



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

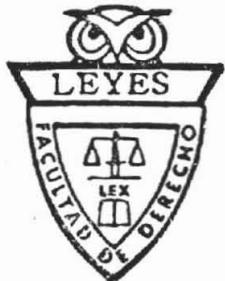
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

QUE SON LOS LAUDOS ANALISIS Y CARACTERISTICAS

T E S I S QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: FELIPE AGUSTIN ORTEGA MORALES

ASESOR: LIC. JUANA DEL SOCORRO UGALDE RAMIREZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO D.F.



2005

249633



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: ORTEGA MORALES FELIPE A., con número de cuenta 80301176, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "QUE SON LOS LAUDOS, ANÁLISIS Y CARACTERÍSTICAS", bajo la dirección de la Lic. SOCORRO UGALDE RAMÍREZ, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

EL DR. JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA, en el oficio con fecha 9 de septiembre de 2005, 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 Exámen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., a 5 de octubre de 2005.

LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite 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 la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno.

Mi eterno agradecimiento a:

DIOS, creador de todo y quien guía mi camino.

A MI MADRE, FRANCISCA MORALES CRUZ, a quien debo la vida, y con todo su amor siempre me ha apoyado incondicionalmente y ha sido ejemplo de trabajo y sacrificio.

A MI PADRE, AGUSTÍN ORTEGA SANDOVAL, (Q.E.P.D.), por su ejemplo de esfuerzo y tenacidad, quien hasta el último día de su vida no perdió la esperanza que concluyera mis estudios.

A LA U.N.A.M., Institución Educativa, donde se me brindó la oportunidad de tener formación profesional y a la que orgullosamente pertenezco.

A LA LIC. JUANA DEL SOCORRO UGALDE RAMÍREZ, por su paciencia, dedicación y gracias a sus valiosos consejos fue posible la elaboración de esta tesis.

AL DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA, por sus valiosas sugerencias y comentarios que me ayudaron a terminar este trabajo.

A MI ESPOSA, MARÍA CRISTINA MARTINEZ LULE, por su amor, apoyo y comprensión, quien ha sido ejemplo de responsabilidad.

A MIS HIJOS, FRANCISCO AGUSTÍN, ELVIA CRISTINA Y JOSE RODRIGO, por su amor y quienes me han impulsado a continuar mis estudios.

A MI TIA, PILAR MORALES CRUZ, por su amor y apoyo desinteresado durante toda mi vida.

A MIS HERMANOS, ADRIANA Y HECTOR ANTONIO, por el cariño y apoyo que siempre me han brindado.

A MI TIO, PASCUAL MORALES CRUZ, por su cariño y apoyo incondicional siempre que lo he requerido.

A MIS SUEGROS, NABOR MARTÍNEZ CRUZ Y ELVIA LULE DE ANDA, por sus muestras de afecto y ejemplo de trabajo.

A MIS PADRINOS, MIGUEL BARREIRO DURAN Y GUADALUPE GONZALEZ DE EARREIRO, con mucho cariño por el apoyo que me han brindado.

AL LIC. MARIO MIGUEL DELGADO HURTADO, por su apoyo incondicional y ejemplo de trabajo y honestidad.

AL LIC. ARMANDO ROMAN VIRAMONTES, porque gracias a su paciencia, tolerancia y ejemplo, tuve la oportunidad de enderezar el rumbo.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO, en especial a **MARTÍN BADILLO CRUZ** y **CARMEN LOPEZ MACHADO,** por su afecto y apoyo incondicional en la elaboración de esta tesis.

A TODOS MIS AMIGOS, que me impulsaron para concluir mis estudios y en especial a **HUGO GUILLOT.**

QUE SON LOS LAUDOS, ANALISIS Y CARACTERISTICAS.

Índice	Páginas
Introducción	4
Capitulo I.- Conceptos.	6
1.1.- Trabajo	6
1.2.- Relación de Trabajo	8
1.3.- Sujetos de la Relación de Trabajo	11
1.3.1.- Trabajador	11
1.3.2.- Trabajadores al Servicio del Estado.	13
1.3.3.- Patrón	17
1.3.4.- El Estado como Patrón.	20
1.4.- Suspensión de las Relaciones de Trabajo.	21
1.5.- Terminación de las Relaciones de Trabajo.	30
1.6.- Rescisión de las Relaciones de Trabajo.	32
1.6.1.- Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.	32
1.6.2.- Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.	35
1.7.- La Heterocomposición	37
1.7.1.- El Arbitraje	38
1.7.2.- El Proceso	40
1.7.3.- Arbitraje Laboral	42
Capitulo II.- Antecedentes Históricos de los Laudos	46
2.1.- Constitución de 1917.	46

2.2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.	53
2.3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.	55
2.4.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970. (Vigentes a partir del primero de Mayo de 1980)	59
2.5.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	62
Capitulo III.- El Procedimiento Laboral Mexicano.	64
3.1.- Ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.	65
3.1.1.- Etapas del Procedimiento.	65
3.1.2.- Etapa Conciliatoria.	68
3.1.3.- Demanda	69
3.1.4.- Excepciones	70
3.1.5.- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	72
3.1.6.- Desahogo de Pruebas	76
3.1.7.- Resolución	78
3.2.- Ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	88
3.2.1.- Etapas del Procedimiento.	89
3.2.2.- Demanda	89
3.2.3.- Contestación	90
3.2.4.- Ofrecimiento de pruebas	92
3.2.5.- Desahogo de pruebas	92
3.2.6.- Resolución	93
Capitulo IV.- Diferencias con el Procedimiento Civil Mexicano.	96
4.1.- Etapas del Procedimiento.	96
4.1.1.- Demanda	96

4.1.2.- Contestación	99
4.1.3.- Ofrecimiento y admisión de Pruebas	102
4.1.4.- Desahogo de Pruebas	103
4.1.5.- Resolución. (Sentencia)	104
4.2.- Propuesta de modificación al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y la modificación y adición al artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	106
Conclusiones.	112
Bibliografía.	114

INTRODUCCION

La presente investigación tiene por objeto, realizar el análisis de la resolución que pone fin a una controversia laboral, la cual se denomina Laudo, asimismo analizaremos las características de los Laudos de acuerdo con nuestra Legislación laboral vigente, mediante el método deductivo y el método histórico.

En el capítulo I analizaremos conceptos básicos que nos permiten entender la relación jurídica que existe entre el patrón y el trabajador, así como la relación jurídica del Estado y sus trabajadores y las causas de suspensión y ruptura de la relación de trabajo que dan origen a las controversias laborales.

En el capítulo II nos avocaremos al estudio de los antecedentes históricos que dieron origen a la Legislación laboral y las modificaciones que ha sufrido hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado vigente en nuestros días.

En el capítulo III haremos el estudio del Procedimiento Ordinario Laboral Mexicano ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, así como en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, además de analizar las características de los laudos establecidas en los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo y 137 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y analizaremos la problemática que existe respecto de los laudos, ya que es sabido que en la práctica y dada la excesiva discrecionalidad de la que gozan las autoridades laborales, la mayoría de los laudos son dictados en contravención a las pruebas aportadas durante la secuela procesal, siendo afectados

indistintamente trabajador o patrón por la resolución dictada, lo que trae como consecuencia que la mayoría de los laudos dictados por estas autoridades laborales sean impugnadas ante los Tribunales Federales.

Y en el capítulo **IV** estudiaremos el Procedimiento Ordinario Civil y haremos un análisis comparativo con el Procedimiento Laboral con el que justificamos la necesidad de modificar el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, y el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que se establezca que los laudos deberán ser dictados analizando todas las pruebas aportadas, admitidas y desahogadas por las partes durante el juicio, de acuerdo con la lógica y la experiencia expresando los motivos y fundamentos en que se apoyen y con ello darle mayor certeza y seguridad jurídica a las partes. Asimismo y toda vez que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no existe un artículo correlativo con el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, proponemos que se adicione un párrafo al artículo 137 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el que se establezca que laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

CAPITULO. I Conceptos.

1.1. Trabajo.

Al mencionar el concepto Trabajo, indudablemente lo tenemos que relacionar con la concepción del hombre, ya que el trabajo es inherente al mismo. Y tenemos como ejemplo que en el “antiguo testamento (Génesis III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de su rostro. El trabajo se entiende entonces, en la Biblia como castigo.

“Para Aristóteles, (Política L. I, Cáp. II), el trabajo es una actividad propia de los esclavos. El señor sólo debe saber como tiene que mandar lo que el esclavo debe saber como tiene que obedecer. En todo el régimen corporativo - y las raíces que pasan a través de las guildas* y cofradías**, se incrustan en los colegios romanos-, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones, cuando intentaba romper ese vínculo.

Turgot en 1776 expone a la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre, aún cuando pocos años después en pleno auge de la Revolución Industrial Inglesa y la Revolución Política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.

A su vez Carlos Marx compara al trabajo como una mercancía al señalar que “la fuerza de trabajo es pues una mercancía ni más ni menos que el

* En la Edad Media organización de mercaderes obreros o artistas, unidos por un juramento de ayuda y defensa mutuas (s.s. XI-XIV).

** Asociación de personas de un mismo oficio o que se sitúan bajo una misma advocación religiosa para fines mutualistas o espirituales. (El Pequeño Larousse Ilustrado, Ediciones Larousse, S.A., Sexta Edición, México, 1999, p.p. 258 y 505). azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza”, (trabajo asalariado y capital) Carlos Marx y Federico Engels. “Obras escogidas, T. I, P. 68, Moscú 1951.

Por último, en la Ley Federal del Trabajo vigente, el artículo 3º, consagra el mismo principio al establecer que “el trabajo es un derecho y un deber sociales”. “No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad para quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. ⁽¹⁾

El concepto de trabajo inmediatamente lo relacionamos con esfuerzo humano y por ello el maestro Néstor de Buen Lozano nos ilustra con la definición del concepto de trabajo como “sinónimo de actividad, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso”. ⁽²⁾

Así mismo cita la definición que otorga el Diccionario de la Real Academia Española (Edición de 1970), que en algunas de sus acepciones define al trabajo como: “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”. ⁽³⁾

Por su parte el autor Manuel Alonso Olea dice: “sobre la precisión inicial del trabajo entendido como esfuerzo exteriorizado del hombre hay que recoger distinciones ulteriores; la inmediatamente siguiente es la que separa el trabajo productivo del trabajo de autoformación y del trabajo como juego, atendiendo a la finalidad a la que el esfuerzo humano se dirige.” ⁽⁴⁾

Es así, como arribamos a la conclusión de que el trabajo necesariamente presupone la actividad del hombre (en el sentido amplio) y que se aplica para la obtención de riqueza.

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1996, pág. 119.

^{2. 3} Idem.

⁴ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, CIVITAS, Madrid 1994, pág. 423.

1.2. Relación de Trabajo.

El artículo 20 fracción I de la Ley Federal del Trabajo define la Relación de Trabajo y el contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

“Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquier 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.”

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Sobre el tema de la relación de trabajo los estudiosos del Derecho Laboral como lo es el maestro Alberto Briceño Ruiz, se han pronunciado y al respecto el autor de la obra *Derecho Individual del Trabajo* sostiene que la manifestación de la voluntad en la relación patrón-trabajador, “constituye un principio, universalmente aceptado, que si requiere la manifestación de voluntad, el consentimiento, para que las personas adquieran derechos y obligaciones. Cuando se reúnen dos personas para la compra-venta de un automóvil, una exterioriza su deseo de vender y la otra de comprar; se pacta un precio, forma de pago y fecha de entrega. No puede entenderse que una parte resulte obligada con relación a la otra, se ha consentido en la realización de la operación. Las personas quedan sujetas a su determinación, a su libre albedrío, a la libre manifestación que han efectuado”.⁽⁵⁾

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A. de C.V., México 1985, pág. 103.

Por su parte el maestro Euquerio Guerrero menciona que “los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban contrato al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada, del trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad.

Posiblemente estas limitaciones y un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron relación de trabajo.

Se pretende, por los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la Incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

Ampliando un poco los conceptos anteriores podemos decir que existen dos corrientes principales: la de los Contractualistas y la de los anticontractualistas. Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se

llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

Los Anticontractualistas sostienen que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera de las reglamentaciones impuestas pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono.

Coincidimos con Cabanellas al afirmar que si se pretende que puede darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío pueda extraerse la materia.

Si sólo se aceptara la teoría de la relación del trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa.”⁽⁶⁾

Consideramos que la definición de Relación de Trabajo y contrato de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, resulta suficiente para proteger al trabajador respecto del vínculo jurídico que lo une con el patrón y que este último no desconozca la relación laboral que tiene con el trabajador.

⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa. México 1994, p. 30.

1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo.

Los sujetos de la Relación de Trabajo son el Patrón y el Trabajador y haremos un análisis de cuales son las características de cada uno de ellos de acuerdo con lo que sostienen los doctrinarios y la definición establecida en la ley.

1.3.1. Trabajador.

El Maestro Francisco Ferrara apunta que “La doctrina jurídica y el derecho positivo llaman trabajador a toda persona que presta servicios en estado de subordinación. Algunas legislaciones eluden el problema hablando simplemente de *personas*. Otras dan un valor general al término empleado o a la expresión “obrero”.⁽⁷⁾

Sin embargo, la expresión más generalizada es la de trabajador, usada con preferencia entre nosotros, ya que la expresión trabajador tiene un carácter genérico que corresponde a todas las formas de prestación de servicios, cualquiera sea la naturaleza material o intelectual del trabajo comprometido.

Es preciso anotar que el trabajador, como sujeto de derecho, puede ser únicamente la persona física, ya que no se concibe que las personas jurídicas o morales, colectividades, etc., puedan prestar un servicio y, aún más, beneficiarse de una legislación dictada para atender la necesidad que tienen las personas físicas de gozar de ciertas prestaciones como son vacaciones, disfrutar de jornadas limitadas o disponer de regímenes especiales de protección contra los daños corporales.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, define “trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica un trabajo personal subordinado”.

⁷ FERRARA, Francisco. Derecho del Trabajo, 2a. Edición Actualizada, Ed. Depalma Buenos Aires, Argentina 1976, pág. 252 .

Al respecto el Lic. Euquerio Guerrero en su obra, *Manual de Derecho del Trabajo*, dice que con acierto nuestra ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física, y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador cuando agregó que para los efectos del precepto se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual y material independientemente del grado de preparación u oficio por lo que hace al sexo de la persona física la constitución política, establece en su artículo 4º que el varón y la mujer son iguales ante la ley. También el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 169 prescribe que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad siempre que sea lícita.

“Hemos dicho que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de Trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.”⁽⁸⁾

También el maestro Néstor de Buen Lozano, explica la definición de trabajador y dice: “Como vimos antes, tanto la ley de 1931 como la vigente, han definido al trabajador. En el artículo tercero de la ley anterior se señala que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. La ley vigente, con menor técnica requerida por cada profesión lo define como la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.”⁽⁹⁾

⁸ GUERRERO, Euquerio. Op. cit. *Manual del Derecho del Trabajo*, pág. 33.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. *Derecho del Trabajo*, pág. 489.

En consecuencia la definición de trabajador que establece la legislación laboral en el artículo 8° es aceptada por nosotros y suficiente para efectos de la protección del trabajador para el caso en que el patrón pretenda responsabilidad derivada de la prestación del trabajo personal subordinado que le preste el trabajador.

1.3.2. Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, establece en el artículo 3° que Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

A diferencia de la definición de trabajador establecida en el artículo 8° de la Ley Federal de Trabajo, la definición de trabajador (al servicio del estado) no le atribuye la característica de subordinación.

