

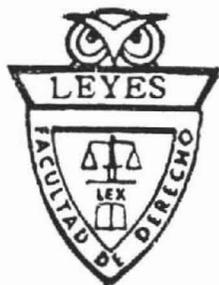


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

“LA CARGA DE LA PRUEBA EN DESPIDOS
INJUSTIFICADOS”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ARTURO CHELIUS GUZMAN



ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2005

m349918



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

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

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **ARTURO CHELIUS GUZMÁN**, con número de cuenta 73096753, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA CARGA DE LA PRUEBA EN DESPIDOS INJUSTIFICADOS"**, bajo la dirección de la Lic. **LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MÉNDEZ**, en el oficio con fecha 2 de agosto 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 Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI PAZ HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., a 7 de septiembre 2005.

FACULTAD DE DERECHO
SEM. DE DERECHO

LIC. RORFIRIO MARQUEZ 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 cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

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

DEDICATORIAS

A DIOS:

GRACIAS POR TODO

A MIS PADRES:

POR CREER Y CONFIAR EN MI, MOTIVÁNDOME A LLEGAR A TAN ANHELADA META.

A MI ESPOSA:

POR EL APOYO INCONDICIONAL QUE ME BRINDÓ, EN TODO MOMENTO Y SOBRE TODO POR HABER CONFIADO SIEMPRE EN MI.

A MI HIJO:

POR LA PACIENCIA QUE HA TENIDO DE VER REALIZADO ESTE TRABAJO Y POR CREER QUE JUNTOS LOGRAREMOS LO QUE NOS PROPONGAMOS.

A LA LIC. MARIA DEL ROSARIO TORALES PÉREZ:

EN AGRADECIMIENTO POR SU COLABORACIÓN Y MOTIVACIÓN INVALUABLE PARA CONCLUIR LA PRESENTE TÉSIS.

GRACIAS:

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO POR DARMÉ OPORTUNIDAD DE PERTENECER A DISTINGUIDA Y NOBLE INSTITUCIÓN, ASÍ COMO A TODOS LOS CATEDRÁTICOS QUE ELLA INTERVIENEN.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

LINEAMIENTOS GENERALES

| | | |
|---------|-------------------------------------|----|
| 1.1. | Derecho del Trabajo | 1 |
| 1.2. | Sujetos de la Relación Laboral | 3 |
| 1.2.1 | Trabajador | 3 |
| 1.2.1.1 | Trabajador de Planta | 5 |
| 1.2.1.2 | Trabajador Eventual | 5 |
| 1.2.1.3 | Trabajador Temporal | 6 |
| 1.2.1.4 | Trabajador de Confianza | 6 |
| 1.2.2 | Patrón | 8 |
| 1.2.3 | Relación de Trabajo | 10 |
| 1.2.4 | Elementos de la Relación de Trabajo | 11 |
| 1.3 | Conflictos Laborales | 12 |
| 1.4. | Procedimiento Ordinario Laboral | 18 |
| 1.5. | Demanda, Contestación de la demanda | 22 |
| 1.5.1 | Contestación de la Demanda | 24 |
| 1.6. | Ofrecimiento y Admisión de Pruebas | 26 |
| 1.7. | Carga de la Prueba | 28 |

CAPITULO SEGUNDO

DESPIDO INJUSTIFICADO

| | | |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. | Terminación de las Relaciones Laborales | 32 |
| 2.2. | Rescisión de las Relaciones Laborales | 35 |
| 2.3. | Causales que lo Generaron | 38 |
| 2.3.1 | Causales que Generaron la Rescisión de las Relaciones Laborales | 46 |
| 2.3.2 | Causales de Rescisión de las Relaciones de Trabajo sin Responsabilidad para el Trabajador | 54 |
| 2.4. | Despido Justificado e Injustificado | 58 |
| 2.4.1 | Despido Justificado | 60 |
| 2.4.2 | Despido Injustificado | 61 |

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO

| | | |
|------|-------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos | 63 |
| 3.2. | Ley Federal del Trabajo de 1970 | 71 |
| 3.3. | Reformas Procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo | 79 |
| 3.4. | Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación | 89 |
| 3.5. | Tesis Jurisprudenciales | 93 |
| 3.6. | Contradicción de Tesis Jurisprudenciales | 95 |

