial y legalmente, que se sanee su relación laboral y no que, como por desgracia sucede, se les complique o agrave su conflicto debido a un proceso artificioso y fraccionado, que aunque también busca la solución del problema, lo hace con medios lentos y costosos, no coincidentes con la actual filosofía del derecho del trabajo.

4.1.4 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Se refiere a la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone en el artículo 685 donde establece que el proceso de el derecho del trabajo será público.

Este principio establece en lo esencial que la actuación de las Juntas de conciliación y Arbitraje debe ser conforme a las disposiciones del Título Catorce DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Capítulo V, para que el proceso laboral tenga un orden en el desarrollo del mismo, para que la celebración de la audiencia o diligencia se

practique en días y horas hábiles, para que se celebren en presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, lo anterior salvo disposición en contrario a la Ley Laboral, pudiendo aun habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, también se dispone que la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa, en caso de que se suspenda, deberá continuarse el día siguiente hábil, lo que sin duda este principio establece que el procedimiento ordinario laboral, debe estar al alcance de todos los interesados en la contienda laboral, además de que en todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios, para no caer en actuaciones procesales parciales, tendenciosas o ilegales, que traerán como consecuencia que el procedimiento ordinario laboral se detenga o no tenga la celeridad pretendida por el legislador laboral en perjuicio de las partes del juicio laboral.

“ARTÍCULO 713. En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.”

“ARTÍCULO 714. Las actuaciones de las Juntas deben de practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa.”

“ARTÍCULO 715. Son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores.”

“ARTÍCULO 716. Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles.”

“ARTÍCULO 717. Los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cual es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse.”

“ARTÍCULO 718. La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda deberá continuarse al siguiente día hábil; la Junta hará constar en autos la razón de la suspensión.”

“ARTÍCULO 719. Cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, la Junta hará constar en autos la razón por la cual no se práctico y señalara en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma.”

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

“ARTÍCULO 721. Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán de ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo.

Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que esta conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.”

“ARTÍCULO 722. Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurren si declaran falsamente ante autoridad. Las declaraciones de peritos en derecho serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.”

Al respecto, el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, indica: “Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.”

4.1.5. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ DEL PROCESO

Este principio consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben estar en contacto personal con las partes, es decir la obligación que tienen dichos funcionarios de intervenir personalmente en el curso del proceso del trabajo, a fin de que, existiendo una mas estrecha comunicación entre partes y la Junta de conciliación y Arbitraje, para que se logre un laudo mas justo y equitativo.

La finalidad perseguida por dicho principio es la de que el propio juzgador laboral sea quien se entere de los hechos, que podrían llamarse subjetivos, de apreciación en las

declaraciones de las partes que intervienen en el proceso, Couture al definir este principio afirma que “Es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermedios”.⁵⁹

Consiste en que el juez o tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto, tendrán que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberán presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar un laudo justo e imparcial.

El impartir justicia tiene que ser resultado de una análisis lógico-jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, como el proceso labora, este análisis, deberá en mucho, basarse en la apreciación directa que de estas pruebas se logre a través de la intermediación, debe buscarse que sea el mismo juzgador el que reciba las pruebas y pueda estudiar, en esos momentos de la recepción, la personalidad, actitudes y lenguaje del que narra, así como la espontaneidad de las declaraciones vertidas, sin embargo, no basta que esté presente en la prueba, sino que se requiere que la escuche, es decir, en estos casos de la intermediación en el proceso, se requiere escuchar y no tan solo oír, en nuestro derecho procesal del trabajo dicho principio recae en los presidentes de las Juntas y los auxiliares de las mismas, en el sentido de que bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley Laboral corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario, además de que conforme al artículo 620 fracción II inciso a) bastara la presencia del Presidente o del Auxiliar de una Junta Especial de conciliación y Arbitraje, por lo que a continuación se transcriben los principios legales que se citan:

⁵⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. Cit.*, Pág. 77.

“ARTÍCULO 620. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas especiales se observarán las normas siguientes:

I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los Representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente;

II. En las Juntas Especiales se observaran las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastara la presencia de su Presidente o de la Auxiliar, quien llevara adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los Representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los Representantes, el Presidente o el Auxiliar dictarán las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución del patrón. El mismo Presidente acordara se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los Representantes ausentes se sumaran al del Presidente o al del Auxiliar; y

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los Representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por

ciento, el Presidente señalará un nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, darán cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe a las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente.”

“ARTÍCULO 771. Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.”