“Aun cuando expresamente no se incluye en la definición, es incuestionable que de la misma se desprenda el elemento de subordinación en la prestación del Servicio, ya que precisamente este elemento constituye lo característico de toda relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido”.⁽¹⁰⁾

Así mismo, el artículo 4°. de la citada Ley, establece que los trabajadores (al servicio del Estado) se dividen en dos grupos.- de confianza y de base.

¹⁰ HERRÁN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDAN Carlos F.- Legislación Burocrática Federal. Editorial Porrúa, México 1995, pág. 25.

Los trabajadores de confianza se detallan en el artículo 5° de la Ley Burocrática y a la letra prescribe:

“Artículo 5°. Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera 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 desempeñan funciones que conforme a los Catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de 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 de 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 excluido.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores 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 auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan 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 facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporciona a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno o sus equivalentes en las entidades.

i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares y Ayudantías.

j) Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k) Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l) Los agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

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

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

En la Contaduría Mayor de Hacienda: El Contador y el Subcontador 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 Subtesorero.

IV.- En 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.”

Y el artículo 6 de la ley en comento prescribe que “son trabajadores de base los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles.”

En resumen los trabajadores de base, (por exclusión) son todos aquellos que no se incluyan en el catálogo de puestos que hemos transcrito, es decir son todos aquellos que no tienen el carácter de trabajador de confianza.

Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en expediente. En otras palabras el trabajador que cumpla seis meses al servicio del Estado deberán ser considerados trabajadores de base.

1.3.3. Patrón.

El otro sujeto de la relación de trabajo es el patrón y el maestro Néstor de Buen nos dice lo siguiente:

“La ley contiene una definición simple pero razonable del concepto patron. En el artículo 10 señala que es la persona física o mora: que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. En cierto modo, sigue la línea de la ley anterior que lo define como “toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.⁽¹¹⁾

A la definición vigente logra hacérsele alguna observación, se abstiene de destacar el elemento subordinación, y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcta la definición resulte insuficiente.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado define:”patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”⁽¹²⁾

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. Derecho del Trabajo, pág. 502.

¹² SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1967, pág. 299.

La definición que hace el Maestro Alfredo Sánchez Alvarado me parece acertada ya que coincide con la definición de Trabajador, respecto de los servicios que presta, a lo que únicamente se le debe agregar que se tendrá que pagar un salario.

Cabe hacer mención que el Maestro Mario de la Cueva es el coautor de la definición legal de Patrón.

La nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 10 define.- "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos."

De la lectura del artículo transcrito, se desprende que el patrón tiene la obligación de responder por los trabajos ejecutados por trabajadores que fueron contratados por un trabajador del patrón; lo que se traduce en la debida protección, a los trabajadores que prestan sus servicios para otra persona ya sea física o moral que se beneficia con su trabajo.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece diversas obligaciones para los patrones que utilicen personal para la contratación y funcionamiento de su empresa, las cuales se continúan en los siguientes artículos:

"Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y además personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras y servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 15.- En las empresas que ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares, en la empresa

beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.”

Con estas disposiciones, se pretende otorgar certeza jurídica a los trabajadores y con ello proteger sus derechos, para que no sean vulnerados.

Por lo tanto la definición de patrón que está plasmada en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, es acertada, ya que cubre todos los aspectos mediante los cuales puede ser contratado un trabajador y consecuentemente otorgarle seguridad jurídica para el caso de que el patrón pretenda negar la relación laboral.

1.3.4. El Estado como Patrón.

La Legislación Burocrática omite en su texto conceptuar o denominar como Patrón al Estado, pero establece la relación jurídica entre los trabajadores al Servicio del Estado y su “patrón” en los artículos 1º y 2º de la Ley Burocrática que prescribe:

“Art. 1o. La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la unión, del gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, juntas federales de mejoras materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, comisión nacional bancaria y de seguros, comisión nacional de valores, comisión de tarifas de electricidad y gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de

servicios públicos.”

“Art. 2o. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder legislativo, las directivas de la gran comisión de cada cámara asumirán dicha relación.”

Cabe mencionar que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones es de distinta naturaleza que la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan por instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública.

Luego entonces, los burócratas como realizadores de la tarea pública, son factor primordial para el buen funcionamiento del aparato gubernamental, y la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre sus funciones como tutelador del interés social.

Por lo tanto el “patrón” será el “titular” de la dependencia en la que preste sus servicios (subordinados) en beneficio de los gobernados.

1.4. Suspensión de las Relaciones de Trabajo.

El concepto de Suspensión de las Relaciones Laborales, se hace consistir en que continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran.

Nuestra Legislación Laboral en su artículo 42 establece:

“Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las

obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, y;

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.”

Ahora explicaremos cada uno de los supuestos anteriores de la siguiente manera:

I.- Enfermedad contagiosa

Nos encontramos que se presentan algunas enfermedades que pueden ser contagiosas. Estos estados patológicos pueden incapacitar o no al trabajador para seguir prestando sus servicios.

En el supuesto de que la enfermedad contagiosa no incapacite al trabajador para prestar sus servicios, conforme a lo dispuesto por la fracción II, del artículo 42, no es causa de suspensión de los efectos de la relación de trabajo; pero por el riesgo que implica para sus compañeros de trabajo y del patrón, en la fracción I, del artículo 42, se configura como causal de suspensión "la enfermedad contagiosa del trabajador", que le produzca o no incapacidad para prestar sus servicios.

Estimamos que si la enfermedad contagiosa es incurable no es causa de suspensión sino de disolución del vínculo laboral.

Con el fin de evitar que los trabajadores oculten el padecimiento de alguna enfermedad contagiosa el artículo 134, por una parte, en la fracción X, les impone a todos los trabajadores la obligación de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable y, por la otra, en la fracción XI, les impone la obligación de poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de las mismas.

El negarse a someterse a los reconocimientos médicos, por implicar una desobediencia a obligaciones relativas al trabajo contratado, con fundamento en la fracción XI del artículo 47 de la Ley, consideramos que es una causal de rescisión de su contrato de trabajo y el no poner en conocimiento del patrón que padece una enfermedad contagiosa y seguir trabajando, con

fundamento en la fracción XV del artículo 47, estimamos, que también es una causal de rescisión por ser análoga, de igual manera grave y de consecuencias semejantes a las causales estipuladas en las primeras catorce fracciones del artículo invocado.

Es importante señalar que en el caso de la enfermedad contagiosa el patrón al tener conocimiento que algún trabajador la padece deberá suspender, previo certificado médico, su relación de trabajo; el incumplimiento de esta obligación genera el derecho de los demás trabajadores, con fundamento en las fracciones VII del artículo 51 y la fracción XVII del artículo 132, de rescindir su relación de trabajo al existir un peligro grave para su salud por no cumplir el patrón con esa medida preventiva.

II.- Incapacidad temporal

Una enfermedad o un accidente le pueden provocar al trabajador una incapacidad que le imposibilite cumplir con su obligación de prestar sus servicios.

Estas enfermedades o accidentes que incapacitan al trabajador para desempeñar su trabajo, nuestra Ley Federal del Trabajo, las distingue en dos categorías: riesgos de trabajo y riesgos naturales.

En el artículo 473 se explica que riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

La Ley no nos proporciona una noción de riesgos naturales, debemos entender a *contrario sensu*, por riesgos naturales los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores fuera del ejercicio o con motivos distintos del trabajo.

Tanto los riesgos de trabajo como los riesgos naturales, cuando producen una incapacidad temporal, nuestra Ley Federal del Trabajo—arts. 42 fracción II y 478, los reputa como causales de suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

En lo concerniente a los riesgos naturales, la fracción II del artículo 42, prescribe que, son causas de suspensión de los efectos de la relación de trabajo: “la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo”.

A los accidentes o enfermedades que no constituyan un riesgo de trabajo, solamente podemos explicarlo por exclusión de lo que de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 474 y 475, son el accidente y la enfermedad de trabajo.

Consecuentemente con lo anterior, podemos definir el accidente natural como toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte producida repentinamente fuera del ejercicio o por motivos distintos del trabajo.

La enfermedad natural es, también por exclusión, todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga un origen o motivo distinto al trabajo o en un medio diferente en que el trabajador presta sus servicios.

Los riesgos naturales, como los riesgos de trabajo, pueden producir: una incapacidad temporal, una incapacidad permanente parcial, una incapacidad permanente total o la muerte.

La fracción II del artículo 42, transcrita, configura técnicamente como causal de suspensión a los riesgos naturales –accidentes o enfermedades– que provocan al trabajador una incapacidad que lo imposibilita temporalmente para prestar sus servicios.

Los accidentes o enfermedades naturales pueden afectar al trabajador sin que le produzcan una incapacidad para la ejecución normal de su trabajo.

Estos casos no son causales de suspensión y el trabajador debe presentarse a prestar sus servicios, salvo que la enfermedad que padezca, como veremos a continuación, sea contagiosa.

III.-Prisión preventiva

La prisión preventiva, es la privación temporal de la libertad para los procesados por delito que merecen penas privativas de su libertad corporal, para mantenerlos en seguridad durante la tramitación del proceso.

Y en caso de que el trabajador haya obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón este tendrá la obligación de pagar los salarios del trabajador en caso de sentencia absolutoria.

IV.- Arresto del trabajador.

El arresto consiste en la privación de la libertad impuesta por la autoridad administrativa como castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía o como medio de apremio.

En el primer caso el arresto por infracción de los reglamentos gubernativos y de policía puede ser de 24 o 36 horas, durante los cuales el trabajador no podrá presentarse a trabajar.

Por otra parte el arresto como medio de apremio, por ejemplo, lo determina cualquier autoridad ya sea administrativa o judicial, para el cumplimiento de sus resoluciones y en caso de desacato por parte del trabajador,

trae como consecuencia el arresto por el término que la autoridad ordenadora lo haya apercibido.

V.- Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos públicos y sociales.

Las fracciones V y VI del artículo 42 de la Ley en relación con los artículos 5º, 31 fracción III y 123, fracciones VI, IX y XX de la Constitución, reputan como causales de suspensión de las relaciones de trabajo las siguientes:

El cumplimiento por parte de los trabajadores de los servicios de las armas, de los jurados y profesionales de índole social.

El desempeño de los trabajadores de los cargos de consejeros, concejiles y de elección popular, directa o indirecta.

El cumplimiento por parte de los trabajadores de los servicios en la Guardia Nacional, conforme a Ley Orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

VI.- El desempeño de los trabajadores de los cargos en organismos estatales, Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

VII.- Falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos para la prestación del servicio.

Para el desempeño de algunos trabajos como de chofer o

fogonero se requiere que el trabajador tenga licencia; o para preparar y vender alimentos se necesita tener certificados de salud, etc.

La fracción VII, del artículo 42 dispone que es causa de suspensión de la relación de trabajo “la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”.

En el caso de que la falta de documentos no sea imputable al trabajador, interpretando *a contrario sensu* la disposición anterior, el patrón le deberá pagar sus salarios no obstante que no le preste sus servicios por carecer de esos documentos.

El artículo 243 establece para las tripulaciones aeronáuticas como “causal especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas, y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante”.

VIII.- Otras causas de suspensión de las relaciones laborales son: la maternidad y el caso fortuito y fuerza mayor.

La maternidad

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 170 establece otra causal de suspensión de la relación de trabajo el embarazo y el parto de la siguiente manera:

Las mujeres embarazadas “disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores al parto y de otras seis semanas después del parto, pudiendo prorrogarse el tiempo que sea necesario en caso de que la trabajadora no este en

posibilidad para realizar su trabajo a causa del embarazo o del parto.”

Caso fortuito y fuerza mayor

El caso fortuito es un hecho del hombre o de la naturaleza imprevisible; la fuerza mayor es un hecho del hombre o de la naturaleza irresistible.

Hay ocasiones en que el caso fortuito y la fuerza mayor se mezclan y nos encontramos con algunos hechos del hombre y la naturaleza que son al mismo tiempo imprevisibles e irresistibles. Se trata de hechos mixtos de caso fortuito y fuerza mayor.

De lo anterior colegimos que el caso fortuito y la fuerza mayor son los hechos del hombre o de la naturaleza imprevisibles o irresistibles o, a: mismo tiempo, imprevisibles e irresistibles que le impiden a los trabajadores o patrones ejercitar sus derechos o cumplir con sus obligaciones. Por ejemplo: inundaciones, terremotos, tempestades, incendios, rayos, naufragios, roturas de las vías de comunicación, sediciones populares, guerras, etc.

Los tratadistas no se ponen de acuerdo sobre la diferencia entre caso fortuito y fuerza mayor, pero para los efectos de nuestro estudio como causales de suspensión de la relación de trabajo, si no se llegase a aceptar nuestra distinción, no es suficiente saber que se trata, en uno u otro caso, de acontecimientos naturales o del hombre imprevisibles o siendo previsibles no se pueden evitar ni repeler.

El caso fortuito y la fuerza mayor irrumpen, en algunas ocasiones, en el ámbito del derecho del trabajo imposibilitado temporalmente al trabajador prestar sus servicios y, consecuentemente, suspendiendo los efectos de la relación de trabajo. Por ejemplo: una inundación del camino que impide al

trabajador trasladarse de su caso al centro de trabajo.

En el artículo 4º, fracción I, inciso a), se reconoce tácitamente a la fuerza mayor, que afecta al trabajador, como causa de suspensión de la relación de trabajo, al disponer que se “atacan los derechos de tercero... cuando se niegue de ocupar su mismo puesto a un trabajador que hay estado separado de sus labores por causa de fuerza mayor.

De lo expuesto en este apartado consideramos que la suspensión de las Relaciones de Trabajo es temporal, en virtud que cuando la causa que originó la suspensión desaparece o se cumple, las relaciones laborales pueden continuar.

1.5. Terminación de las Relaciones de Trabajo.

La terminación es una de las formas de ruptura del vínculo laboral.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 53 las causas de terminación de las relaciones laborales y a continuación se enumeran:

- I.- El 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 que se refiere el artículo 34.”

Por su parte el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

“Artículo 34.- En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II.- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados, y

III.- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.”

Respecto a la fracción I del artículo 53 transcrito, la voluntad de las partes da por concluida la relación laboral

Como se podrá observar la disolución del vínculo laboral ya sea por terminación o por rescisión, resultan “un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que posteriormente se justifique”⁽¹³⁾

El Despido es el acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador el motivo por el cual termina o se rescinde la relación de trabajo y como consecuencia queda separado de sus actividades.

Por otro lado, la separación del trabajador de la fuente de trabajo, se puede definir como el aviso que da el trabajador al patrón de que rescinde la relación laboral y podrá exigir la indemnización para el caso de que el motivo de separación haya sido por causa imputable al patrón.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Sexta Edición.- Tomo I, Porrúa, México 1999, pág. 251

En las apuntadas circunstancias se da la oportunidad para reclamar dichas prestaciones ante las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, y mediante el proceso laboral que analizaremos más adelante.

1.6. Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

La rescisión de las Relaciones de Trabajo es la ruptura del vínculo laboral, el patrón y el trabajador pueden rescindir en cualquier tiempo la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, y al respecto la Ley Federal del Trabajo establece cuales son las causas de rescisión de la relación laboral y que enseguida enunciaremos.

1.6.1. Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Las causas de rescisión de la relaciones laborales se encuentran establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación transcribo:

“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en 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 imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellos, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un

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

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, existe prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves 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.

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

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

El patrón podrá acudir a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al Trabajador la causa de la ruptura del vínculo laboral de conformidad con lo dispuesto por el artículo 991 de la legislación laboral, y con ello cumplir con la imposición a que se refiere el artículo 47 del mismo ordenamiento legal.