CAPITULO CUARTO

LA CARGA DE LA PRUEBA EN DESPIDOS INJUSTIFICADOS

| | | |
|------|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1. | Carga de la Prueba en el Procedimiento Ordinario | 97 |
| 4.2. | Carga de la Prueba a la parte Patronal en los Despidos Injustificados | 117 |
| 4.3. | Carga de la Prueba al Trabajador en los Despidos Injustificados | 123 |
| 4.4. | Propuestas | 129 |
| | Conclusiones | 132 |
| | Bibliografía | 134 |

INTRODUCCION

En nuestro análisis de la carga de la prueba en despidos injustificados, trataremos de otorgar a nuestro trabajo de investigación los diversos conflictos laborales que existen y afectan a nuestra clase trabajadora, y así mismo aportaremos las transformaciones legislativas las cuales la Ley Federal del Trabajo debe compaginar con los cambios sociales existentes y aportar un desarrollo nuevo y actual.

Estudiaremos en el derecho del trabajo a los sujetos de las relaciones laborales, el camino legal y jurídico, que desencadena un procedimiento ordinario laboral, así como las propuestas jurídicas que deben establecerse en la Ley para beneficio de la clase trabajadora, y obtener el equilibrio entre los sujetos de la relación laboral.

Enunciaremos los antecedentes históricos que se encuentran en la Ley del Trabajo de 1970, así como las reformas procesales a la Ley de 1980, las cuales serán analizadas en cuanto a los medios de prueba, en el procedimiento ordinario laboral, denotando la desigualdad entre el patrón y el trabajador, desde el punto de vista económico, que se traduce en una indiscutible ventaja para el patrón, porque es claro que la oscuridad con la cual nos encontramos en los artículos que analizaremos, así como los gastos que devengan las partes en un litigio son notoriamente importantes para inclinar la balanza ya que los trabajadores al sufrir un detrimento en su economía, son afectados sobre manera, por lo cual es urgente borrar las ventajas con las que cuenta la clase fuerte económicamente.

Nos encontraremos que la carga de la prueba es determinada como una regla de conducta potestativa para las partes, que señalan cuales son los hechos que a cada una de las partes pretenden acreditar en una controversia

laboral, sometiéndose ante una autoridad a efecto de sea el órgano jurisdiccional el que los valore y estudie, las consecuencias se traducirán en un laudo, condenatorio o absolutorio que pretenderá determinarse por los medios de prueba y los cuales serán ofrecidos por las partes en el proceso, permitiéndonos conocer en el desarrollo de nuestra labor la enunciación de diversas tesis que apoyan a la Junta para resolver en un conflicto de intereses con mayor precisión y claridad.

Determinaremos los artículos que han dejado de funcionar y se encuentran derogados, de la Ley de 1970 para dar paso a las nuevas normas y las cuales deben ser precisadas no dejando oscuridad en las mismas para que en la etapa procesal de ofrecimiento de pruebas, nuestro sistema se ocupe de brindarle apoyo a la clase desprotegida y pobre de nuestro país.

Nos encontraremos con la opinión de diversos juristas en el sentido de que la Institución de la carga de la prueba puede sintetizarse que en determinados casos la Ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

Así nuestro principal objetivo de tesis será apoyar en la modificación de las medidas legales oportunas, que se han determinado por la oscuridad en la Ley, permitiendo que de estas lagunas se valgan para utilizar la carga de la prueba como arma y no como medios de los cuales se deberá valer la Junta, para determinar al momento de dictaminar la mejor resolución ajustada a derecho, solicitando a nuestros legisladores que realicen unas reformas con miras a proteger a la parte mas vulnerable que son la clase obrera y trabajadora de nuestro México, no crear ilusiones jurídicas y socio-económicas, sino impulsando la creación de una transformación legal que no

afecte a los trabajadores, que den soluciones sociales y no permita que los intereses de la clase patronal afecten a la legislación laboral, en detrimento a los intereses de la clase trabajadora .

CAPITULO PRIMERO LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. Derecho del Trabajo

En nuestro país el Derecho del Trabajo formaba parte del Derecho Civil, donde se consideraba que la relación de trabajo era una variante del contrato de arrendamiento donde la cosa arrendada era la fuerza de trabajo y se regulaba por las normas establecidas para los contratos y obligaciones civiles, siendo a partir de la Constitución de 1917, cuando adquiere plena autonomía consagrada en el espíritu del artículo 123, al establecer que los conflictos entre trabajadores y patrón serán dirimidos en tribunales previamente establecidos y especializados en todo lo relativo a la relación de trabajo.