Con todo lo anterior, podemos afirmar que las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe, asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunamente a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego, al respecto, el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, establece: “La Junta podrá ordenar con citación a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.”

Es necesario hacer notar, asimismo, que el principio en comento está íntimamente relacionado con los principios de concentración procesal y de oralidad, del que

hablaremos en el siguiente punto, ya que de nada serviría que en un proceso, al que asistieran las partes involucradas, así como los testigos y los peritos, declaren oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su conflicto, la relación entre los litigantes y de éstos con el tribunal es directa e inmediata, por ello podemos concluir que la intermediación se torna fundamental en el proceso laboral, ya que le proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas, para lograr un resultado justo.

4.1.6. PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL PROCESO.

La oralidad en el proceso no es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal y como era antes de tornarse escrito durante el imperio romano de Oriente, la oralidad justificó su aparición en las nuevas escrituras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituyen un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez buscada por el derecho procesal del trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo, a diferencia del derecho común, se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus prestaciones ante la autoridad, por ello se ubica como proceso eminentemente oral.

Tiene su fundamento legal en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 658 que señala que el proceso del derecho del trabajo será predominantemente oral y en el artículo 713 que obliga a que en las audiencias que se celebren se requiera de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, por ello, los trámites y diligencias orales se hacen más notorios en el procedimiento laboral que en

cualquier otro, por su parte el artículo 781 establece que las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos y, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

La oralidad en un proceso, se traduce en que las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz, asimismo, el laudo que en él se dicta es pronunciado por el mismo presidente del tribunal laboral que recibió la prueba del juicio, esto es, con el que hubo intermediación.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de oralidad son el predominio de la palabra hablada y la intermediación entre el juzgador y las partes.

Por lo que concierne al primero, podemos afirmar que si bien es cierto existe el predominio de la palabra hablada, también lo es que no existe procedimiento exclusivamente oral, ya que existe la necesidad de la constancia escrita, ocasionada principalmente por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo del conflicto, sin embargo, para respetar el principio de oralidad, los escritos como la contestación a la demanda inicial, el ofrecimiento de pruebas, los pliegos de preguntas a testigos, peritos, no pueden presentarse por oficialía de partes como lo es en el procedimiento civil, sino que tendrán que exhibirse debidamente firmados, en la comparecencia personal al acto procesal de que se trate, como se especifica en el artículo 713 de la Ley Laboral, antes señalado, esto es, que la prioridad del elemento oral no debe de entenderse como exclusión radical de la forma escrita en los juicios.

Por otro lado, la escritura será siempre necesaria ya que desempeña un doble papel dentro del juicio, en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de las partes y en segundo término, fija los anteriores elementos para posibilitar el juicio de amparo.

Sin embargo, el principio de la oralidad pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que ha de resolver, porque es importante medir la espontaneidad de las declaraciones de quienes intervienen en el proceso para poner al juzgador en situación de apreciar mejor dicha declaración, de ahí que se concluya que en el principio de oralidad está relacionado íntimamente con el principio de inmediatez, debido a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y las partes en el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de la justicia laboral, en forma pronta y expedita, en los plazos y términos que la Ley de la materia establece.

4.1.7. PRINCIPIO DE GRATUIDAD EN EL PROCEDIMIENTO

El Derecho Procesal del Trabajo, encaminado a la impartición de justicia social, no puede en ningún momento ni por motivo alguno generar costas por este concepto, tomando en consideración, además, que el Derecho del Trabajo busca ante todo el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones individual o colectivo, nivelando los factores de la producción, reivindicar y proteger el derecho de los trabajadores, previniendo con esta gratuidad que por falta de recursos los trabajadores no tengan acceso a la citada justicia social.

Este principio emana directamente de nuestra Constitución, que en su artículo 17 establece: "Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma ni ejercer violencia para ejercer su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones."

Principio que recoge la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685, donde señala que además de que el derecho procesal del trabajo deberá ser público, también deberá ser gratuito, por lo tanto, no podrá cobrarse costas por las actividades jurisdiccionales de los tribunales del trabajo, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional, así la justicia social podrá alcanzar a todos los trabajadores por igual.

4.1.8. PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE

El procedimiento laboral, sólo podrá iniciarse a instancia de parte, esto es, el órgano jurisdiccional encargado de administrar la justicia laboral, no puede actuar si no es instado por los sujetos de la relación laboral o terceros interesados, ya que no puede intervenir de oficio en los conflictos de trabajo, tienen que ser las partes las que requieran de su intervención y actuación.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden manifestarse si las partes, los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones, en nuestra materia, la impulsión del proceso tiene plena aplicación.