1.6.2. Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo detalla las causas por las que se pueden rescindir las relaciones laborales sin responsabilidad para el trabajador, en los siguientes casos:

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

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar 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 de su familia, 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 su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

En los casos que han quedado plasmados en el artículo transcrito, el trabajador podrá separarse de sus labores y tendrá derecho a que se le indemnice con 3 meses de salario.

Independientemente de lo anterior si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor a un año el trabajador tendrá derecho al pago de los salarios de la mitad del tiempo que prestó sus servicios, además si la relación es por tiempo indeterminado el trabajador tendrá derecho al pago de 20 días por cada año de servicios prestados.

1.7. La Heterocomposición.

Francesco Camelutti, en su obra Instituciones del Proceso Civil, crea este término y lo define como “la composición o terminación de un litigio mediante el órgano jurisdiccional” y también lo refiere al proceso extranjero, al proceso eclesiástico, ya que en estos dos últimos casos también hay heterocomposición por cuanto se utiliza para la composición un órgano extra procesa, que puede ser o un particular desprovisto de potestad judicial o un juez, según un ordenamiento jurídico distinto⁽¹⁴⁾

El concepto de heterocomposición es contrario al concepto de autocomposición, pero ambos se refieren al conflicto de intereses con relevancia jurídica pero que tiene incidencia en un proceso pendiente ante los estrados judiciales.

Existen tres formas de terminar con dicho conflicto de intereses.

La Autotutela, que es la reacción directa y personal de quien se hace justicia por mano propia.

La autocomposición que ocurre o se da cuando el proceso y la litis terminan por voluntad de los litigantes en forma unilateral o bilateral, se da una solución del conflicto por las propias partes involucradas en él.

Existe una sumisión o renuncia total o parcial de la pretensión hecha valer en el juicio, señalándose como formas de autocomposición al desistimiento en sus dos modalidades, el allanamiento y la transacción, así como a la conciliación.

¹⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XIII, Editorial Driskill, S.A. Buenos Aires, Argentina 1991, pag. 867.

El proceso. La última forma que comúnmente la doctrina indica como procedimiento idóneo para dirimir el conflicto de intereses con relevancia jurídica, es el proceso, pero si bien es incluido por Carnelutti como una forma de heterocomposición, no es la única ya que también incluye dentro del concepto el proceso extranjero, el proceso eclesiástico y el proceso arbitral. Por lo que tenemos:

El proceso ante el órgano jurisdiccional que es el modo normal común y ordinario en que las partes dirimen la controversia o conflicto de intereses quedando sometidas expresa o tácitamente a la decisión de éste, es decir, se dirige o resuelve el proceso por un órgano procesal provisto de potestad para juzgar.

También se incluyen en estas formas de heterocomposición la de tres cuasi-procesos, como señala Carnelutti, en que la composición se realiza por un particular llamado árbitro o por un juez según ordenamiento jurídico distinto (juez extranjero o eclesiástico).

En nuestro país solo serían supuestos de heterocomposición el proceso ante el juez, el proceso arbitral y el proceso extranjero cuando así se reconoce por nuestra legislación o convenios internacionales. No así el proceso eclesiástico.

1.7.1. El Arbitraje

Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución a la controversia dada por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes, que sigue un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del proceso jurisdiccional.

Guillermo Cabanellas define al arbitraje “como la toma de toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o un asunto. Integra un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero atendándose a derecho o justicia”⁽¹⁵⁾

Acerca de la naturaleza jurídica del arbitraje, se siguen dos corrientes principales, la que explica que la solución arbitral deriva de un acuerdo de voluntades de las partes en pugna, y la que estima al arbitraje como una función semejante o que se puede confundir con la que el juez oficial público realiza en su juzgamiento compositivo.

Al respecto, es necesario estudiar las figuras de las que puede derivar un arbitraje.

Cláusula compromisoria, que es un segmento de un contrato en virtud del que las partes estipulan que en caso de surgir una contienda jurídica entre ellas, se someterán para su arreglo a un arbitraje, esta es previa al nacimiento de un litigio y de su posterior arreglo arbitral.

Compromiso Arbitral, que es el acuerdo pactado entre las partes, una vez que ya se suscitó una controversia jurídica entre ellos, para que sea dirimida por medio del arbitraje, es decir, esto ocurre después de planteado el litigio.

Contrato Arbitral o Contrato de Arbitraje, como el acuerdo de voluntades entre las contendientes y el árbitro designado en el que se consignan las obligaciones y derechos de los árbitros en relación con las partes.

¹⁵ CABANELLAS. Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo I Volumen I, Parte General, Tercera Edición, Heliasta S.R.L., Argentina 1987, pág.349.

En este caso, si el arbitraje se pactó en una cláusula compromisoria o en un compromiso arbitral, y el árbitro fue designado por las partes, se aceptó el nombramiento en un contrato arbitral, que se cumple hasta que se dicte un laudo y si éste es espontáneamente acatado por las partes, es un caso en el que el arbitraje nace, se desarrolla y se cumple por la voluntad de las partes, cumple en todo con su función de dirimir y terminar una controversia, mientras que si el laudo no es acatado por las partes, la apelación solo será admisible conforme a las reglas del derecho común o bien, se requiera de la fuerza de un juez público para su eficaz cumplimiento.

1.7.2. El Proceso

Señalaremos que el Derecho, como norma que determina la conducta social, presume que los destinatarios, habrán de observarlo espontáneamente, sin embargo existe la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el proceso que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas; por lo tanto, la idea de proceso envuelve la idea de continuidad y por la otra la de procuración de justicia o de la seguridad jurídica.

En la obra Derecho Procesal del Trabajo de los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos dicen que el "proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener determinada resolución jurisdiccional.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actor posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir, comprende tanto al aspecto puramente declarativo como al ejecutivo.

Asimismo, continúan diciendo que para poder establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinadas condiciones que la hagan posible, dichas condiciones se denominan presupuestos procesales y son los siguientes:

- La existencia de un órgano jurisdiccional competente.

- La petición del interesado, solicitando a la autoridad la solución del caso controvertido.

- El acto formal de emplazamiento a la contraria, dándole a conocer los términos de la reclamación.

- Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.

Por lo anterior, el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.⁽¹⁶⁾

Por otra parte el autor Alfonso Álvarez Friscione dice que “el proceso supone una serie de actos de voluntad e las partes (actor y demandado y del juez), desarrollados dentro de marcos, jurídicos, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de interés y en el caso, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se entiende que lo es el laudo.”⁽¹⁷⁾

¹⁶ TENA SUCK Rafael y MORALES S. Hugo Ítalo. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C. V., 6a. Edición, México 2001, p. 14.

¹⁷ ALVIREZ FRISCIONE Alfonso. La Justicia Laboral, Editorial Sista, México 2001, pág. 88.

Queda claro entonces que el proceso es una serie de actos tendientes a la solución de un conflicto mediante una resolución denominada sentencia y en el caso de los asuntos laborales se le denomina Laudo.

1.7.3. Arbitraje Laboral

Respecto del arbitraje laboral, Guillermo Cabanellas, opina que dentro de la esfera del Derecho del Trabajo, éste configura un acto, un procedimiento y una resolución.

El acto lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena.

El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la decisión que en el mismo recaiga.

La resolución, imperativa en todo caso, se denomina laudo o sentencia arbitral y contiene el fallo del árbitro único o de los varios arbitradores.⁽¹⁸⁾

Antes de 1924, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran considerados según la Suprema Corte de Justicia, como organismos administrativos destinados a facilitar la amigable composición de los conflictos laborales, pues carecían del imperio para exigir el cumplimiento de sus laudos, ello al no contar con autoridad para obligar a nadie a someter sus controversias a la fuerza de sus resoluciones, dando lugar a la tesis del arbitraje potestativo de las Juntas.

¹⁸ CABANELLAS. Guillermo. Op. Cit. Tratado de Derecho Laboral, pág. 351.

Posteriormente, a partir de 1924, y con el crecimiento de los conflictos laborales, fundamentalmente de naturaleza sindical, la Corte defendió la tesis del arbitraje obligatorio, sustentado en el principio de que las resoluciones de las Junta de Conciliación y Arbitraje son imperativas y dotadas de fuerza vinculativa, por lo que su arbitraje es forzoso y radicalmente diverso del privado.

El arbitraje laboral se concibe entonces como una institución oficial con dos finalidades esenciales: prevenir primero, los conflictos entre los factores de la producción, y segundo, ofrecer bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo a las mismas, sin embargo, no se abandona a las partes ni la organización de la instancia jurisdiccional, ni la disposición del objeto del proceso.

Se confiere así a las Juntas el rango de autoridades con atribuciones públicas entre las que se incluye la facultad de hacer cumplir sus determinaciones, de esta suerte, aunque formalmente se trate de organismos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, las Juntas de conciliación y Arbitraje, son materialmente tribunales de derecho.

Esta naturaleza jurisdiccional se corrobora por la fuerza obligatoria de sus resoluciones, respaldadas por procedimientos de ejecución, así como por la estructura formal y material de dichos laudos, que, en rigor, se corresponden, con las auténticas sentencias judiciales, y además porque al igual que las sentencias judiciales, los laudos son impugnables en amparo.

La Constitución política que nos rige, sienta las bases para la jurisdicción del trabajo, ya que establece que en la fracción XX del artículo 123 Apartado "A", que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

Respecto de la facultad de someter o no al arbitraje las controversias laborales, podemos concluir que para los patrones, es mas bien aparente que real, tomando en cuenta que si bien es cierto, la fracción XXI del mismo ordenamiento legal, dispone que en caso de negarse 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 trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, también lo es que ello no es aplicable en los casos de despido, mientras que si esta negativa se da por parte del trabajador, se dará por terminado el contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, recoge esta disposición en su artículo 947 que a la letra prescribe: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo.
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II, y
- IV. Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162."

Como se observa en el presente capítulo hicimos el análisis de los conceptos básicos que nos permiten entender la relación jurídica que existe entre el patrón y el trabajador, así como la relación jurídica del Estado y sus trabajadores y las causas de suspensión y ruptura de la relación de trabajo que dan origen a las controversias laborales.

También observamos que para el caso de que el patrón no cumpla con lo dispuesto por la ley laboral, respecto a las prestaciones que deban pagarse al trabajador en caso de ruptura de las relaciones de trabajo, este podrá acudir ante la autoridad laboral que corresponda a reclamar el pago de todas y cada una de sus prestaciones que conforme a la ley le corresponden, mediante el procedimiento laboral que establece La Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO II. Antecedentes Históricos de los Laudos

El Maestro Baltasar Cavazos Flores, en su obra Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral hace un análisis respecto de la evolución de nuestro derecho laboral y nos dice que la historia de nuestro Derecho del Trabajo la podemos dividir en los siguientes periodos:

“1. De 1917 a 1931 durante la cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones: 2. De 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo a 1962 en que se hicieron importantísimas reformas al 123 constitucional. 3. De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de la ley actual, 4. De 1970 a 1980, cuando se puso en vigencia nuestra ley, actual, y 5. De 1980 a nuestros días, cuando se reformó procesalmente dicho Instituto.”⁽¹⁹⁾

A continuación hacemos una breve referencia de los periodos anotados en el párrafo anterior y que manifiesta el maestro Baltasar Cavazos que son los periodos en que se divide la historia de nuestro Derecho Laboral:

2.1. Constitución de 1917.

En los artículos 4º y 124 de la Constitución General de la República de 1917 se faculta a las Legislaturas de los Estados para legislar en todo aquello que no se conceda expresamente al Congreso de la Unión y establece que es voluntad del pueblo en constituirse en una República representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior.

¹⁹ CAVÁZOS FLORES, Baltasar. Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, 9ª. Reimpresión, México 1999, pág. 72.

El apartado "A" del artículo 123 Constitucional, consagra las garantías que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones en general, consagrando garantías para los trabajadores, siendo de interés para este trabajo la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada estado, como lo dispone la fracción IX del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Pero desde su creación, la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha sido motivo de innumerables debates, ya que se pone en duda su condición de verdaderos tribunales de trabajo, se pretendía señalar que no tenían imperio para ejecutar sus resoluciones, debido principalmente a que no quedó claramente definida su función, ello por la salvedad que introducía la fracción XXI del artículo 123 Constitucional que facultaba a las partes a no someterse al arbitraje de las Juntas.

El maestro Alberto Trueba Urbina sostiene que las Juntas son Tribunales sociales, apoyándose en una investigación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional y concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias, son autoridades estatales compuestas de representantes de obreros, patrones y del gobierno, que constituyen un cuarto poder constitucional, establecido en el artículo 123 a cuya competencia se encomienda la resolución de los conflictos del trabajo, de tal manera que una vez designados los titulares de estas representaciones, actúan conforme a la ley de su competencia, sin que pueda sostenerse válidamente su dependencia de las clases sociales obrera y patronal ni del poder ejecutivo que designa al representante del gobierno.⁽²⁰⁾

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1982, pág. 239.

Coincidimos con la opinión del Maestro Alberto Trueba Urbina, respecto de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la que sostiene que las mismas son tribunales laborales que ejercen la función jurisdiccional, al decidir los conflictos entre el capital y el trabajo a través del proceso correspondiente, ya sean estos conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económicos con una función social, esencialmente proteccionista de los trabajadores y hombre por hombre.

Fundándose en ello los constituyentes de 1917, otorgaron a las Legislaturas de los Estados facultades para expedir leyes sobre el trabajo, observando las necesidades de cada región y sin contravenir las bases constitucionales.

Por lo que durante el lapso comprendido de 1917 a 1928, de los procesos legislativos estatales emanaron las leyes locales del trabajo y como ejemplo tenemos la Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes, creada mediante un edicto por el General Martín Triana Gobernador y Comandante Militar del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes, dicho edicto fue publicado el día 7 de septiembre de 1917, en el mismo se regulaban las condiciones de trabajo entre los trabajadores y sus patrones.

El mencionado edicto constaba de veinte artículos, y respecto al procedimiento y la forma de dictar las resoluciones laborales la citada ley lo regulaba en el artículo 14 que establecía lo siguiente:

"ARTICULO 14.- Se crearán en el Estado Juntas Municipales agrícolas mineras e industriales de otro género, cuyas atribuciones serán las siguientes:

".....

X.-Todos los asuntos puestos en conocimiento de las Juntas, se estudiarán y resolverán en una sola audiencia en que se oirá a los interesados y

se tomará en cuenta todas las pruebas que se presenten salvo el caso de que sea necesaria la práctica de alguna diligencia, la que se hará en un término no mayor de cinco días, pronunciándose la resolución inmediatamente después de practicadas las diligencias. Se levantará una acta de lo practicado, se comunicará la resolución a los interesados y el Presidente Municipal tomará nota de ello para su cumplimiento; en la inteligencia que toda resolución será inapelable y no cabrá contra ella ningún recurso. Los miembros de las Juntas resolverán todos los asuntos con arreglo a los preceptos de esta ley y a su conciencia y buena fe.”

El procedimiento laboral establecido en la Ley del Estado de Aguascalientes se llevaba a cabo en una sola audiencia y para el caso de la práctica de alguna diligencia se determinó que se haría en un plazo no mayor de cinco días, lo que hace suponer que dicho procedimiento era llevado con celeridad para la tramitación de las controversias que se presentaban para su resolución.

Otro de los Estados en los que se legisló en materia del trabajo fue el Estado Libre y Soberano de Veracruz y el maestro Roberto Muñoz Ramón respecto de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz opina que “fue el primer cuerpo de leyes en todo el continente americano en que se codificó el derecho del trabajo, sirvió de modelo a las leyes estatales posteriores y operó como antecedente y guía de la Ley Federal del Trabajo de 1931.”⁽²¹⁾

En virtud de la importancia que tuvo la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de fecha 14 de enero de 1918, como antecedente de la ley Federal del Trabajo de 1931, y por lo tanto de la ley actual me permito mencionar que en la citada ley respecto de los laudos se estableció lo siguiente:

²¹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1979, pág. 202.