De acuerdo al Diccionario Jurídico, nos conceptúa que el Derecho del Trabajo, "es un conjunto de principios, instituciones y normas que pretende realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual." ¹

El Derecho del Trabajo, en la corriente doctrinaria atendiendo al carácter clasista, esencialmente social, se le atribuyen dos fines esenciales;

"Un fin económico inmediato destinado a nivelar la condición de los trabajadores garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin político y mediato orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen mas justo y más perfecto."²

1 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Décima Quinta Edición, Porrúa. México. 2001. Pág. 962.

2 Ibidem. Pág. 963.

Néstor de Buen Lozano, sostiene que el Derecho del Trabajo, "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". 3

De la definición anterior se desprenden cuatro elementos fundamentales:

- La prestación libre, de acuerdo al principio que establece que el trabajo es un derecho y un deber social, teniendo el trabajador la libertad de escoger el oficio o profesión que le acomode y la sociedad tiene la obligación de crear condiciones de vida que permitan al hombre el desarrollo de sus actividades.
- La subordinación, única y exclusivamente en todo lo concerniente que se derive de la relación de trabajo sin la pérdida o el irrenunciable sacrificio de la libertad del hombre por no ser enajenable.
- La remuneración, factor determinante para que el trabajador pueda alcanzar su bienestar material, bajo el principio de trabajos iguales salarios iguales.
- Servicios personales, que siempre serán realizados por una persona física en razón de que una persona moral jamás podrá tener el carácter de trabajador al no poder realizar una determinada actividad laboral a favor de otra persona ya sea física o moral.

3. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Séptima Edición, Porrúa, México, 1989, Pág. 131.

En este sentido podemos decir que el Derecho del Trabajo, lleva en si mismo preceptos niveladores igualitarios y dignificadores de los trabajadores, frente al capital suprimiendo la explotación del hombre por el hombre, con un carácter eminentemente social.

1.2. Sujetos de la Relación Laboral

Toda relación de trabajo, requiere para su configuración de un trabajador y un patrón, para la prestación de un servicio subordinado y dada su objetividad tiene como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante la declaración de derechos sociales, de las leyes y de los contratos asegurando condiciones decorosas para la prestación del servicio.

1.2.1 Trabajador

Frente a la utilización indiscriminada de las voces de obrero, empleado, prestador de servicios, operario, dependientes entre otros, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo porque ha recibido mayor aceptación en la doctrina como en la legislación.

Siendo este el eje en torno del cual gira el estatuto laboral, de acuerdo al diccionario jurídico, define que el trabajador "es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinada". 4

Algunas corrientes doctrinales dicen que el trabajador es la persona

4. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. Pág. 3106

destinada a una labor determinada ya sea pública o privada en cuya relación participa con carácter permanente y profesional mediante una retribución o salario.

En nuestra legislación laboral vigente en su artículo 8, define al trabajador como "la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

Del precepto legal antes invocado se desprenden varios elementos esenciales para su conformación.

Que el trabajador siempre será una persona física, en razón de que una persona moral jamás podrá tener el carácter de trabajador, al no poder prestar un servicio personal, sino solo a través de sus miembros quienes adquieren la calidad de trabajadores.

El trabajo será ejecutado en forma personal para poder atribuir la calidad de trabajador, es necesario como condición indispensable que el trabajo convenido sea desempeñado por el mismo y no por interpósita persona.

La subordinación, otorga al patrón o de sus representantes la facultad jurídica de mando y por parte del trabajador en contrario el deber jurídico de obediencia en lo concerniente a la relación de trabajo.

Clasificando al trabajador de acuerdo a las funciones que realiza.

- Trabajador de Planta
- Trabajador Eventual
- Trabajador Temporal
- Trabajador de Confianza

1.2.1.1 Trabajador de Planta

Bajo esta denominación se han distinguido porque su trabajo es una necesidad permanente e imprescindible en la actividad propia de la fuente de trabajo.

La doctrina ha puntualizado que los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados por lo tanto aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación con la característica indubitable de permanentes.