Lo anterior, supone que el juzgador nada puede hacer si previamente no se lo piden los particulares, sin embargo, existen diversas disposiciones que permiten a la autoridad actuar de oficio, una vez que se ha dado inicio a dicho proceso, siendo un ejemplo claro lo señalado por el artículo 725 de la Ley Laboral, que indica que en el caso de extravío del expediente, la Junta de oficio lo hará del conocimiento de las partes, procediendo a practicar las investigaciones del caso, así como el artículo 727 que dispone que la Junta, de oficio, y cuando lo estime pertinente hará la denuncia correspondiente al Ministerio Público sobre la desaparición del expediente o actuación, disposiciones que desde nuestro punto de vista no transgreden el principio de que el procedimiento laboral se inicia a instancia de parte, ya que a las autoridades laborales, no les está permitido que de oficio inicien un procedimiento o intervengan en conflictos de trabajo.

4.2. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

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

De los procedimientos mencionados el que interesa es el que se refiere al capítulo XVII, Título Catorce, es decir, el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo impone: "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley".

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

La demanda estará integrada con seis partes fundamentales:

- 1) **El Nombre y domicilio del actor.** Es un requisito que tiende a establecer con precisión quién será la persona que asuma el papel del actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio. El domicilio será para establecer la sede para la comunicación que con el establezca el Tribunal, en algunos casos se señala el domicilio en donde habita el actor, o bien el del despacho del apoderado que lo representa en el juicio, porque en el escrito de demanda se ha autorizado al representante para oír las notificaciones correspondientes.
- 2) **El nombre y domicilio del demandado.** Es necesario también para determinar su capacidad, así como para establecer la competencia de la

Junta que debe conocer del juicio. También la designación de un domicilio para el demandado resulta indispensable, a fin de determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad del demandado, en este aspecto no hay que olvidar que la Ley Laboral en su artículo 712, impone cierta libertad en la forma al señalar que cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente, debiendo cerciorarse el Actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

- 3) **La cosa demandada**, designándola con toda exactitud. La demanda debe contener una relación breve pero clara de que es lo que se pide del demandado.
- 4) **Los hechos en que se funde**, explicándolos claramente. El punto anterior, se logra mediante lo que comúnmente se conoce como relación de hechos, de forma tal que haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente cuando, donde y como ocurrieron los hechos que género la demanda.
- 5) **La petición en términos claros y precisos**, por último debe sintetizarse en forma concluyente la petición motivadora de la demanda.

La demanda deberá formularse por escrito, y se acompañará tantas copias como demandados existan, esto es para correr traslado, en la misma forma y debido a la

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

Dentro de las 24 horas siguientes en que se recibió el escrito de demanda, la Junta dictará su primer acuerdo que se le llama de radicación, mismo que señalará el día y la hora en que tendrá verificativo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en el que se ordenará la notificación personal de las partes, con diez días de anticipación cuando menos de la fecha de la audiencia. Se entregará copia simple debidamente cotejada al demandado, dicho acuerdo de radicación contiene el apercibimiento para el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, o si no concurre a la audiencia por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes en que se haya recibido el escrito inicial de demanda. Al recibir la demanda la Junta, si notase alguna irregularidad en el escrito de demanda, o de que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que se haya incurrido, y lo prevendrá dándole un término de tres días, para que lo subsane, así lo dispone el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar que casi nunca se cumple con los términos y plazos procesales, así que un procedimiento que teóricamente debe concluirse en 97 días, normalmente se lleva más un año, pues solo la etapa de desahogo de pruebas se lleva varios meses, además del tiempo que dure el procedimiento, debemos tomar en cuenta el tiempo que permanecerá el expediente pendiente de la elaboración del proyecto del

laudo, lo cual ha motivado que se tramiten amparos indirectos para obligar y presionar a las autoridades laborales a pronunciar el laudo.

4.2.1. LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que contiene múltiples principios y preceptos que norman el procedimiento ordinario laboral que tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones, como ya mencionamos es un procedimiento eminentemente oral, en el que la Junta interviene en una doble función como conciliadora y como árbitro.

La audiencia es una sola UNIDAD PROCESAL, que se divide en las siguientes etapas:

- 1) Conciliación.
- 2) Demanda y Excepciones; y
- 3) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La etapa conciliatoria se desarrollará de acuerdo a lo establecido por el artículo 876 de la Ley Laboral, en 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 pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V. Si las partes no llegaran a un acuerdo, se les tendrá por inconformes a todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”

En cuanto a la etapa de demanda y excepciones se desarrollará como lo indica el artículo 878 de la Ley Laboral conforme a las siguientes normas:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas 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 cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

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

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

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

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

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

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y

la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.”