“Art. 202. El laudo se pronunciará a mayoría de votos y se redactará por escrito, con expresión de las razones que lo funden y de la resolución, en puntos concretos, sobre todas las cuestiones discutidas. En caso de empate en la votación, decidirá con voto de calidad , el Presidente de la Junta.”

De la lectura del artículo transcrito se puede apreciar que en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, de fecha 14 de Enero de 1918, quedó establecido que los laudos se redactaban por escrito y se pronunciaban por mayoría de votos, siendo en el fondo muy semejante la redacción a la que tenemos en la Ley actual respecto de la forma en que se deben dictar los laudos, solo que en la ley actual se agregó los laudos serán dictados a verdad sabida y buena fe guardada.

Vicente Lombardo Toledano en 1928, hace una crítica a la legislación laboral de aquella época y argumenta:

“Las Leyes del Trabajo de los Estados carecen de técnica jurídica y se limitan a definir con vigor los principios y derechos esenciales que protegen.

Las legislaturas locales no tomaron en cuenta la legislación común en vigor dentro de sus respectivas jurisdicciones ni las necesidades sociales de la región, a pesar de que así lo disponía el Constituyente.

La mayoría de las legislaturas se apartaron de la realidad mexicana inspirándose en principios extranjeros. Este distanciamiento trajo consigo que algunas de las legislaciones fueran inaplicables.

La falta de técnica jurídica mencionada y la abstención de los Tribunales Comunes y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la aplicación de la legislación laboral, impidió que se definieran las instituciones

jurídico-laborales, propiciando el nacimiento de un derecho consuetudinario al margen de la ley escrita.

Durante el período comprendido de 1917 a 1923, la Suprema Corte de Justicia formuló jurisprudencia en el sentido de que el arbitraje era potestativo y no obligatorio. La anterior jurisprudencia intensificó el trato privado entre patrones y obreros para la solución de sus conflictos y sustituyó, en la mayoría de los casos, la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por las oficinas administrativas.

El crecimiento constante de la organización obrera convirtió a muchos conflictos de trabajo en conflictos que rebasaban la jurisdicción de una sola entidad federativa. La amplitud interestatal de los conflictos, robusteció la intervención administrativa, especialmente la del Ejecutivo Federal.

El Ejecutivo Federal al intervenir en esta forma en la solución de los conflictos del trabajo, tuvo que proponer principios y fórmulas de equidad que crearon, junto a la legislación del trabajo de los Estados, un derecho del trabajo consuetudinario de aplicación nacional.

La imposibilidad jurisdiccional de las autoridades del trabajo locales para resolver conflictos que abarcan dos o más entidades federativas, motivó que el 27 de septiembre de 1927, el Ejecutivo de la Unión, sin apoyo constitucional, expidiera un decreto creando una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que conociera los conflictos en las industrias ferrocarrilera, petrolera y minera.”⁽²²⁾

²² LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. citado por MUÑOZ RAMON Roberto, Op. Cit., Derecho del Trabajo, pág. 202.

Estas críticas impusieron la necesidad de unificar la legislación del trabajo en toda la República mexicana.

Con el fin de conseguir la unificación nacional de la legislación del trabajo y salvar los escollos de la falta de constitucionalidad en que se había incurrido, con fecha 6 de septiembre de 1929, el Poder Constituyente Permanente reformó los artículos 73, frac. X y 123, párrafo primero de la Constitución, reservando exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia del trabajo.

Recordemos en qué consiste el proceso legislativo federal y examinemos los cuerpos codificados de leyes del trabajo que han surgido de ese proceso.

El proceso legislativo en nuestro país se manifiesta de dos maneras: 1° para reformar la Constitución y 2° para elaborar o modificar leyes. La segunda forma de manifestarse el proceso legislativo, la cual es el objeto de nuestro interés actual, toma el carácter de federal o de local.

El proceso legislativo federal está regulado por los artículos 71 y 72 de la Constitución, 3 y 4 del Código Civil para el Distrito Federal. De acuerdo con estos preceptos distinguimos en este proceso las siguientes etapas: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, promulgación, publicación e iniciación de la vigencia.

Del proceso legislativo federal han surgido dos cuerpos codificados de reglas de observación nacional en materia del trabajo: a) La Ley Federal del Trabajo de 1931 y b) la Ley Federal del Trabajo de 1970.

2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el apartado anterior, mencionamos dos cuerpos codificados de reglas de observación nacional en materia del trabajo: a) La Ley Federal del Trabajo de 1931 y b) La Ley Federal del Trabajo de 1970.

El 28 de agosto de 1931, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se catalogó en 11 títulos, de la manera siguiente:

- 1°. Disposiciones generales;
- 2°. Del contrato de trabajo;
- 3°. del contrato de aprendizaje;
- 4°. de los sindicatos;
- 5°. de las coaliciones, huelgas y paros;
- 6°. de los riesgos profesionales;
- 7°. de las prescripciones;
- 8°. de las Autoridades del trabajo y de su competencia;
- 9°. del procedimiento ante las Juntas;
- 10°. de las responsabilidades y
- 11°. de las sanciones.

Por lo que hace al procedimiento laboral establecido en esta Ley Federal del Trabajo se llevaba a cabo de la segunda manera, las juntas contemplaban la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Cuando la demandada comparecía a la audiencia estaba obligada a contestar en el mismo acto, pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento

al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario de no presentarse tampoco en la segunda ocasión.

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieran alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, previendo la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias del desahogo de pruebas, e inclusive desahogar diligencias fuera de su propio local.

Se otorgaba a las partes un término común de 48 horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pudiéndose ordenar con ese motivo, el desahogo de nuevas diligencias.

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial, un dictamen que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo, firmada por los representantes y notificación a las partes.

En esta ley el artículo 550 establecía que los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia y por su parte el artículo 551 de la citada ley se estableció que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio, en ellos se harán las declaraciones que dichas pretensiones exigen condenando o absolviendo al

demandado y se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

Coincidimos con la opinión del maestro Mario de la Cueva que dice que la ley de 1931, no obstante su orientación civilista, supo recoger las tendencias de la vida nacional y armonizarlas con la idea de la justicia de la Declaración de Derechos Sociales de 1917 y consignar las estructuras básicas que yacen en el fondo del derecho laboral de nuestro días.

Esta ley tuvo su vigencia del día 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, y durante ese lapso reguló las relaciones obrero-patronales, y promovió eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México.

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley de 1931, y con fecha 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecutivo de la Unión.

Esta nueva Ley Federal del Trabajo fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1° de abril de 1970, e inició su vigencia a partir del 1° de mayo del mismo año.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, originalmente estaba formada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios.

La Ley Federal del Trabajo, como su denominación lo dice es federal, porque sus preceptos son de observancia general en toda la República,

pero por regla general su aplicación corresponde a las autoridades locales y, por excepción, a las autoridades federales.

Los que intervinieron en la Comisión Redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo fueron Salomón González De Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, quienes aprovechando las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la Ley anterior. De acuerdo con estas enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales la dividieron lógicamente en ocho partes.

La primera contiene los principios generales y los procedimientos y factores de producción y aplicación de las normas laborales (artículos del 1° al 19).

La segunda regula las relaciones individuales de trabajo – formación, duración, suspensión, rescisión y terminación-; las condiciones de trabajo –jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación en las utilidades-; los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las habitaciones para trabajadores; derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; invenciones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y los menores; los trabajadores especiales–trabajadores: de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de autotransportes, maniobristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar- (artículos del 181 al 353).

La tercera parte norma las relaciones colectivas y se integra con los capítulos sobre coaliciones, sindicatos y federaciones, confederaciones; contratación colectiva; reglamento interior de trabajo; modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas, y huelgas (artículos del 354 al 471).

La cuarta parte está reservada a la reglamentación de los riesgos de trabajo: accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo y en ocasión de su trabajo (artículos del 472 al 515).

Se consignan en la quinta parte las reglas concernientes a las prescripciones de las acciones de trabajo (artículos del 516 al 522).

La materia de la sexta parte se refiere a las autoridades de trabajo: organismos estatales destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo (artículos del 523 al 684).

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo (artículos del 685 al 875).

Por lo que hace a las normas procesales, en esta nueva ley se tomó en cuenta que el procedimiento ante las Juntas de Conciliación se convirtiera en oral, siendo desechado, ya que en la práctica tendría numerosos defectos, tomando en consideración que la procedencia del juicio de amparo en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exige que los datos fundamentales del proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, queden escritos en el proceso, por lo que como característica el procedimiento será de naturaleza mixta, es decir, en parte oral y en parte escrito, predominando lo oral, procurándose, hasta donde es posible los formulismos procesales.

Es por ello que las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales, hicieron más fáciles las notificaciones, aligeraron los trámites de los incidentes, aumentaron el plazo de la caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria. El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones.

En el capítulo de pruebas, se incluyó la inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales. Asimismo, se incluye un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica principal es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

Como es sabido, el principal objetivo de esta nueva Ley Federal es el de proporcionar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el Trabajo y el Capital, sin embargo en el aspecto procesal, debía evolucionar como sucedió con las reformas procesales que se hicieron a la misma en el año de 1980.

En esta parte resulta necesario hacer mención como estaba regulado en ese ordenamiento la forma en que se dictaban los laudos para resolver una controversia laboral y al efecto transcribiremos los artículos 775 y 776 que a la letra prescribían:

“Artículo 775.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia”

“Artículo 776.- Los laudos deberán ser claros precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. En ellos se determinará el salario que servirá de base para la condena”

Los dos artículos transcritos, de manera esencial continúan estableciendo la forma en que se dictaban los laudos, y que se contenían en los artículos 550 y 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, agregando al texto del artículo 776 la parte final. en el que se establece que debe determinarse el salario

que servirá de base para la condena, lo que nos parece fue un acierto para facilitar la cuantificación de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

Mas adelante haremos un análisis de los artículos transcritos en relación con las disposiciones que regulan la forma de dictar los laudos en la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1° de mayo de 1980.

Y por último, la octava parte contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones y fija las sanciones aplicables (artículos 876 a 890).

Con fecha 24 de abril de 1972, salieron publicadas en el Diario Oficial las primeras reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo de 1970. Con estas reformas se modificaron los artículos 136 al 153, que reglamentan las "habitaciones para los trabajadores".

2.4. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970. (vigentes a partir del primero de mayo de 1980)

Con la intención de mejorar la impartición de justicia social, toda vez que la Ley Laboral de 1970 no cumplía cabalmente con ese requerimiento, el 18 de Diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo, propuso a la cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa para la modificación a los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, y una adición a la parte final del artículo 47 la que resulta trascendente y cuya finalidad es agilizar el procedimiento laboral.

Al respecto el Maestro Baltasar Cavazos Flores en la obra citada al principio de este capítulo expone: "El primero de mayo de 1980 entró en vigor una serie de reformas de carácter procesal a nuestra ya no tan nueva Legislación

Laboral, que tuvo por objeto agilizar el, en muchas ocasiones, empalagoso y resbaladizo procedimiento laboral.

La intención del legislador fue sana y desde luego es digna de encomio.”⁽²³⁾

Y continúa reflexionando sobre las reformas de la siguiente manera: “En la exposición de motivos de la iniciativa en cuestión se afirma que: Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el País, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia y la honestidad en las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad.

En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que así misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas de contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el Artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los Tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se obre con apego al derecho y con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que «la justicia que se retarda es justicia que se deniega. Sin embargo, una cosa es la teoría y otra cosa muy diferente es la practica.”⁽²⁴⁾

²³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral pág. 72.

²⁴ Ibidem.

Después de hacer el análisis anterior el Maestro Cavazos, define las ventajas que aportan las reformas a la Ley Federal del Trabajo. "Nuestro procedimiento ordinario anterior se desenvolvía en diferentes y diversas audiencias, una de conciliación, demanda y excepciones, otra de ofrecimiento y admisión de pruebas y otras mas de desahogo de las mismas y realmente no nos iba tan mal.

Ahora, y de acuerdo con las nuevas disposiciones legales, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, y la Junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas; a saber a) de conciliación, b) de demanda y excepciones, y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo con el artículo 875 de la Ley de la materia."⁽²⁵⁾

Por su parte el Dr. José Dávalos dice "el procedimiento, estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, por lo que estas reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto de que es un derecho de clase, dando coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social"⁽²⁶⁾.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año. Las citadas reformas están encaminadas a cumplir particularmente con los principios

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral, pág. 338.

²⁶ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1990. pág. 74.

generales del derecho procesal del trabajo, es decir, a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a la nueva distribución de la carga de la prueba, a los problemas de la representación legal, al impulso procesal a cargo de las autoridades hasta llegar a la conclusión del conflicto, a la obligación que impone a las juntas de Conciliación y Arbitraje para subsanar las demandas de los trabajadores, facultándolas para incorporar nuevas acciones que deriven de los hechos narrados.

Con las reformas plasmadas en la Ley Federal del Trabajo consideramos que el legislador pretendió agilizar el procedimiento laboral en beneficio de los trabajadores para que las controversias se resuelvan en un término menor.

2.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En 1960 siendo Presidente de la República Mexicana, el Licenciado Adolfo López Mateos, promovió la modificación del artículo 123 Constitucional, que dio origen a la Nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de Diciembre de 1963.

“Si bien es cierto la ley burocrática es la base más importante en la materia, no es menos cierto que cuando nos acercamos al análisis detallado del campo de aplicación de dicha ley, así como a los diferentes contingentes de servidores que están siendo regulados por la misma, advertimos que existen ciertos grupos de servidores a los cuales o no se les aplica dicha ley o bien sus principios sólo han orientado la expedición de otras leyes especiales. En todo caso, nos parece que la etapa de la evolución del derecho burocrático en México que se inicia con la reforma al artículo 123 de la Constitución confirma y “solidifica” la tendencia hacia la diferenciación del régimen laboral de los trabajadores del

Estado iniciada luego de 1917".⁽²⁷⁾

La opinión del maestro Carlos Reynoso Castillo la consideramos acertada ya que a partir de la creación de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, existe una evolución del Derecho Burocrático y además se hace una diferenciación respecto de los trabajadores en general con los burócratas.

Cabe hacer mención que La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado está compuesta de 165 artículos en 10 títulos.

Con lo expuesto en este capítulo observamos la evolución que ha tenido en general nuestro derecho laboral y en particular lo referente al derecho procesal, con cada modificación que se le ha realizado a la Ley laboral la intención de los legisladores ha sido la de agilizar el procedimiento, mismo que estudiaremos en el siguiente capítulo y de manera especial las resoluciones dictadas por las autoridades laborales en el procedimiento laboral vigente.

²⁷ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, México, 1999, pág. 43.

CAPITULO III. El Procedimiento Ordinario Laboral Mexicano.

El Maestro Cipriano Gómez Lara en su obra Teoría General del Proceso, dice:

“En todo proceso existe una secuencia u orden de etapas, desde la iniciación hasta el fin del mismo”.⁽²⁸⁾

Y el procedimiento laboral no es la excepción, por lo que en este capítulo analizaremos el procedimiento laboral en todas sus etapas desde la presentación de la demanda hasta llegar a la resolución que pone fin a la controversia a la que se le denomina Laudo.