En nuestra legislación en su artículo 158, ha este respecto señala al trabajo de planta "para la determinación de la antigüedad de los trabajadores" sin hacer entre estos y otro tipo de trabajadores distinción alguna.

1.2.1.2 Trabajador Eventual

Es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales en la empresa o establecimiento para resolver un problema de producción o técnico determinado y una vez que se cumple ese objetivo, el trabajador no sabe si volverá a ser recontratado, por exclusión no tienen las características del trabajador de planta, ya que las labores para las que fue contratado fueron de carácter transitorio y no de carácter permanente.

Esta clase de trabajadores tiene el derecho de preferencia a ser recontratado en la negociación que hubiere prestado sus servicios y de participar en las utilidades que genera la empresa sí prestó servicios cuando menos sesenta días al año.

1.2.1.3 Trabajador Temporal

La doctrina ha sostenido que son aquellos trabajos que se realizan en ciertas estaciones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada.

Estos trabajadores al contrario de los eventuales no tienen el carácter de provisionales sino que ocupan un empleo fijo dentro de la actividad permanente en la que trabajan, la cual tiene el carácter de continuo en relación a los sucesivos años, pero con los intervalos peculiares que le imprimen las necesidades de esa propia producción con respecto a las diversas estaciones del año.

En nuestra legislación, el patrón no puede establecer la temporalidad de la relación laboral, pues existe disposición de la ley en el sentido de que dicha temporalidad depende de la naturaleza del servicio, como lo señala en su artículo 35 que dice “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas será por tiempo indeterminado”.

1.2.1.4 Trabajador de Confianza

No obstante que el concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones de acuerdo al principio de igualdad, la ley contempla una categoría especial bajo la denominación de trabajadores de confianza.

La doctrina sostiene que la inclusión de los trabajadores de confianza esta justificada en nuestra legislación laboral, en virtud y como se desprende de la naturaleza de las funciones ya que las mismas las realiza a favor de la empresa o establecimiento.

Para algunos tratadistas el trabajador de confianza configura un mandato y no un contrato de trabajo tomando en consideración que los actos de servicio que lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica.

Diversos juristas manifiestan la dificultad de conceptualizar lo que es un trabajador de confianza, toda vez que se presenta como un serio obstáculo para la doctrina así como para el propio legislador.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores, señala, "como el artículo 123 constitucional, no se refiere a los trabajadores de confianza, resulta inconstitucional el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, ya que una ley reglamentaria, no puede ir mas allá de la ley que la reglamenta, por lo que siguiendo este orden de ideas tales disposiciones carecen de validez". 5

El Jurista Mario de la Cueva, nos dice, que no existe inconstitucionalidad en la categoría de trabajador de confianza a pesar que dicha categoría no esta contemplada en la declaración de derechos sociales. La Ley Federal del Trabajo no viola las normas constitucionales, ya que dichos trabajadores disfrutan de los beneficios señalados por el artículo 123 constitucional. Desprendiéndose de lo anterior que es una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de sus funciones. 6

Los trabajadores de confianza al tener funciones de dirección, vigilancia,

5. CAVAZOS FLORES. Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava Edición, Trillas, México 1994. Pág. 86.

6. Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México 1993, Págs. 155-156.

y fiscalización así como la relación directa con el patrón como lo prevé el artículo noveno del ordenamiento laboral, en este sentido tienen a su cargo la marcha del destino general, la reserva de los secretos, la producción la defensa de los intereses, la representación del patrón y todo lo que emane para la seguridad y éxito de la empresa o establecimiento.

La ley laboral no priva a los trabajadores de confianza, de los derechos que a su favor concede en sus artículos 181, 182 a 186, por lo que tienen derecho al pago de aguinaldo, prima de antigüedad, prima de vacaciones, tiempo extraordinario cuando lo labore, entre otras prerrogativas señaladas en la ley.

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

Bajo este orden de ideas podemos decir que los trabajadores de confianza, son aquellos cuya actividad se relaciona en forma directa e inmediata con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general.

1.2.2 Patrón

Representa otro de los sujetos primarios de la relación laboral, ha sido identificado con diversas denominaciones como empleador, acreedor de trabajo, dador de trabajo y empresario por citar algunos.

De acuerdo al diccionario jurídico patrón proviene de Patrono y este a su vez del latín *Patronus*, es la persona física o moral que utiliza los servicios de

uno o varios trabajadores. Reconociendo al patrón como un poder de jerarquía o de mando sobre los que de él dependen en relación subordinada, derivada de una relación laboral.