Al efecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió las siguientes jurisprudencias que citamos para una mejor comprensión de lo que se expone:

Octava Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 58, Octubre de 1992
 Tesis: 4a./J. 20/92
 Página: 21

CONTESTACION A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO. Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para substanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha Ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de substanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.

Contradicción de tesis 9/91. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 20/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.

Novena Época
 Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Mayo de 1998
Tesis: XVII.1o.3 L
Página: 1006

DEMANDA LABORAL. DEBE CONTESTARSE EN LA PROPIA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, NO OBSTANTE QUE SE HAGAN VALER CUESTIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO. Si de la diligencia relativa a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se aprecia que la Junta responsable, luego que reconoció personalidad al apoderado de la patronal demandada, concedió a éste el uso de la palabra, quien interpuso incidente de acumulación y fue admitido a trámite por la Junta, es claro que tal proceder resulta incorrecto. Ello es así, pues ante la no comparecencia de las partes en lo personal a dicha audiencia, en la fase de conciliación, debió tenerles por inconformes con todo arreglo y pasar a la etapa de demanda y excepciones, en la que se exhortara a las partes a que lleguen a un arreglo, pero si en esta etapa las partes en lo personal, tampoco estuvieron presentes, debió entonces darle el uso de la palabra al apoderado de la parte actora para que en los términos de la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo expusiera su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, para luego darle oportunidad al demandado a fin de que contestara dicha demanda, conforme lo ordenan las fracciones III y IV del precitado dispositivo legal; consecuentemente, si la responsable no lo hizo así, es por esto incorrecto su proceder, pues si el apoderado de la parte demandada, en lugar de contestar la demanda, interpone incidente de acumulación, la Junta, en lugar de suspender el procedimiento y fijar fecha para la audiencia incidental, debió ajustarse a lo que establece el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de no haberle dado oportunidad al apoderado actor de exponer su demanda, permitió que la demandada, en vez de contestar primero la demanda, interpusiera incidente de acumulación, lo cual no la eximía de cumplir con esa obligación; esto es, no obstante que tal incidente es de los que deben tramitarse como de previo y especial pronunciamiento conforme al artículo 762 de la ley de la materia, ello no impide que la parte demandada cumpla con su obligación procesal de contestar la demanda, pues aceptar lo contrario, sería tanto como permitir que se fraccionara el procedimiento laboral en su etapa de demanda y excepciones, permitiendo a la demandada refugiarse en la interposición de un incidente de previo y especial pronunciamiento, con tal de no dar contestación a la demanda en el momento procesal en que debe hacerlo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 450/97. Gabriel Reyes Ceballos. 13 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: José Benito Banda Martínez. Secretario: Manuel Cano Máñez.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 96, página 68, de rubro: "CONTESTACIÓN A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO."

Las consecuencias por no comparecer a ésta etapa es, que si el actor no comparece, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial; o en su defecto, si es el demandado el que no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; así lo indica el artículo 879 de la Ley Laboral.

También si el actor o el demandado no comparecen en ésta etapa, perderán su derecho a realizar su réplica y contrarréplica respectiva.

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

continuación citamos las jurisprudencias que ha emitido el alto Tribunal en relación con el tema que nos ocupa el presente trabajo, en los cuales se puede establecer que la etapa de Demanda y Excepciones en la que el demandado tiene la facultad o no de contestar la demanda laboral ante la presencia de una modificación sustancial y son las siguientes:

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: VII, Marzo de 1998.

Tesis: 2a./J. 11/98. Página: 257.

AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL. Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende, en términos generales, que en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante. En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante. En este orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad.

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

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

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 59, Noviembre de 1992

Tesis: 4a./J. 27/92

Página: 26

AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA. De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, porque si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, porque de ser así, se contravendría el artículo 14 constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso sí se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el período de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional.

Contradicción de tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Gerardo Domínguez.