Por otra parte y para realizar el estudio del procedimiento laboral mexicano, resulta indispensable atender al criterio del maestro Carlos Arellano García que dice “el derecho procesal considerado como ciencia tendrá por objeto el estudio de todos los acontecimientos que se produzcan alrededor de la actuación del juzgador, ya sea para definir controversias o para intervenir cuando la ley lo obliga a ello sin controversia (Jurisdicción Voluntaria), para descubrir la verdad y establecer los principios lógicos de validez general que permitan el conocimiento humano del objeto propio de tal ciencia y que es el desempeño de la actividad administrativa y jurisdiccional del juzgador (juez o árbitro), al lado de los demás sujetos que acuden ante ese juzgador”.⁽²⁹⁾

²⁸ GOMEZ LARA, Cipriano.- Teoría General del Proceso, Segunda Edición, Tercera Reimpresión, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1981. Pág. 125.

²⁹ ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil, 8ª. Edición. Editorial Porrúa, México 2001, pág. 4 .

En atención a lo expuesto con anterioridad es que coincidimos con los profesores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales quienes exponen que el Derecho Procesal del Trabajo “conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden Jurídico dentro de nuestro sistema de derecho”.⁽³⁰⁾

Una vez sentado lo anterior, procederemos al análisis del procedimiento ordinario laboral mexicano.

3.1. Ante Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

3.1.1. Etapas del Procedimiento

Para una mejor comprensión de las etapas procesales resulta necesario establecer los conceptos que a continuación se detallan de conformidad con el análisis que hace el maestro Euquerio Guerrero:

“DEMANDA: La petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva;

CONTESTACION DE LA DEMANDA: Respuesta que da la persona afectada por dicha demanda para aceptarla, para negarla o para pretender modificaciones. Para ello expondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada caso.

³⁰ TENA SUCK, Rafael y MORALES S. Hugo Ítalo. Op. Cit., Derecho Procesal del Trabajo, pág. 16.

PRUEBAS: Quien afirma algún hecho, debe justificarlo ante el Juez y para eso existen medios de los que nos ocuparemos con mayor detalle y que la Ley y la doctrina han calificado en diversos grupos.

ALEGATOS: Cada parte, fundándose en la manifestación inicial que hizo y en las pruebas que se rindieron, trata de convencer al juzgador de que le asiste la razón y para ello alega, invocando todas las relaciones entre los hechos y las pruebas, las disposiciones legales, la doctrina de los autores, los precedentes jurisprudenciales o los principios generales de Derecho.

SENTENCIA: Compete exclusivamente al juzgador, analizando todos los elementos que constituyen el proceso o procedimiento, efectuar el razonamiento lógico que lo lleve a desempeñar la función tan elevada en que el hombre juzga a sus semejantes, para decidir si conforme a la Ley y al Derecho, tienen la posibilidad de que les sea concedida o respetada una situación determinada.”⁽³¹⁾

Cabe destacar que son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acreditan su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y oponga excepciones.

De conformidad con lo que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el Proceso del Derecho del Trabajo, será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

³¹ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Manual del Derecho del Trabajo. pág. 33.

El Procedimiento Laboral comienza con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes Común, en el cual el actor narrará los hechos en los que funde sus peticiones, procurando narrar y enumerar los hechos exponiéndolos sucintamente con claridad y precisión para que la autoridad determine cual es la pretensión del actor.

Al escrito inicial se podrán acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones, como lo disponen los artículos 871 y 872 de la Legislación Laboral.

Y dentro de los veinticuatro siguientes a partir del momento en que se recibió la demanda, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente dictará acuerdo en el que se señalara día y hora para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Esta Audiencia se llevará a cabo de acuerdo con el artículo 873 de la Ley Laboral, dentro de los 15 días siguientes a que se haya recibido el escrito inicial de demanda. El término fijado en la Ley difícilmente se cumple en la práctica debido a la carga de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y las audiencias se señalan en un término que excede el establecido en la Ley a partir de la recepción del escrito de demanda.

Asimismo, el acuerdo que se dicte ordenará que se notifique a las partes con 10 días de anticipación a la fecha de la audiencia, esto es, que se emplace a juicio al demandado, con copia cotejada del escrito inicial de demanda y copia del acuerdo en que se ordena día y hora para la celebración de la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley Laboral, con el apercibimiento al o los demandados que para el caso de inasistencia se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas, que son las siguientes:

- a) De conciliación.
- b) De demanda y excepciones, y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

3.1.2. Etapa Conciliatoria

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

A.- De acuerdo a la ley laboral las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, o asesores, apoderados, esto es posible en el caso que las partes sean personas físicas, pero tratándose del patrón una persona moral tendrá que presentarse necesariamente su representante legal.

B.- Acto seguido la Junta propiciará pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio que ponga fin a la controversia.

C.- En caso de que las partes llegaren a un arreglo, se dará por terminado el conflicto, y se suscribirá un convenio, mismo que deberá ser aprobado por la Junta y producirá todos los efectos legales como si se tratará de un laudo ejecutoriado, con fuerza ejecutiva, esto es, que su cumplimiento podrá hacerse forzoso en caso de incumplimiento.

D.- En el supuesto de que las partes pretendan llegar a un arreglo conciliatorio, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de tener pláticas conciliatorias tendientes a dar por terminado el conflicto; por lo que la Junta, por una sola ocasión, suspenderá la audiencia y señalará día y hora para su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes en ese acto de la nueva fecha para continuar la audiencia de conciliación con los apercibimientos de ley;

E.- Y para el caso de que las partes no llegasen a un arreglo conciliatorio, se les tendrá por inconformes con todo convenio, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

F.- Cuando las partes no hayan asistido a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y estarán obligados a presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

3.1.3. Demanda.

La Junta en la etapa de demanda y excepciones, la conducirá de acuerdo a lo siguiente:

En esta etapa el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para que exponga su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los datos petitorios.

Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se les hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

3.1.4. Excepciones.

Una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a contestar la demanda oralmente o por escrito.

En caso de que sea contestada por escrito deberá entregar copia simple al actor de su contestación; en caso contrario, la Junta la expedirá a su costa.

Es importante mencionar que al contestar la demanda el demandado deberá 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 para establecer una adecuada defensa. Y en su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas.

En caso de silencio o evasivas se tendrán por admitidos los hechos 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.

Para el caso de que el demandado oponga la excepción de incompetencia no lo exime de contestar la demanda en la misma audiencia y si omitiera contestarla y la Junta señalada como incompetente, se declara competente, se le tendrá por confeso de la demanda.

En esta etapa las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente, por una sola vez, asentándose en el acta de la audiencia sus argumentos en caso de que así lo hayan solicitado.

Cuando el demandado reconviene al actor, éste podrá contestar en el acto, pero también cuando lo solicite el reconvenido, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, a efecto de que el demandado en la reconvenición tenga la oportunidad de establecer una defensa apropiada y reunir los elementos que le sirvan de prueba en el procedimiento para acreditar su dicho, y se señalará día y hora para su continuación dentro de los cinco días siguientes.

Concluido 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 una punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La audiencia de demanda y excepciones se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

En caso de que el actor no comparezca a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Pero si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

El demandado únicamente podrá acreditar que el actor no era su trabajador o que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmativos en la demanda, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, siempre y cuando no haya comparecido a la etapa de demanda y excepciones.

3.1.5. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes de acuerdo con las probanzas a las cuales haremos alusión más adelante.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas es uno de los actos procesales de mayor trascendencia dentro del procedimiento y se tramita bajo las disposiciones contenidas en los artículos del 880 al 883 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación anotamos:

A.- En primer lugar el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos.

B.- Después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las del actor y el actor también podrá objetar las del demandado.

C.- Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, mismas que deberán tener relación con las ofrecidas por la contraria, y siempre y cuando no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

D.- En el supuesto de que el actor tenga la necesidad de ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de demanda, podrá solicitar a la Junta que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

E.- Los medios de prueba aceptados en la Ley Laboral, son todos aquellos que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes:

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

Es importante hacer notar que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto con fundamento en lo establecido por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia respecto de los conceptos siguientes:

- I. Fecha de ingreso del trabajador.
- II. Antigüedad del trabajador.
- III. Faltas de asistencia del trabajador.
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de la Ley.
- VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido.
- VII. El contrato de trabajo.
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.

- IX. Pago de días de descanso y obligatorios.
- X. Disfrute y pago de vacaciones.
- XI. Pago de las primas dominicales, vacaciones y antigüedad.
- XII. Monto y pago del salario.
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

De lo que se deduce que al patrón es a quien le corresponde desvirtuar todo lo alegado por el trabajador, situación que en ocasiones es propicia para que se pretenda obtener prestaciones que no les corresponden, basándolas en hechos falsos.

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

En el caso de que las partes estén conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se pasará al periodo de alegatos y se dictará el laudo.

Nos permitiremos hacer una breve explicación de cada uno de los medios de prueba:

1.- CONFESIONAL.- Este medio de prueba consiste en pedir a la Junta que cite a su contraria a declarar respecto de los hechos materia de la litis, con el objeto de que admita que los hechos que se narran ya sea en la demanda o contestación son ciertos.

En el caso que se citen a absolver posiciones a una persona moral, ésta los absolverá por conducto de su representante legal, quien acreditará su carácter ya sea con la escritura constitutiva o el mandato respectivo.

2.- DOCUMENTAL.- Para el Maestro Marco Antonio Díaz de León, "documento es una cosa en que se plasman los actos, pero no el acto en si. En cuanto tal el documento es una cosa voluntariamente creada por el hombre con la finalidad de demostrar los sucesos o hechos que en el mismo se establezcan". (32)

3.- TESTIMONIAL.- Consiste en que terceras personas ajenas al juicio, hagan del conocimiento del órgano jurisdiccional (Juntas) sus experiencias y percepciones captadas por cualquiera de los cinco sentidos del humano.

4.- PERICIAL.- Es una actividad realizada por terceras personas ajenas al Juicio, calificadas por sus conocimientos científicos, técnicos, artísticos o prácticos a través de la cual se pone en conocimiento de la autoridad jurisdiccional (Juntas) opiniones o argumentos que auxilian para formar su convicción sobre hechos cuyo entendimiento y apreciación escapa al saber del común de las gentes.

5.- INSPECCION.- Es un medio por el cual se constata por parte de la autoridad de manera directa y personal los hechos objeto del proceso que sean susceptibles de verificación por esta forma.

6.- LA PRESUNCIONAL.- La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 830, que la "presunción es la consecuencia que la Ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido o sea que al considerar determinadas circunstancias la autoridad puede deducir o

³² DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral II, Editorial Porrúa, México 1990, pág. 831.

desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar”, es decir que al considerar determinadas circunstancias la autoridad puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar.

7.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; este medio consiste en todas las actuaciones que obran en el expediente en que se tramita el juicio.

8.- FOTOGRAFIAS; y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, (grabaciones, auditivas, visuales).

F.- Una vez concluido el ofrecimiento de pruebas por las partes, la Junta resolverá de inmediato sobre las pruebas que admita y las que deseche, desechando aquellas que no tengan relación con la litis planteadas o sean inútiles para el conocimiento de la verdad, en este caso la Junta expresará el motivo de su desechamiento.

Las partes deberán ofrecer sus pruebas, de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo XII del Título Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, por lo que deberán ofrecer las pruebas acompañándolas de todos los elementos para su desahogo.

3.1.6. Desahogo de pruebas.

La audiencia de desahogo de pruebas, se señala en el mismo acuerdo en donde las partes ofrecen sus pruebas y la Junta admite las que están ofrecidas conforme a derecho y que tengan relación con la litis planteada.

Así que para el desahogo de la Confesional deberá acompañarse el pliego de posiciones que deberá absolver el actor o demandado según corresponda.

Por lo que hace a la documental, deben exhibirse los documentos a los que se hace referencia al ofrecer la prueba y si no se tienen deberán señalarse a la autoridad dónde se encuentran, para que envíe los oficios respectivos para que a su vez envíen una copia certificada o se pida la compulsión o decir si lo tiene un tercero, quien está obligado a exhibirlo a la Junta que éste conociendo del conflicto.

En cuanto a la Testimonial, se deberá decir nombre y domicilio de los testigos, teniendo la obligación de presentarlos o manifestar bajo protesta de decir verdad que se tiene la imposibilidad para presentarlos, para que la Junta les requiera su presencia el día y hora señalados para el desahogo de su testimonio.

La pericial deberá desahogarse en base al cuestionario que se le formule al perito, sobre el cual versará la prueba y en virtud de que se trata de una prueba colegiada la contraparte designará perito de su parte, si existen diferencias notables entre los peritajes de las partes la junta designará el tercero en discordia para que le brinde mayores elementos para estar en posibilidad de conocer la verdad de los hechos.

La inspección al ofrecerse, se deberá de mencionar el lugar o documentos materia de la inspección por parte de la Junta, para el efecto de que se constituya el C. Actuario Adscrito a la Junta para la práctica de la diligencia en la que se desahogue la inspección ofrecida.

Para el desahogo de la prueba a que se refiere la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en cintas grabadas o videos, el oferente deberá presentar el día y hora que se señale para el desahogo de dicha probanza los aparatos necesarios para su recepción tales como: grabadoras, televisiones, video caseteras, cámara de video filmación, dvd, etc.

La prueba instrumental de actuaciones y presuncional legal y humana, se desahogan por su propia y especial naturaleza.

Concluido el desahogo de pruebas, las partes formularán sus alegatos y la Secretaría certificará que no queden pruebas pendientes de desahogo para que dentro del término de 10 días presenten un proyecto de resolución (laudo).

3.1.7. Resolución.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 837, establece cuales son las resoluciones que pronuncian los Tribunales Laborales y a la letra prescribe:

"Artículo 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I.- Acuerdos se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.

II.- Autos Incidentales o resoluciones interlocutorias cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente y

III.- Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Asimismo, las Juntas tienen la obligación de dictar las resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito salvo disposiciones en contrario, pero en lo que respecta a la segunda parte de esta obligación debido a la carga de trabajo de las Juntas, es materialmente imposible cumplir dentro del término legal, proveer las promociones que se presentan para impulsar el procedimiento.

Otra de las obligaciones que tienen las Juntas, es que las resoluciones dictadas, deberán ser firmadas por todos los integrantes de ella y por el Secretario el mismo día en que las dicten.

Ahora bien, en nuestra opinión el laudo es la más importante de las resoluciones dictadas en el proceso laboral ya que es la decisión o fallo que dictan los árbitros componedores en los asuntos que se someten a su conocimiento lo cual equivale a la sentencia en materia civil.

Al respecto el tratadista Juan B. Climent Beltrán dice que el laudo “son las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo.”⁽³³⁾

Por su parte el maestro Rosalío Bailón Valdovinos expone que el laudo “son las resoluciones que deciden el fondo del conflicto en la primera instancia.”⁽³⁴⁾

Coincidimos con la opinión de los autores antes mencionados ya que el laudo es la resolución que pone fin a una controversia o conflicto laboral en primera instancia.

A continuación transcribimos los elementos que debe contener el laudo, y que se establecen en el artículo 840 de la Ley Laboral que a la letra prescribe:

“Artículo 840.- El laudo contendrá:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

³³ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta edición, Editorial ESFINGE S.A. DE C.V., México 2003. pág.181.

³⁴BAILON VALDOVINOS Rosalio. El Verdadero Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Mundo Jurídico. México 2003. pág. (135).

- III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV.- Enumeración de las pruebas y apreciaciones que de ellas haga la Junta;
- V.- Un extracto de los alegatos;
- VI.- Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII.- Los puntos resolutivos.”

Es oportuno mencionar que los artículos 775 y 776 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 son correlativos de los artículos 841 y 842 de la ley vigente, solo que en el ordenamiento laboral actual el legislador procuró establecer con mayor precisión los requisitos que el juzgador debe tomar en cuenta al momento de resolver un conflicto.