La doctrina sostiene que el patrón "es la persona física o jurídica colectiva (moral), que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada". 7

La legislación de 1931 define al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo específicamente en su artículo cuarto dice "patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo."

El maestro Néstor de Buen define el concepto de patrón como "la persona quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución". 8

El jurista Juan de Pozzo, se refiere como sinónimo de patrón al empleador y dice "que es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio". 9

De la definición anterior, se desprende que el empleador debe ser quien reciba los servicios en una forma subordinada y directa, así como los beneficios que de ella emanen, cabe mencionar que el concepto de empleador

7. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Volumen 1, Andrea Doria, México 1967. Pág. 229.

8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I, Op. Cit. Pág. 501.

9. DE POZZO, Juan. Manual Técnico Practico del Trabajo. Segunda Edición, Ediar, Buenos Aires 1967. Pág. 132.

no lo contempla el código laboral vigente como se desprende de su artículo 10. que dice “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

1.2.3 Relación de Trabajo

De acuerdo al Diccionario Jurídico define que la relación de trabajo es la “denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.” 10

La doctrina señala que la relación de trabajo es “una relación de ocupación o empleo en la que la situación se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar trabajo.” 11

Para el jurista Mario de la Cueva, la relación de trabajo la define “como una situación jurídica subjetiva que se crea entre un trabajador y una patrono por la prestación de un trabajo subordinado.”12

Bajo este orden de ideas podemos decir que la relación laboral, se da con el simple hecho de prestar un servicio a una persona física o moral mediante una remuneración sin la necesidad de la existencia de un contrato.

10 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 2769.

11 CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 21ª Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1989, Pág. 117.

12 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ob. Cit. Pág. 187.

1.2.4 Elementos de la Relación de Trabajo

Para la configuración de la relación de trabajo, es imprescindible la existencia de los siguientes elementos:

- Sujetos
- Servicios personales
- Subordinación
- Salario

Los sujetos que intervienen en toda relación de trabajo son, por una parte, el trabajador, quien realiza trabajos convenidos a favor de la otra parte a la que se le denomina patrón, ya sea persona física o moral.

Se entiende por servicio personal la actividad humana, intelectual o material, que el trabajador realiza en forma personal en beneficio del patrón, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

La subordinación es la obligación que tiene el trabajador para realizar el trabajo convenido siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba por parte del patrón en todo lo relacionado a la relación laboral.

El salario es una situación de hecho, necesario para la subsistencia del trabajador. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", y asimismo, el artículo 84 del mismo ordenamiento legal, prevé que el salario se "integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

1.3. Conflictos Laborales

Los conflictos laborales son aquellos que se originan entre las partes ante una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea entre el patrón y el trabajador o los trabajadores a su servicio, siempre que se deriven de la relación laboral.

A este respecto el Diccionario Jurídico dice "son las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo." 13

La exposición de motivos de la Ley de 1970, establece que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de acuerdo al interés en individuales y colectivos y por su naturaleza en jurídicos y económicos.

Eugenio Pérez Botija nos dice, "que los conflictos laborales se aluden a todas las fricciones susceptibles que puedan producirse en las relaciones de trabajo, pero aclara que pueden manifestarse desde un paro en masa, que pone en peligro, la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre sí cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados." 14

13 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pags. 619 y 620.

14 PEREZ BOTIJA. Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid. 1957. Pág.296.

Para la existencia de un conflicto de trabajo, es necesario un motivo de enfrentamiento o de discordia que perturbe la relación jurídica existente entre las partes derivado de la actividad laboral.

Para el Dr. Baltasar Cavazos Flores, los conflictos de trabajo los define “como sinónimo de combate, en su punto más recio, cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en Derecho Laboral y reveladoras de posiciones antagónicas.”¹⁵

Los conflictos laborales, al ser distintos por la naturaleza que les dio origen, bien por la calidad del objeto o por el número de los sujetos se pueden clasificar según el maestro Alberto Trueba Urbina en:

- “Obrero-Patronales: individuales jurídicos
- Obrero- Patronales: colectivos jurídicos
- Obrero-Patronales: colectivos económicos
- Inter-obreros: individuales y colectivos
- Inter.-patronales: individuales y colectivos”¹⁶

De los Conflictos Obrero- Patronales Individuales Jurídicos

Podemos decir que son las discrepancias surgidas entre trabajadores y patronos que emanan del contrato de trabajo o bien de la relación laboral, siendo éstos individuales y jurídicos, cabe mencionar que la pluralidad de trabajadores, no le quita el carácter de individual al conflicto.