Tesis de Jurisprudencia 27/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez,

Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Novena Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: XII.1o.3 L

Página: 601

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, SUSPENSION DE LA, POR PRECISION DE LOS PUNTOS PETITORIOS. SOLO PROCEDE A PETICION DE PARTE DEMANDADA. De conformidad con lo establecido en el artículo 878, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo, es en la etapa de demanda y excepciones en donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, por lo que una vez expuesta, el demandado procederá en su caso a darle contestación. Si el actor precisa los puntos petitorios aclarando su demanda o modificándola en dicha etapa, la Junta únicamente a petición de la parte demandada podrá suspender la audiencia para que oportunamente se conteste al respecto, a fin de no dejarla en estado de indefensión.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 282/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Francisco González Torres. Secretario: Juan Martín Ramírez Ibarra.

Respecto a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se desarrollará como lo indica el artículo 880 del numeral citado de la siguiente forma:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los

hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demandas, podrán solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes 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 deseche”.

En esta etapa de la audiencia, la objeción de pruebas de las partes constituye un acto procesal en virtud de la cual pueden invocar la falsedad de los documentos presentados, la ineficacia de la prueba de inspección, la confesional, la testimonial o su ineficacia probatoria para producir convicción al juzgador, al momento de dictar resolución.

Una vez que ha concluido la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o tachas.

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

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

El desahogo de pruebas deberá ser de la siguiente manera:

I. Una vez abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas aquellas pruebas que se encuentran debidamente preparadas, primero las del actor y luego las del demandado; o en su caso aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en esa fecha.

II. Si faltara por desahogar alguna prueba por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, utilizando los medios de apremio a que se refiere el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.

III. En caso de que las únicas pruebas que faltaran por desahogar, sean copias o documentos que las partes hayan solicitado, la audiencia no se suspenderá, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, y si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran, a petición de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que le sean aplicadas las sanciones correspondientes.

IV. Una vez desahogadas las pruebas, las partes, si así lo quieren podrán formular sus alegatos en la misma audiencia.

Los alegatos son un razonamiento hecho por cada una de las partes en que a la vista del desahogo de las pruebas y su resultado, se refuerzan los argumentos de la demanda y su contestación, la réplica y la contrarréplica respectiva.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas, formulados o no los alegatos por las partes, de acuerdo a una certificación que extienda el Secretario de Acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio dictará un proveído declarando cerrada la instrucción.

Al respecto, el artículo 885 señala que el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá presentar en el término de diez días, (en la práctica esa función se encomienda a un auxiliar dictaminador) el cual de acuerdo a este artículo de la Ley Laboral deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y de su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.”

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar por concluido el procedimiento ordinario laboral al dictar el laudo correspondiente los deben hacer a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan, así lo dispone el artículo 841 de la Ley Laboral; así mismo los laudos deben de ser claros precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, conforme al artículo 842 del ordenamiento legal citado.

4.3. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 878 FRACCIÓN II Y III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Surge la necesidad de entrar a la exposición de motivos que el legislador tuvo a bien plantear para la formación, objeto y proceso legislativo para modificar los Títulos Décimo Cuarto, Décimo Quinto y Décimo Sexto de la Ley Federal del Trabajo, para lograr el mejor análisis de estos preceptos legales de la Ley Laboral.

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

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

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

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

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

Por lo tanto, el artículo 878 de la Ley Laboral establece la normatividad procesal de la audiencia que rige el procedimiento ordinario laboral, en la etapa de demanda y excepciones, de gran importancia para las partes en juicio, por que es donde los contendientes establecen la litis y la etapa en donde se forma la controversia a resolver por las Juntas de Conciliación y Arbitraje debiendo entender con ello que las manifestaciones hechas por las partes tanto en los escritos de demanda, contestación a la misma, como la ampliación, modificación, replica y contrarréplica planteada por las partes,

según se desprende de lo dispuesto en las fracciones II, IV y VIII del artículo 878 de la citada Ley Laboral, deben ser consideradas por la Junta para fijar la controversia; de lo contrario, se infringe el principio de congruencia, como veremos a continuación:

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

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

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

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

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no

podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

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

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

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

Anotado lo anterior, y de acuerdo a la disposición que hace el legislador laboral en la fracción IV del artículo 878 laboral, donde establece que el patrón deberá dar contestación a la demanda en la audiencia, para lograr una mayor celeridad en el procedimiento, esto es, que si las partes no comparecen a la misma, se iniciará con la comparecencia de las que concurran, las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en el que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo correspondiente y de manera especial el patrón, de no comparecer se debe continuar con