Por ello el artículo 841 de la Ley Laboral vigente, prescribe:

“Artículo 841.- Los Laudos se dictaran a verdad sabida, buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresará los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Trataremos de analizar las características de los Laudos que se encuentran establecidos en los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

La primer característica de los laudos y que analizaremos es la que establece que los laudos se dictaran a verdad sabida.

El Profesor Rafael Santoyo Velasco, en su obra Justicia del Trabajo nos dice: “la idea del legislador fue que buscaran por todos los medios a su alcance la información necesaria y suficiente para saber lo que ocurrió verdaderamente y que dio motivo para el litigio que se les plantea”.⁽³⁵⁾

El Doctor Roberto Báez Martínez sostiene que “este principio significa que en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que substituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social, ALMA MATER del laudo.”⁽³⁶⁾

Y también argumenta que “la verdad sabida se forma en la conciencia de los juzgadores, no requiere comprobación objetiva como la verdad material, ni entraña artificios para dar vida jurídica a la ficción. Así se encuentra, a la luz de la Ciencia Social, la verdad que todos saben o conocen sin prueba concreta de la misma. ESTA TEORIA DEL DERECHO PROLETARIO LABORAL CONSTITUYE EL SUSTRATO DEL LAUDO.(sic)”⁽³⁷⁾

Esto lo entendemos en el sentido de que el juzgador haya descubierto la verdad histórica de los hechos controvertidos, basándose en los medios probatorios que utilizaron las partes dentro del procedimiento.

Otra de las características es que los laudos serán dictados “a buena fe guardada....”

³⁵ SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo, Editorial Trillas, México 2001, pág. 128.

³⁶ BAÉZ MARTÍNEZ Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Editorial PAC, S.A. de C.V, 2ª edición, México 1999. pág. 189.

³⁷ Ibidem.

Al respecto el Profesor Rafael Santoyo Velasco define buena fe como lo que “debe animar en todo momento los actos del juzgador que implica rectitud en el obrar, imparcialidad, transparencia en los procedimientos, apego a los principios procesales del trabajo, conocimiento de la ley, mente no prejuiciada y honestidad”.⁽³⁸⁾

Sobre el tema el maestro Néstor de Buen dice “verdad sabida y buena fe guardada. Se trata de una fórmula antigua que expresa un facultamiento para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad”.⁽³⁹⁾

Es decir, debemos entender que el juzgador debe mantener una actitud ética al resolver el caso que ponen a su conocimiento el cual deberá resolver con honestidad y justicia, pero consideramos que la expresión a verdad sabida y buena fe guardada resulta una expresión subjetiva y de amplia discrecionalidad como lo analizaremos mas adelante.

La tercera de las características que analizamos de los laudos es que se dictarán “apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismo, sobre estimación de las pruebas...”

El profesor Francisco Córdova Romero sostiene que “la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas”.⁽⁴⁰⁾

³⁸ SANTOYO VELASCO, Rafael. Op. Cit. Justicia del Trabajo, pág. 128.

³⁹ BUEN L. Néstor DE. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 12ª Edición, México 2002, pág. 679.

⁴⁰ CORDOVA ROMERO, Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral, Cardones Editor Distribuidor, Tercera reimpresión 1997, pág. 15.

Esto es que mediante el estudio de todas las pruebas aportadas por las partes durante la secuela procesal, el Juzgador tenga una concepción respecto de la verdad de los hechos puestos a su consideración, y al respecto el Máximo Tribunal de nuestro país sostiene:

“FACULTAD DE JUZGAR EN CONCIENCIA, CARACTERISTICAS Y LIMITACIONES DE LA. La característica esencial de la facultad de juzgar en conciencia consiste en que, del estudio de las pruebas, el juzgador se forma un concepto global acerca de la verdad o la falsedad de los hechos que fundan la acción o la excepción opuesta y, si tales hechos configuran estos extremos, atento el contenido de los preceptos legales, absuelve o condena según el caso, sin sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas. Las únicas limitaciones que la jurisprudencia de esta Suprema Corte ha precisado a la facultad que el artículo 550 concede a los Tribunales del Trabajo, es la de que no se altere en los razonamientos del laudo el contenido de las pruebas, no se omitan, ni se deduzcan de ellas consecuencias ilógicas y que la apreciación sea congruente con la demanda y la contestación a la misma.

Amparo directo 3567/58. José Macedo Hernández. 19 de febrero de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.”⁽⁴¹⁾

La última de las características que deben reunir los laudos y que se encuentran establecidas en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo es la que dice que los laudos:

“...expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

⁴¹ Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: XXXII, Quinta Parte, Tesis: Página: 30.

Lo que supone que los Laudos deberán estar fundados y motivados. Toda vez que se trata de la emisión de un acto de autoridad y como tal deberá estar debidamente fundado y motivado. Y al efecto resulta aplicable al caso que nos ocupa la siguiente tesis:

"FUNDAMENTACION Y MOTIVACION.- De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, todo acto de autoridad debe estar adecuado y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresar con precisión el precepto legal aplicable al caso y por lo segundo que debe señalarse con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto, siendo necesario además que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.

AMPARO EN REVISION N°. 2880/67.- AUGUSTO VALLEJO OLIVO.- 24 DE JUNIO DE 1968. 5 VOTOS.- PONENTE: JOSE RIVERA CAMPOS.

AMPARO EN REVISION N°. 9598/67.- OSCAR LEONEL VELAZCO CASAS.- 1°. DE JULIO DE 1968. 5 VOTOS.- PONENTE: ALBERTO OROZCO ROMERO.

AMPARO EN REVISION N°. 3719/69.- ELIAS CHAIN.- 20 DE FEBRERO DE 1970. 5 VOTOS.- PONENTE: PEDRO GUERRERO MARTINEZ.

AMPARO EN REVISION N°. 4115/68.- EMETRIA RODRIGUEZ ROMERO Y COAGS.- 26 DE ABRIL DE 1971. 5 VOTOS.- PONENTE: JORGE SARACHO ALVAREZ. ⁽⁴²⁾

⁴² Instancia, Informe 1973, 2a. Sala, pág.18.

Otras características de los Laudos están contempladas en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

“Los Laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

Enseguida haremos un breve análisis de las características de los laudos que se encuentran establecidas en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo y que son las siguientes:

CLAROS.- Esta característica obliga a la autoridad a dictar la resolución de tal manera que no haya duda respecto de las prestaciones que está resolviendo.

PRECISOS.- Por su parte esta característica limita las actuaciones del juzgador respecto de las prestaciones que fueron puestas a su conocimiento y respecto de los cuales debe resolver únicamente.

CONGRUENTES.- Esta característica obliga al juzgador ha resolver acorde a las prestaciones que se reclaman, en relación con la condena que imponga, lo que es lo mismo, le prohíbe condenar o absolver respecto de prestaciones que no fueron materia de la litis.

En concordancia con lo expuesto, son aplicables las siguientes Tesis Jurisprudenciales:

“LAUDO CONGRUENTE. Según el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos deben ser congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, es decir, sólo se pueden ocupar de la litis planteada en la demanda y su contestación, así como de las prestaciones hechas valer en su momento oportuno o sea, en la aclaración de

demanda, réplica, contrarréplica, reconvencción y su contestación, sin que deban ocuparse de otras cuestiones.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 19/89. Miguel Angel Reséndiz Gil. 18 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Amparo directo 486/89. Margarito Miranda Castelán y otro. 25 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

Amparo directo 23/91. José Guadalupe Mendoza Pérez y Juana Faustino Leandro. 29 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

Amparo directo 328/91. Lauro López Meza y otros. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.”⁽⁴³⁾

“LAUDO INCONGRUENTE. De conformidad con lo estatuido por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, todo laudo debe ser claro, preciso y congruente con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas en el juicio oportunamente; por lo tanto, resulta violatorio de este dispositivo la decisión de la junta responsable, en la que después de hacer el estudio de las pruebas aportadas, estima que el actor justificó sus acciones; pero a la postre, al decidir sobre la condena al pago de las prestaciones exigidas, omite las relativas al pago de la indemnización por riesgo de trabajo, remuneración de gastos médicos y pago de horas extras; y únicamente obliga al patrón a reinstalar al trabajador en labores compatibles de acuerdo a sus aptitudes, así como a cubrirle otras diversas prestaciones accesorias.

⁴³ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: IX-Marzo, página, 234.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 386/88. Nicolás Sagrero Corona. 16 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Gilberto Vargas Chávez. Secretario: Luis Angel Hernández Hernández. ⁽⁴⁴⁾

“LAUDOS INCONGRUENTES. Para que un laudo sea congruente con la litis, debe hacerse en el examen de las pruebas rendidas por el actor y decidirse si con ellas se justifica la acción deducida; por tanto, si en el laudo reclamado ni siquiera se mencionan las pruebas aportadas por el demandante, y sin embargo, en las proposiciones con que termina se declara que aquel probó en parte su acción, debe estimarse que la junta responsable incurrió en violación del artículo 551 de la ley federal del trabajo y concederse, por tal motivo, la protección federal, para el efecto de que dicha junta dicte nuevo laudo en el que examine las acciones deducidas, en relación con las pruebas rendidas por el actor y las excepciones opuestas, a fin de que sea congruente con la demanda y la contestación. nota: el artículo citado, corresponde al 842 de la ley federal del trabajo de 1980.

Tomo LXXIX. Cía. de Construcciones, S. A. Pág. 2698. 7 de Febrero de 1944. Véase: Tesis Relacionada con La Jurisprudencia 159/85 de 5ta. Parte, Pág. 143. Salvador González González. ⁽⁴⁵⁾

Cabe hacer mención que emitida la resolución que pone fin al conflicto laboral, no existe medio de impugnación por la cual pueda modificarse o revocarse dicha resolución por lo que al verse afectada alguna de las partes con el

⁴⁴ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: III Segunda Parte-1, pág. 437

⁴⁵ Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXXIX, Página: 2698

fallo de la junta podrá solicitar el amparo y protección de la Justicia de la Unión, al respecto el maestro José Dávalos expone:

“En materia laboral no existe Segunda Instancia ante la cual inconformarse con el resultado del laudo. La resolución de la Junta pone fin al procedimiento ordinario, sin embargo, está abierto el camino del juicio de amparo directo.”⁽⁴⁶⁾

3.2. Ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El procedimiento laboral burocrático en si no requiere de formalidades o solemnidad que caracterizan a la mayoría de las ramas del derecho, toda vez que la impartición de justicia en materia laboral, debe ser simple lo que permite a los trabajadores hacer valer sus derechos, situación que es aplicable a los trabajadores en general.

Y en este trabajo sólo nos referiremos al supuesto en el que el trabajador sea el actor, en consecuencia mencionaremos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece en el artículo 126: “En el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción e intervención de las partes.”

Por su parte el artículo 127 de la citada ley, establece el procedimiento por el cual se tramitaran los juicios que se pongan a su conocimiento y establece:

“El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al tribunal federal de conciliación y arbitraje se reducirá a la presentación de la

⁴⁶ DÁVALOS José, Tópicos Laborales, 2ª. Edición-Actualizada, Editorial Porrúa, México 1918, pp.736.

demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas se dictará laudo.”

Enseguida procederemos a explicar brevemente el procedimiento que se lleva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual como se establece en el artículo 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.2.1. Etapas del Procedimiento

El procedimiento laboral ante el Tribunal de Federal de Conciliación y Arbitraje consta de las siguientes etapas: demanda, contestación, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas y nos referiremos a cada uno de ellos.

3.2.2. Demanda.

La demanda a elección del trabajador podrá presentarla por escrito o verbalmente en comparecencia, de conformidad con el artículo 127 de la Ley Burocrática que establece: “El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se reducirá a la presentación de la demanda, que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia.”⁽⁴⁷⁾

⁴⁷ MARTINEZ MORALES, Rafael I. Derecho Burocrático, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Editorial OXFORD, Vol.5, Edición, México 2000, pág.130.

La demanda deberá reunir los requisitos a que se refiere el artículo 129 de la Ley Burocrática, y que son los siguientes:

I.- El nombre y domicilio del reclamante;

II.- El nombre y domicilio del demandado;

III.- El objeto de la demanda;

IV.- Una relación de los hechos, y

V.- La indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.”

3.2.3. Contestación.

De conformidad con lo establecido por el artículo 130 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, el término para dar contestación de la demanda es de cinco días contados a partir de la fecha de su notificación, con excepción de que si el domicilio del demandado se encuentra fuera del lugar donde radica el Tribunal que conoce del juicio, en cuyo caso se ampliará el término en un día más por cada 40 kms. de distancia o fracción que exceda de la mitad.

El artículo 130 de la citada ley a la letra prescribe: “La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 kms. de distancia o fracción que exceda de la mitad.”

El Lic. Miguel Cantón Moller expuso en el Ciclo de Conferencias que realizó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sobre DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, realizadas del 17 al 24 de febrero de 1997, respecto a los conflictos individuales de los trabajadores al servicio del estado, lo siguiente:

“Una vez fijada la controversia y aportadas las probanzas de ambas partes, la Sala del conocimiento, señalará fecha para la audiencia que deberá tener lugar en un plazo de quince días. En esta diligencia se recibirán y desahogarán las pruebas ofrecidas por las partes, se escucharán los alegatos que produzcan y se dictarán los puntos resolutiveos del Laudo, mismo que deberá engrosarse dentro del plazo de cinco días”.

En la realidad se cumple por lo general el primer término señalado y se produce la contestación también en el plazo relativo; pero por cuanto a la fecha de la audiencia la capacidad de trabajo del Tribunal obliga a que, aunque así se desee, la agenda lo impide.

Por cuanto hace al desarrollo de la Audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución, tampoco se cumple en los términos de Ley; la realidad es que es frecuente que se requiera la preparación de alguna o algunas de las pruebas, que son aceptadas al inicio de la diligencia y en esas condiciones se difiere la continuación de la audiencia, aún contra los deseos del juzgador. Cuando han quedado desahogadas las pruebas se hace necesario el estudio de las mismas para poder resolver, por lo que tampoco se dictan después de los alegatos de las partes los puntos resolutiveos, sino que se turna el expediente al funcionario que elaborará el proyecto del Laudo, que en forma lo más inmediata posible, se pasa al Pleno de la Sala para dictar el Laudo.

Todo lo anterior siempre y cuando los representantes integrantes de la Sala no requieran el desahogo de otras probanzas para mejor proveer; cuando esto sucede el procedimiento se puede dilatar aún más.

Como ya se mencionó la demanda debe ser promovida por escrito en la que se debe establecer las peticiones de que se trata y los hechos en que se funda la acción, y se deben acompañar todas las pruebas de que disponga el promovente y señalar a donde se encuentran aquellas que desean se conozcan y no tiene en su poder.

El escrito de contestación de la demanda deberá referirse también a cada uno de los hechos, afirmándolos o negándolos y en su caso señalar aquellos que le son desconocidos. En la misma forma que en la demanda deberá acompañar todas las pruebas que estime convenientes para demostrar sus excepciones y defensas.

3.2.4. Ofrecimiento de Pruebas

Una vez establecida la litis, con los anteriores documentos o en su caso estando contestada en sentido afirmativo la demanda por falta de contestación oportuna y recibir el ofrecimiento de pruebas de las partes, se deberán mandar preparar las mismas, mandando citar a testigos, peritos y demás y se girarán los exhortos que sean necesarios, señalándose fecha para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

Es de destacarse que el Artículo 131 no señala término para esta fijación, a diferencia de lo referido al procedimiento en casos colectivos.

3.2.5. Desahogo de Pruebas.

El día y hora señalados la audiencia se iniciará con una exhortación a las partes para conciliar sus intereses y en caso de no ser posible, el Secretario actuante resolverá sobre la admisión de las pruebas ofrecidas; es decir que es posible que pruebas ya preparadas no sean aceptadas en la audiencia, por considerarlo así quien está llevando a cabo la diligencia.

El objetivo del Artículo 131 es por supuesto lograr la mayor prontitud en el trámite, ya que se mandarían preparar las pruebas hasta después de resolver su aceptación, lógicamente debería suspender audiencia para poder prepararlas. Cuando está terminado el desahogo de las pruebas y se hubieran producido los alegatos, el expediente se turnará a los proyectistas para la elaboración del proyecto de Laudo, que será sometido al conocimiento de los representantes, quienes a su vez pueden solicitar pruebas para mejor proveer. En su oportunidad la Sala respectiva dictará su resolución. ⁽⁴⁸⁾

En estos procedimientos las audiencias están a cargo de los Secretarios, quienes dictan todas las resoluciones pertinentes, como es el caso de aceptación o rechazo de pruebas, calificación de preguntas y de posiciones, así como de incidentes que deban resolverse de plano y hasta que se desahogan todas las pruebas y se turna para el proyecto de laudo.

3.2.6. Resolución.

En los procedimientos que son del conocimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el fallo que pone fin a la controversia es el laudo. Como lo dispone el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para dictar la resolución el Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se presentan sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

⁴⁸ CANTON MOLLER, Miguel citado en Derecho Procesal del Trabajo; Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Ciclo de Conferencias del 17 al 24 de febrero de 1997. México 1997, pág. 260.

Como se observa los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deben reunir las características que reúnen los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que conoce los asuntos respecto del apartado A del artículo 123 Constitucional y de los cuales ya hicimos su análisis en el apartado correspondiente.

Hacemos notar que para las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal, la ley es omisa respecto de cuales son los requisitos que deben contener los laudos, a diferencia de como lo establece la Legislación Laboral respecto de los asuntos del apartado A del artículo 123 Constitucional, en su artículo 840, transcrito en párrafos anteriores.

En este capítulo hicimos el estudio del procedimiento ordinario laboral mexicano ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, así como el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y analizamos las características de los laudos establecidas en los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo y 137 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en donde apreciamos que los laudos son dictados de manera discrecional en conciencia y a buena fe guardada, pero en la práctica es sabido que la mayoría de los laudos son dictados en contravención a las pruebas aportadas durante la secuela procesal, siendo afectados indistintamente trabajador o patrón por la resolución dictada, lo que trae como consecuencia que la mayoría de los laudos dictados por estas autoridades laborales sean impugnadas ante los Tribunales Federales.

Por ello proponemos se limite la excesiva discrecionalidad de que gozan las autoridades laborales para dictar las resoluciones, ya que si bien es cierto que la intención del legislador fue la de crear un procedimiento laboral mas ágil y con ello beneficiar al trabajador, las juntas al dictar los laudos a verdad sabida y a buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, no valoran en estricto derecho las pruebas aportadas durante el procedimiento y al no valorarse

las probanzas puede dictarse una resolución ilegal, por lo tanto proponemos que se modifique el artículo 841 con la finalidad que se establezca que las resoluciones sean dictadas, analizando todas las pruebas aportadas, admitidas y desahogadas por las partes durante el juicio, de acuerdo con la lógica y la experiencia, expresando los motivos y fundamentos en que se apoyen, ya que es sabido que muchos de los administradores de la justicia laboral han rebasado los límites de la discrecionalidad que les otorga la ley y en consecuencia, han desvirtuado el sentido ético de los conceptos en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada.

En el siguiente capítulo nos avocaremos a realizar un análisis del procedimiento ordinario civil y lo compararemos con el procedimiento laboral para determinar cuáles son sus diferencias.

Capítulo IV: Diferencias con el Procedimiento Civil Mexicano.

El maestro Carlos Arellano García nos dice: “Cuando el Derecho Procesal se ocupa de alguna rama especial del Derecho toma la denominación de esa rama del Derecho. Por tanto, el Derecho Procesal se llamará Derecho Procesal Civil al regular adjetivamente las relaciones jurídicas comprendidas en el Derecho Civil. Es decir, regularizará las relaciones jurídicas que se susciten ante un Juzgador, en el ejercicio de la función jurisdiccional o en el ejercicio de la función administrativa (Jurisdicción Voluntaria) si la controversia o la intervención administrativa del Juez gira alrededor de lo que comprende el Derecho Civil”.⁽⁴⁹⁾

En este capítulo analizaremos el Procedimiento Ordinario Civil que se lleva a cabo en los Tribunales Civiles del fuero común de donde toma la denominación el tipo de juicio que ahora nos ocupa y haremos referencia a las diferencias que tiene con el procedimiento laboral que ya hemos analizado y en forma especial los requisitos que debe contener la resolución que pone fin a una controversia civil.

4.1. Etapas del Procedimiento.

4.1.1. Demanda.

El artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece que “toda contienda judicial principiará por demanda, en la cual se expresarán:

- I.- El tribunal ante el que se promueve;
- II.- El nombre y apellidos del actor y el domicilio que señale para oír notificaciones;
- III.- El nombre del demandado y su domicilio;

⁴⁹ ARELLANO GARCIA, Carlos. Op. Cit., Derecho Procesal Civil, pág. 4.

- IV.- El objeto u objetos que se reclamen con sus accesorios;
- V.- Los hechos en que el actor funde su petición, en los cuales precisará los documentos públicos;
- VI.- Los fundamentos de derecho y la clase de acción, procurando citar los preceptos legales o principios jurídicos aplicables;
- VII.- El valor de lo demandado, si de ello depende la Competencia del juez, y
- VIII.- La firma del actor, o de su representante legítimo. Si éstos no supiesen o no pudieren firmar pondrán su huella digital, firmando otra persona en su nombre y a su ruego, indicando estas circunstancias; “

Además de los requisitos anotados en el artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles, el actor o promovente deberá acompañar los documentos a que se refiere el artículo 95 del mismo ordenamiento legal, que son los siguientes:

“Artículo 95.- A toda demanda o contestación deberá acompañarse necesariamente:

I.- El poder que acredite la personalidad del que comparece en nombre de otro, o bien el documento o documentos que acrediten el carácter con el que el litigante se presente en juicio, en el caso de tener representación legal de alguna persona o corporación o cuando el derecho que reclame provenga de habersele transmitido por otra persona;

II.- Los documentos en que el actor funde su acción y aquellos en que el demandado funde sus excepciones. Si no lo tuvieran a su disposición, acreditarán haber solicitado expedición con la copia simple sellada por el archivo o lugar en que se encuentren los originales, para que, a su costa, se les expida certificación de ellos, en la forma que prevenga la ley. Se entiende que las partes

tienen a su disposición los documentos, siempre que legalmente puedan pedir copia autorizada de los originales y exista obligación de expedírseles. Si las partes no pudiesen presentar los documentos en que funden sus acciones o excepciones, declararán bajo protesta de decir verdad, la causa por la que no pueden presentarlos. En vista a dicha manifestación, el juez, si lo estima procedente, ordenará al responsable de la expedición que el documento solicitado por el interesado se expida a costa de éste, apercibiéndolo con la imposición de alguna de las medidas de apremio que autoriza la ley.

Salvo disposición legal en contrario o que se trate de pruebas supervenientes, de no cumplirse por las partes con algunos de los requisitos anteriores, no se les recibirán las pruebas documentales que no obren en su poder al presentar la demanda o contestación como tampoco si en esos escritos se dejan de identificar las documentales, para el efecto de que oportunamente se exijan por el tribunal y sean recibidas.

III.- Además de lo señalado en la fracción II, con la demanda y contestación se acompañarán todos los documentos que las partes tengan en su poder y que deban de servir como pruebas de su parte y, los que presentaren después, con violación de este precepto, no les serán admitidos, salvo de que se trate de pruebas supervenientes, y

IV.- Copias simples o fotostáticas, siempre que sean legibles a simple vista, tanto del escrito de demanda como de los demás documentos referidos, incluyendo la de los que se exhiban como prueba según los párrafos precedentes, para correr traslado a la contraria, así como integrar el duplicado del expediente, en los términos del artículo 57 de este código.

Y de manera complementaria el artículo 96 del Código de Procedimientos Civiles, establece:

“Artículo 96.- En el caso de que se demuestre haber solicitado la expedición del documento al protocolo o archivo público, y dicha dependencia no lo expida, el juez deberá ordenar su emisión al encargado del archivo con apercibimiento de imposición de sanción pecuniaria, hasta por los importes señalados en el artículo 62 de este ordenamiento, que se aplicará en beneficio de la parte perjudicada.”

Para el caso de que la demanda resulte obscura o irregular o no satisfaga los requisitos establecidos por el artículo 95 y 255 del Código Procesal, el Juez en el auto que dicte para tal efecto prevendrá al promovente para que en el término de cinco días subsane la omisión y en caso de no hacerlo así, el Juez la desechará de plano, devolviendo toda la documentación original y las copias, excepto la demanda con la que se formó el expediente.

En caso de que le sea admitida la demanda con copia de la misma y de los documentos exhibidos se correrá traslado y emplazará a juicio a la o las personas contra quienes se formula la demanda, para que dentro del término de nueve días produzca su contestación (artículo 256 del Código de Procedimientos Civiles).

4.1.2. Contestación.

Dentro del término de nueve días que concede el artículo 256 del Código Procesal Civil, el o los demandados deberán contestar la demanda la cual deberá ser en los términos que previene el artículo 260 del citado ordenamiento legal y que a continuación se enumeran:

I.- Señalará el Tribunal ante quien conteste;

II.- Indicará su nombre y apellidos, el domicilio que señale para oír notificaciones y, en su caso, las personas autorizadas para oír notificaciones y

recibir documentos y valores.

III.- Se referirá a cada uno de los hechos en que el actor funde su petición, en los cuales precisará los documentos públicos o privados que tengan relación con cada hecho, así como si los tiene o no a su disposición. De igual manera proporcionará los nombres y apellidos de los testigos que hayan presenciado los hechos relativos;

IV.- Se asentará la firma del puño y letra del demandado, o de su representante legítimo. Si éstos no supieren o no pudieren firmar, lo hará un tercero en su nombre y a su ruego, indicando estas circunstancias, poniendo los primeros la huella digital;

V.- Todas las excepciones que se tengan, cualquiera que sea su naturaleza, se harán valer simultáneamente en la contestación y nunca después, a no ser que fueran supervenientes.

De las excepciones procesales se le dará vista al actor para que las conteste y rinda las pruebas que considere oportunas en los términos del Código de Procedimientos Civiles.

VI.- Dentro del término para contestar la demanda, se podrá proponer la reconvencción en los casos en que proceda, la que tiene que ajustarse a lo prevenido por el artículo 255 de este ordenamiento, y

VII.- Se deberán acompañar las copias simples de la contestación de la demanda y de todos los documentos anexos a ella para cada una de las demás partes.

Las excepciones que tenga el demandado se harán al momento de contestar la demanda y nunca después salvo cuando se trate de excepciones

supervenientes las que se deberán oponer antes de dictar sentencia, las que se tramitaran incidentalmente y se resolverán al tiempo de dictar sentencia definitiva.”

Así mismo, el demandado podrá formular reconvencción, misma que deberá reunir los requisitos a que se refiere el artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles, y con el escrito de la reconvencción se dará traslado al actor para que en el término de seis días la conteste.

Y una vez que ha sido contestada la reconvencción será fijada la litis.

En el caso de asuntos que afectan las relaciones familiares el estado civil de las personas o si el emplazamiento fue hecho por edictos y el demandado no contesta la demanda, se tendrá por contestada en sentido negativo.

Contestada la demanda y en su caso la reconvencción el Juez del conocimiento señalará el día y hora para la celebración de la audiencia previa y de conciliación, dentro del término de 10 días seguidos dando vista a la contraria por el término de tres días con las excepciones que se hayan opuesto en su contra.

En caso de que alguna de las partes no se presente a la audiencia previa y de conciliación será sancionado con una multa de conformidad con lo dispuesto por el artículo 62 del Código de Procedimientos Civiles.

En caso de que el Juez estime necesario o que las partes lo hayan solicitado, mandará recibir el pleito a prueba y la etapa probatoria se constituye de tres fases que a continuación se enumeran:

4.1.3. Ofrecimiento y admisión de pruebas.

En esta etapa el Juez concederá para ambas partes un término común de diez días para su ofrecimiento y para conocer la verdad de los hechos puestos a su consideración podrá allegarse de todos los medios de prueba que son elementos que las partes pongan en su conocimiento y que puedan producir convicción en su ánimo, para esclarecer los hechos controvertidos o que sean dudosos y podrán ser admisibles los siguientes medios de prueba:

- I.- Confesional
- II.- Instrumental (documentos públicos y privados)
- III.- Pericial.
- IV.- Del reconocimiento judicial
- V.- Testimonial
- VI.- Fotografía copias fotostáticas y demás elementos.
- VII.- Fama pública.-
- VIII.- Presunciones (Legal y Humana)

De estos medios de prueba ya hemos hecho el estudio en el capítulo III de este trabajo, excepto la fracción VII que se refiere a la Fama Pública la cual estudiaremos desde el punto de vista que sostiene el maestro José Becerra Bautista que nos dice, “desde el punto de vista procesal que la fama pública es tanto como voz pública y común opinión.”⁽⁵⁰⁾

Es decir la fama pública es el juicio que hace la sociedad respecto del comportamiento que tiene determinada persona.

⁵⁰ BECERRA BAUTISTA, José.- El Proceso Civil en México, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 1979, pág. 133.

Concluido el término de ofrecimiento de pruebas el juez decretará auto en el que admita las pruebas que se encuentren ofrecidas conforme a derecho, cumpliendo con lo dispuesto por los artículos 291 y 298 del Código de Procedimientos Civiles, pudiendo reducir el número de testigos prudencialmente y desechará las que no se hayan ofrecido de conformidad con los artículos mencionados.

En ningún caso el juzgador recibirá pruebas extemporáneamente, que sean contrarias a la moral o al derecho, sobre hechos notoriamente inverosímiles, sobre hechos imposibles, sobre hechos no controvertidos.

Las pruebas deberán ofrecerse expresando con claridad el hecho o hechos que la oferente trata de demostrar y las razones por las cuales estima que demostrará sus afirmaciones, declarando el nombre de sus testigos, peritos y pidiendo se cite a su contraparte a absolver posiciones.

4.1.4. Desahogo de Pruebas.

El Código de Procedimientos Civiles en su artículo 299 establece que para la recepción y práctica de las pruebas ofrecidas y admitidas a las partes deberá realizarse en Audiencia Pública con la asistencia del juez, a efecto de que se de cumplimiento al principio de inmediatez que permite al juzgador estar en contacto directo con las partes y allegarse del mayor numero de elementos para dictar una resolución apegada a la verdad de los hechos en relación con las pruebas aportadas durante la secuela procesal.

Una vez concluida la recepción de pruebas el juez concederá a las partes que aleguen de buena prueba es decir los litigantes cada uno por su parte tratarán de convencer al juzgador de que les asiste la razón y para ello alega, invocando todas las relaciones entre los hechos y las pruebas, las disposiciones legales, la doctrina de los autores, los precedentes jurisprudenciales o los

principios generales de Derecho, ya sea por sí o por conducto de sus abogados o apoderados, tales alegatos deberán ser verbales de manera concisa y breve, concediéndoles 15 minutos en primera instancia y 30 en segunda instancia. Y las conclusiones se podrán presentar por escrito.