la audiencia, ya que en la fracción IV encontramos la esencia de la norma jurídica y sobre todo el concepto jurídico fundamental de la sanción coactiva, esto es, una vez iniciada la audiencia, en la que el actor haya expuesto su demanda, ratificándola o modificándola, el siguiente acto procesal inmediato corresponderá a la parte patronal demandada, la contestación a la demanda, si no lo hace, o guarda silencio o es evasivo, se le deben tener por admitidos los hechos y la sanción coactiva será que no se le podrá admitir prueba en contrario, en este sentido estamos exponiendo que el patrón demandado sí compareció a la audiencia, pero no hace ninguna manifestación, deja de contestar la demanda o simplemente se refugia en evasivas sin proponer controversia alguna a la reclamación hecha en su contra, por lo tanto, en términos generales, en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda, en el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante, y si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, por ser su obligación procesal de no hacerlo así se le debe aplicar la sanción correspondiente y tenerle por admitidos todos los hechos de la demanda sin poder recibirle prueba en contrario. En el caso de que la parte demandada deje de comparecer a esta etapa de la audiencia tendrá aplicación lo dispuesto en el artículo 879 de la Ley Laboral, y en la etapa del Ofrecimiento de Pruebas deberá ofrecer la prueba en contrario, que llene las hipótesis que en el dispositivo legal se contienen.

4.4. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA LABORAL.

En el presente trabajo, llegamos al punto álgido del mismo, en virtud de que expondremos que de la modificación sustancial de los hechos de la demanda laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la práctica cotidiana han hecho una interpretación contraria a lo dispuesto por los artículos 17, 18, 685, 686 y 687 de la Ley Federal del Trabajo ya que, en términos generales, en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. El demandado deberá dar contestación a la demanda y responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante, y que por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes citado, en consecuencia y debido a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, en esta virtud existe un criterios aislados del Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito y que a continuación se cita:

Novena Época
Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: III, Marzo de 1996
Tesis: XXI.1o.14 L
Página: 887

AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PROCEDE EL DIFERIMIENTO DE LA. SI EL ACTOR MODIFICA EL ESCRITO INICIAL. Si bien es cierto que en las hipótesis previstas en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no se prevé

alguna disposición que señale la directriz a seguir cuando el actor en el período de demanda y excepciones, modifique los hechos y la parte patronal sólo da contestación al escrito original que generó el juicio laboral, pero solicita se suspenda la audiencia respectiva; es de advertir que la falta de norma expresa sobre ese aspecto, no quiere decir que aquélla se encuentre impedida para acordar favorablemente el diferimiento, ello con el objeto de que la demandada se entere de los nuevos hechos y pueda preparar su contestación a las adiciones efectuadas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 510/95. María de Lourdes Aguirre Herrera. 23 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Núñez. Secretaria: Lucitania García Ortiz.

Novena Época

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Abril de 1997

Tesis: I.5o.T.94 L

Página: 221

AUDIENCIA LABORAL. SUSPENSIÓN POR INTRODUCCIÓN DE NUEVOS ELEMENTOS.

La circunstancia de que exista aclaración o ampliación de demanda, no libera a la demandada de dar contestación al escrito inicial, ya que la suspensión de la audiencia con motivo del ejercicio de nuevas acciones, al ampliar la petición, sólo conlleva a que el día y hora que se fije para la continuación de la misma, el contrario haga valer las excepciones y defensas que mejor le convengan, pero únicamente en cuanto a la aludida adición en las pretensiones.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11245/96. Fundación Antonio Hagenbeck y de la Lama (Institución de Asistencia Privada) y Protectora de Animales, A.C. 21 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, página 257, tesis por contradicción 2a./J. 11/98.

Ahora bien de las cuestiones litigiosas que expongan las partes en la etapa de Demanda y Excepciones, en donde se forma la controversia a resolver por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta qué grado estarán en aptitud de poder determinar si existe

tal modificación sustancial, que creemos puede ser porque se introduzcan nuevos hechos o por que se ejerciten nuevas acciones, que en un razonamiento elemental si se podría suspender la audiencia a petición de la demandada laboral, pero sostener lo contrario, ya sea por una simple aclaración, precisión de algún hecho de la demanda o ampliación de estos, no se debe considerar como una modificación sustancial, ya que considerar que la suspensión y diferimiento de la audiencia, en la fase señalada, es para contestar tanto la demanda inicial como su ampliación, implicaría la extensión injustificada del plazo previsto en la Ley Federal del Trabajo para dar contestación a la demanda, con violación al principio de equidad procesal establecido en el artículo 17 de la mencionada ley, en virtud que no existe precepto legal en el código laboral que así lo establezca, pero si se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado procesalmente a producir en ese acto su contestación a la demanda.

Como lo señala y conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones.

Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la Ley Laboral, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento o en su caso, aclaración precisión o ampliación de los hechos de la demanda, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para substanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus

excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, aceptar lo contrario, sería tanto como permitir que se fraccionara el procedimiento laboral en su etapa de demanda y excepciones, permitiendo a la demandada refugiarse en la interposición de incidentes de previo y especial pronunciamiento, con tal de no dar contestación a la demanda en el momento procesal en que debe hacerlo, que no debe permitirse ya que no se darían los principios rectores del procedimiento ordinario laboral previstos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, con la afectación directa para las partes en conflicto, por el retraso procesal de la audiencia en el procedimiento ordinario laboral y el incumplimiento del artículo 17 de la Constitución Federal, además de la interpretación del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que en este precepto se establecen las consecuencias en caso de que las partes no comparezcan a la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley, y no en el diverso numeral 873 de la misma, que señala que el Pleno o la Junta especial, en el acuerdo en que admita la demanda, ordenará el emplazamiento a juicio a la parte demandada, con el apercibimiento de tenerla por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no ocurre a la audiencia de ley, pues esto se refiere únicamente a los términos en que debe admitirse la demanda y los requisitos que debe contener el acuerdo respectivo; sin que ello implique necesariamente que el apercibimiento que se hace a la patronal en dicho proveído al ordenar su emplazamiento, deba hacerse efectivo en toda su extensión, toda vez que esa situación dependerá de las circunstancias especiales de cada caso y de la manera en que se desarrollen las etapas del juicio laboral.

De lo anterior podemos concluir que en la práctica los abogados patronos, postulantes han caído en un abuso de esta interpretación al artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y proponemos que se debe evitar, en virtud de que las Juntas de

Conciliación y Arbitraje no tienen la facultad oficiosa de suspender la audiencia del procedimiento ordinario laboral a su arbitrio ya que contrario a ello, se estaría en la ilegal actuación de fraccionar la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones con la violación flagrante a las Garantías Individuales de las partes contenidas en los artículos 14, 16 y 17 de la Constitución Federal, además de que se debe establecer un criterio uniforme en cuanto a la modificación sustancial de la demanda laboral, y señalar como un ejemplo sería estimar que la aclaración de la categoría laboral desempeñada por el actor, cuando es realizada en el momento de la presentación de la demanda, constituya una modificación sustancial de la misma y que justifique la suspensión de la audiencia prevista en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicha aclaración no causa indefensión al patrón demandado para producir su contestación y ofrecer las pruebas que estime pertinentes, máxime si el actor reclamó el despido injustificado, precedido de una investigación administrativa, por lo que resulta intrascendente para la litis planteada la aludida categoría del trabajador, cuestión fundamental que no debe permitirse por el juzgador laboral.

Cabe señalar que en la etapa de demanda y excepciones se puede dar el supuesto en el que la parte demanda no asista a la etapa en comento y la parte actora haga una modificación o ampliación al escrito inicial de demanda, en este supuesto se le hace efectivo los apercibimientos plasmados en el auto de radicación del procedimiento ordinario laboral que se trata, teniéndole por contestada en sentido afirmativo la demanda inicial, por lo que de los criterios de jurisprudencia indicados se deberá suspender la audiencia en su etapa de demanda y excepciones señalar una nueva fecha y hora para su continuación, previa notificación por el boletín laboral a la parte demandada en su caso, ya que se entiende que fue previamente emplazada y notificada a juicio, en la que dará contestación únicamente por lo que hace a la modificación, ampliación o precisión de los

puntos petitorios, situación que repercute en el planteamiento de la controversia a resolver y que, sólo en la etapa del Ofrecimiento de Pruebas el demandado tendrá que ofrecer los elementos probatorios para oponerse a las nuevas pretensiones o a los nuevos hechos aducidos en la demanda.

CONCLUSIONES

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

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

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

justicia laboral rápida y expedita, y siguiendo los principios establecidos en nuestra Carta Magna.

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

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

SEXTA. De acuerdo a la disposición que hace el legislador laboral en la fracción IV del artículo 878 laboral, en donde establece que el patrón deberá dar contestación a la demanda en la audiencia, para lograr una mayor celeridad en el procedimiento, esto es, que si las partes no comparecen a la misma, se iniciará con la comparecencia de las que concurren, las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en el que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo correspondiente y de manera especial el patrón, de no comparecer se debe continuar con la audiencia, ya que en la fracción IV encontramos la esencia de la norma jurídica y sobre todo el concepto jurídico fundamental de la sanción coactiva, para que el procedimiento ordinario laboral no tenga retrasos en su substanciación y evitar prácticas ajenas al procedimiento mismo.