4.1.5. Resolución. (Sentencia)

Las resoluciones que ponen fin a un juicio ordinario civil se le denominan sentencias definitivas, y deben ser dictadas de acuerdo con las pruebas aportadas por las partes durante la secuela procesal y valorándolas de acuerdo con la lógica, la experiencia y la sana crítica, con las probanzas que aportan las partes se pretende convencer al juez de la verdad de los hechos controvertidos.

Las sentencias dictadas en los juicios civiles deben ser claras precisas y congruentes con las pretensiones de las partes y de acuerdo con la demanda, la contestación y en su caso con la reconvenición y contestación a la misma.

Son aplicables en el presente caso las siguientes tesis Jurisprudenciales:

“SENTENCIAS, CONGRUENCIA DE LAS.- El principio de la congruencia en las sentencias exige que éstas deban dictarse en concordancia con la demanda y con la contestación formuladas por las partes, y no deben contener resoluciones ni afirmaciones que se contradigan entre sí.

Amparo directo 2699/69. Gladys Mercedes Avilés Tejero de Lara. 8 de junio de 1970. 5 votos. Ponente: Ernesto Solís López.”⁽⁵¹⁾

⁵¹ Séptima Época: Vol. 18, Cuarta Parte, pág. 87.

“SENTENCIAS, CONGRUENCIA DE LAS.- Es condición de toda sentencia la congruencia entre los considerandos y los puntos resolutivos, en tanto que ésta constituye una unidad y los razonamientos contenidos en los considerandos de la misma, implican elementos fundamentales para determinar el alcance preciso de la decisión, pues es en ellos en donde el juzgador hace los razonamientos adecuados para llegar a una determinación, la cual debe ser clara y fundada en ley aplicable al caso, características que no pueden cumplirse cuando existe entre ellos una incompatibilidad en su sentido o no son congruentes con las consideraciones expresadas en la sentencia, pues si existe entre ellos una incompatibilidad en su sentido o no son congruentes con las consideraciones expresadas en la sentencia, pues si existe incompatibilidad entre el contenido de los puntos resolutivos de la sentencia, provoca incertidumbre respecto a su naturaleza y alcances, lo que se traduce en un estado de inseguridad jurídica para las partes, y si los puntos resolutivos no son congruentes con la parte considerativa del fallo, éstos carecerán de fundamento y motivo legal.

Amparo directo 4466/82. Froylán Alvarado Valdez. 16 de mayo de 1984. 5 votos. Ponente: Ernesto Díaz Infante.”⁽⁵²⁾

⁵² Séptima Época: Vol. 181-186, Cuarta Parte, Pág. 253, Véase: Reitera jurisprudencia 348 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975, Cuarta Parte, pág. 1048.

4.2. Propuesta de modificación al artículos 841 de la Ley Federal del Trabajo y modificación y adición al artículo 137 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Con el objeto de establecer la necesidad de modificar el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y modificar y adicionar el artículo 137 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en este capítulo haremos un cuadro sinóptico en el cual observaremos las diferencias entre el Proceso Laboral y el Proceso Civil , y que a continuación desarrollaremos:

PROCESO LABORAL DEMANDA	PROCESO CIVIL DEMANDA
Se presenta de forma oral o por escrito.	Se presenta por escrito. (salvo en materia de alimentos que también puede ser oral)
En caso de que la demanda sea omisa o irregular la Junta concederá al actor que subsane las irregularidades y en caso de que no lo haga la Junta subsanará tales omisiones.	En caso de que la demanda sea obscura o irregular se le concederá al actor el término de 5 días para subsanarlas omisiones, en caso contrario se desechará de plano.
La demanda se notifica cuando menos con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.	La demanda se notifica y se conceden nueve días para su contestación.
CONTESTACION DE DEMANDA	CONTESTACION DE DEMANDA
Se contesta en la etapa de excepciones y se fija la litis.	Se contesta dentro de los 9 días posteriores al emplazamiento y se señala audiencia Previa y de Conciliación.

<p align="center">OFRECIMIENTO DE PRUEBAS</p> <p>El ofrecimiento de pruebas en materia laboral se realiza en la etapa de ofrecimiento de pruebas, una vez contestada la demanda y fijada la litis.</p>	<p align="center">OFRECIMIENTO DE PRUEBAS</p> <p>Se ofrecen dentro del término de 10 días posteriores a la audiencia previa y de Conciliación.</p>
<p align="center">DESAHOGO DE PRUEBAS</p> <p>Al admitir las pruebas ofrecidas la Junta o la Sala según sea el caso, señalará día y hora para recibir las probanzas, ordenando preparar las mismas a efecto de que se puedan desahogar el día de la audiencia, citando para absolver posiciones, citar a testigos y citar peritos si es el caso.</p>	<p align="center">DESAHOGO DE PRUEBAS</p> <p>Concluido el término de ofrecimiento de pruebas el Juez, acordará las pruebas que se admiten y señalará día y hora para su desahogo, ordenando su preparación para ser desahogadas, en la audiencia de Ley, ordenándose citar a las partes para absolver posiciones, citen testigos, peritos si es el caso.</p>
<p align="center">ALEGATOS</p> <p>Las partes podrán formular alegatos concluido el desahogo de pruebas, y dentro de los 10 días siguientes la junta formula proyecto de resolución.</p>	<p align="center">ALEGATOS</p> <p>Las partes podrán formular alegatos por su o por sus abogados primero el actor y luego el demandado y tendrán que ser verbales, una vez formulados los alegatos las partes podrán presentar sus conclusiones por escrito.</p>
<p align="center">RESOLUCION (LAUDO)</p> <p>El laudo es la resolución que pone fin a la controversia laboral, y los mismos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de</p>	<p align="center">RESOLUCION (SENTENCIA)</p> <p>La sentencia definitiva es la resolución que pone fin a una controversia civil, las cuales al dictarse deben ser claras precisas y congruentes con las pretensiones de las partes, de acuerdo con la demanda, contestación y en su</p>

<p>las pruebas pero expresarán los motivos y fundamentos que sirvieron de apoyo para dictar su resolución. Además deberán ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y las demás pretensiones deducidas en el juicio.</p>	<p>caso con la reconvenición y contestación a la misma. Y en ella deberán valorarse en su conjunto, los medios de prueba aportados y admitidos a las partes, atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia, exponiendo en todo caso los fundamentos de la valoración jurídica realizada y de su decisión.</p>
--	--

Del análisis comparativo que hemos realizado se observa que el procedimiento laboral tiene algunas diferencias con el procedimiento civil, y esas diferencias son en cuanto a los términos concedidos a las partes para el ejercicio de algún derecho.

En nuestra opinión, la diferencia más importante entre ambos procesos, es la forma en que deben dictarse las resoluciones, ya que la resolución que pone fin a un conflicto laboral (LAUDO), se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en los que se apoyen.

Y por el otro lado, la resolución que pone fin a una controversia civil, (SENTENCIA) debe ser clara, precisa y congruente con las demanda, con la contestación y con las demás prestaciones deducidas oportunamente durante del pleito, condenando o absolviendo al demandado. Y en ella deberán valorarse en su conjunto, los medios de prueba aportados y admitidos a las partes, atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia, exponiendo en todo caso los fundamentos de la valoración jurídica realizada y de su decisión.

En el presente trabajo hemos mencionado que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 841 actualmente establece que los laudos deberán dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Y también mencionamos que el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prescribe en relación con los laudos lo siguiente:

“El tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presente, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.”

Al respecto consideramos que la expresión “a verdad sabida y buena fe guardada” contenida en los artículos 841 de la Ley Federal del Trabajo y 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es una expresión ambigua, subjetiva y excesivamente discrecional que trae como consecuencia lo siguiente:

- a).- Posibilita al juzgador la aplicación de la Ley a su libre discreción.
- b).- Crea incertidumbre en las partes que litigan ante este juzgador.
- c).- Da lugar a un estado de indefensión, porque el juzgador puede rebasar los límites de su función, al no valorar las pruebas, ya que no se sujeta a ninguna directriz o lineamiento.

Como observamos la interpretación del texto de los artículos mencionados resulta muy amplia, en consecuencia propongo que se modifiquen los artículos 841 de la Ley Federal del Trabajo y 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para quedar como sigue:

“Los laudos se dictarán analizando todas las pruebas aportadas, admitidas y desahogadas por las partes durante el juicio, de acuerdo con la lógica y la experiencia, expresando los motivos y fundamentos en que se apoyen.”

Con esta modificación consideramos que las resoluciones que ponen fin al juicio laboral propiciarán seguridad jurídica a las partes ya que las resoluciones serán dictadas por las autoridades laborales, de manera lógica, es decir con razonamientos coherentes que no permitan contradicciones en su fallo y de acuerdo a la experiencia, entendida ésta como el cúmulo de conocimientos que ha adquirido el juzgador en el desempeño de su función jurisdiccional . Igualmente el juzgador deberá expresar en el laudo, en particular, con respecto a la valoración de las pruebas, la motivación y fundamentación pertinentes.

La modificación propuesta a la Ley Federal de Trabajo se armoniza con lo dispuesto en el artículo 842 de la citada Ley, que a la letra prescribe:

“Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.”

Por otra parte y toda vez que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no existe un artículo correlativo con el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, propongo que se adicione un párrafo al artículo 137 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, para quedar como sigue:

“Artículo 137.- Los laudos se dictarán analizando todas las pruebas aportadas, admitidas y desahogadas por las partes durante el juicio, de acuerdo con la lógica y la experiencia expresando los motivos y fundamentos en que se apoyen.

Asimismo los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.”

Con la adición propuesta consideramos que los conflictos que sean puestos en conocimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán resueltas de una mejor manera otorgando mayor seguridad jurídica a las partes, por las consideraciones ya apuntadas anteriormente.

Conclusiones

PRIMERA.- La legislación laboral, ha sido modificada a través del tiempo, de acuerdo a las necesidades de la sociedad, siendo en todo momento la intención del legislador equilibrar la fuerza de trabajo con el capital, por lo que en la ley vigente se podrá observar que el procedimiento laboral tiene mayor celeridad en virtud de que son menos las etapas procesales y los juicios se concluyen con mayor prontitud que antes de ser reformada en 1980.

SEGUNDA.- No obstante que las reformas que se le han hecho a nuestra ley laboral son en beneficio de los trabajadores, consideramos que es necesaria la modificación de los artículos 841 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que las mismas establecen que los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en los que se apoyen.

TERCERA.- La redacción de los citados artículos, deja a la interpretación de los encargados de la Administración de Justicia Laboral, la aplicación de los citados artículos de acuerdo a su criterio, es decir de una manera discrecional, sin sujetarse a ningún tipo de reglas o formulismo, al no valorar las pruebas, lo que consideramos trae como consecuencia que el juzgador pueda aplicar de la ley a su libre discreción, creando incertidumbre entre las partes que litigan ante este juzgador y da lugar a un estado de indefensión, porque el citado juzgador puede rebasar los límites de su función, al no valorar las pruebas, ya que no se sujeta a ninguna directriz o lineamiento para la apreciación y valoración de las pruebas que aportaron las partes durante la secuela procesal.

Por ello proponemos la modificación a los artículos 841 de la Ley Federal del Trabajo y 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

Estado, en los cuales se prescriba que los laudos deberán ser dictados analizando todas las pruebas aportadas, admitidas y desahogadas por las partes durante el juicio, de acuerdo con la lógica y la experiencia, expresando los motivos y fundamentos en que se apoyen, lo que dará como resultado que las partes tengan mayor certeza y seguridad jurídica al momento que se resuelva la controversia en la que intervienen.

CUARTA.- Toda vez que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no existe un artículo correlativo con el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, proponemos que se adicione un párrafo al artículo 137 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el que se establezca que laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, para que los conflictos de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sean resueltos de la mejor manera, otorgando mayor seguridad jurídica a las partes involucradas en el conflicto.

Bibliografía

ALONSO OLEA Manuel, Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Editorial CIVITAS, Madrid 1994, p. 423.

ARELLANO GARCIA Carlos, Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, México 2001, p. 662.

BAEZ MARTINEZ Roberto.- Principios Básicos del Derecho del Trabajo. Editorial PAC, S.A. de C.V. 2ª Edición, México 1999., pág. 204

BAILON VALDOVINOS Rosalío.- El Verdadero Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Mundo Jurídico, México 2004, pag. 135.

BECERRA BAUTISTA José.- El Proceso Civil en México, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 1979, p. 747.

BERMÚDEZ CISNEROS Miguel.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas 3ª Edición, México 1997, p. 335.

BUEN Néstor De.- Derecho del Trabajo.- Décimo Tercera Edición Revisada y Actualizada, Tomo Primero, Editorial Porrúa, México 2000, p. 669.

BUEN L. Néstor De.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa 12ª Edición, México 2002, pag. 679.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I Volumen I, Parte General, Tercera Edición, Heliasta S.R.L., Argentina 1987.

CAVÁZOS FLORES Baltasar.- Cuarenta lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, 9ª. Reimpresión, México 1999, pág. 401.

CLIMENT BELTRÁN Juan B.- Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial ESFINGE S.A. DE C.V., Cuarta Edición, México 2003, p. 368.

CÓRDOVA ROMERO Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo, Practica Forense Laboral. Editorial. Cardones Editor Distribuidor, Tercera reimpresión 1997, Pág. 797.

CUEVA Mario De la.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Décima Sexta Edición.- Tomo I, Editorial Porrúa, México 1999; p. 776.

DÁVALOS José. Derecho del Trabajo I, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1990. pag. 474.

DÁVALOS José.- Tópicos Laborales, 2a. Edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1998; p. 736.

DÍAZ DE LEÓN Marco Antonio.- La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I y II, Editorial Porrúa, México 1990; p. 1186.

GÓMEZ LARA Cipriano.- Teoría General del Proceso, Segunda Edición, Tercera Reimpresión, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1981. pág. 363.

HERRÁN SALVATTI Mariano y QUINTANA ROLDÁN Carlos F.- Legislación Burocrática Federal, Editorial Porrúa, México 1995, Pág. 585.

SANTOYO VELASCO Rafael, Justicia del Trabajo, Editorial Trillas, México 2001, pág. 206.

REYNOSO CASTILLO Carlos. Curso de Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, México, 1999. pág. 222.

TENA SUCK Rafael y MORALES S. Hugo Ítalo. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C. V., 2a. Edición, México 1989; p. 221.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1982. p. 475.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial ALCO, México 2001. pág.167.

Ley Federal del Trabajo. Colección Laboral, Primera Edición, Ediciones Delma, México 2000. pág. 522.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Editorial Sista, México 2003. pág. 263.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. 41ª edición actualizada, Editorial Porrúa, México 2002, p. 894.

OTRAS FUENTES

COLEGIO DE PROFESORES DE DERECHO PROCESAL,
Facultad de Derecho de la U.N.A.M., Derecho Procesal, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Editorial OXFORD, Vol. 4, 2a. Edición, México 2000; p. 272.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XIII, Driskill, S.A.
Buenos Aires, Argentina 1991.

EXPEDIENTE 22 de la caja 110, foja 12, Ramo del Trabajo,
Archivo General de la Nación.

GACETA OFICIAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE
VERACRUZ –LLAVE, Publicaciones del 15 y 26 de Enero de 1918.

IUS 8 Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917- 1998 Suprema Corte
de Justicia de la Nación.

MARTÍNEZ MORALES Rafael I.- Derecho Burocrático,
Diccionarios Jurídicos Temáticos, Editorial OXFORD, Vol. 5, 2a. Edición, México
2000; p. 189.

El Pequeño Larousse (Ilustrado), Diccionario, Editorial Larousse,
Sexta Edición, México 1999, p.1792.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Ciclo de Conferencias, México 1997, Pág.272.



05 . X . 2005 .