SÉPTIMA. En la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda, en el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante, y si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, por ser su obligación procesal de no hacerlo así se le debe aplicar la sanción correspondiente y tenerle por admitidos todos los hechos de la demanda sin poder recibirle prueba en contrario. En el caso de que la parte demandada deje de comparecer a esta etapa de la audiencia tendrá aplicación lo dispuesto en el artículo 879 de la Ley Laboral, y en la etapa del Ofrecimiento de Pruebas deberá ofrecer la prueba en contrario, que llene las hipótesis que en el dispositivo legal se contienen para el evento de hacer más ágil el procedimiento ordinario laboral.

OCTAVA. La contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento o en su caso, aclaración precisión o ampliación de los hechos de la demanda, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para substanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, aceptar lo contrario, sería tanto como permitir que se fraccionara el procedimiento laboral en su etapa de demanda y excepciones, y no debe permitirse, ya que no se darían los principios rectores del procedimiento ordinario laboral previstos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, con la afectación directa para las partes en conflicto, por el retraso procesal de la audiencia en el procedimiento ordinario laboral y el incumplimiento del artículo 17 de la Constitución Federal.

NOVENA. De lo anterior podemos concluir que en la práctica los abogados patronos, postulantes han caído en un abuso de esta interpretación al artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y proponemos que se debe evitar, en virtud de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen la facultad oficiosa de suspender la audiencia del procedimiento ordinario laboral a su arbitrio ya que contrario a ello, se estaría en la ilegal actuación de fraccionar la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones con la violación flagrante a las Garantías Individuales de las partes contenidas en los artículos 14, 16 y 17 de la Constitución Federal

BIBLIOGRAFÍA

- 1 – BAYON CHACON, P. Manual del Derecho del Trabajo. Volumen I. Quinta Edición. Pons. México, 1994.
- 2 – BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 1997.
- 3 – BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac. México, 1989.
- 4 – BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985.
- 5 – CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1994.
- 6 – CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Editorial Trillas. México, 1992.
- 7 – CAPO FILAS, Rodolfo y GIORLANDINI, Eduardo. Diccionario Jurídico Social. Tomo II. Editorial Rubinzal-Culzoni. Argentina, 1987.
- 8 – CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Décimo Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1998.
- 9 – CASTOREÑA J. Jesús. Manuel del Derecho Obrero. Sexta Edición. Editorial Fuentes. México, 1984.
- 10 – CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México, 1989.
- 11 – DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México, 1997.
- 12 – DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 13 – DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 1998.
- 14 – DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1997.
- 15 – DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 16 – DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1997.
- 17 – DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1972.

- 18 – DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 19 – GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición. Editorial Harla. México, 1990.
- 20 – GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima Novena Edición. Editorial Porrúa. México, 1996.
- 21 – HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo Segunda Edición. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España. México 1977.
- 22 – MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1983.
- 23 – PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil Vigésima Edición. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 24 – PODETTI J., Ramiro. Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral. Tomo I. Segunda Edición. Editorial Buenos Aires, 1973.
- 25 – RABASA O., Emilio. El Pensamiento Político y Social del Constituyente 1916 –1917. UNAM. México, 1996.
- 26 – RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Octava Edición. Editorial PAC, S.A. de C.V. México 1991.
- 27 – ROSS GOMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. México, 1986.
- 28 – SÁNCHEZ BRINGAS. Derecho Constitucional. Editorial Porrúa. México, 1999.
- 29 – SAYEG HELU, Jorge. El Constitucionalismo Social Mexicano. Tomo I. Segunda Edición. UNAM, ENEP Acatlan. México, 1987.
- 30 – SAYEG HELU, Jorge. Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa. México, 1987.
- 31 – TENA SUCK, Rafael y Morales, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1986.
- 32 – TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. 4ª. Edición. Editorial Porrúa. México, 1977.
- 33 – TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1981.
- 34 – UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. México, 1992.

DICCIONARIOS

1 – DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México, 2001.

LEGISLACIÓN

1 – CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ciento dieciochoava Edición. Editorial Porrúa. México, 1997.

2 – LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1995.

3 – LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Colección Leyes y Códigos de México.

OTROS

1 – DIARIO DE DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE. Tomo I, México 1922.

2 – IUS 2003 JURISPRIDENCIAS Y TESIS AISLADAS. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials 'V. B.' followed by a long, sweeping flourish that extends to the right.