15. CAVAZOS FLORES. Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ob. Cit. Pág. 351.

16 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. “Teoría Integral”. Sexta Edición. Porrúa. México. 1982. Pág.184.

Los Conflictos Obrero-Patronales, Colectivos Jurídicos

Debemos entender que tienen el mismo origen de los individuales, al existir violación al contrato o a la violación del trabajo, aquí se puede generar un conflicto, entre un sindicato de trabajadores y uno o más patrones, siendo éste conflicto jurídico cuando se refieren concretamente a la interpretación del contrato o relación colectiva de trabajo.

Los Conflictos Obrero-Patronales, Colectivos Económicos

Son las contiendas entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, éstos conflictos se declaran generalmente a través de la huelga, teniendo latente una amenaza que puede ser el cese colectivo del trabajo, o sea que la causa del conflicto afecte a todos los participantes al buscar aumentos salariales, nuevas condiciones de trabajo o modificar las vigentes.

Cabe precisar que el conflicto colectivo es indivisible, de manera que no se podrán ejercer las acciones pertenecientes al grupo sumando acciones individuales.

Conflictos Inter-Obreros, Individuales y Colectivos

Se dan, cuando el conflicto obrero o pugna es derivado del contrato o relación de trabajo donde participan dos trabajadores nos encontramos ante un conflicto Inter-obrero individual. Si en la controversia laboral intervienen uno o varios trabajadores de la misma empresa o establecimiento para la cual prestan sus servicios y un sindicato, estamos ante un conflicto Inter-obrero colectivo.

Conflictos Inter-Patronales, Individuales y Colectivos

Son los conflictos derivados entre patrones y que tienen su origen en el contrato de trabajo o relación laboral, y se caracterizan por la no participación de los trabajadores de la empresa o establecimiento, pudiendo ser individuales o colectivos, dependiendo de sus características, si se dan entre patrones serán individuales, si surgen los conflictos entre éstos y agrupaciones patronales serán colectivos, debiendo precisar que la naturaleza de éstos conflictos son esencialmente jurídicos.

En nuestra legislación laboral los conflictos de trabajo se encuentran en diversos preceptos legales, debiendo admitir que dichos conflictos por su naturaleza pueden ser económicos o jurídicos, que se derivan de un contrato de trabajo o de una relación laboral.

El código laboral en su artículo 57 dispone: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen."

Del precepto legal antes citado, nos encontramos ante un conflicto laboral de carácter económico e individual.

Los Conflictos Laborales de Naturaleza Jurídica

Se encuentran regulados en el capítulo XIII, Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, como se aprecia en su artículo 870, que a la letra dice: "Las disposiciones de éste capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial de ésta ley."

El espíritu de la Constitución, en su fracción vigésima del apartado "A" del artículo 123 dispone "que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión que dé una junta de Conciliación y Arbitraje", formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, el sistema empleado en la ley laboral respeta ese mandato, puesto que según el artículo 620, en las audiencias de resoluciones es necesaria la presencia de los representantes del capital y del trabajo o cuando menos alguno de ellos, es en esta audiencia en la que se decide el conflicto.

La solución de los conflictos laborales consiste en actuaciones tendientes a solventar el conflicto exteriorizado, con la intervención de los órganos jurisdiccionales previamente establecidos.

El Jurista Alberto Trueba Urbina señala, que los medios de solución de los conflictos de trabajo consisten en:

- "La conciliación en los conflictos de trabajo
- El arbitraje en los conflictos de trabajo
- El derecho procesal en los conflictos de trabajo
- Del arbitraje a la jurisdicción social del trabajo" 17

Por su parte nos da un concepto de conciliación que dice "son los actos de las partes que por si mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales, consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores" 18

17 Ibidem. Pág. 189.

18 Ibidem. Pág. 190.

El Jurista Miguel Hernainz, afirma que la Conciliación es "la posibilidad de solucionar un conflicto sin necesidad de llegar al normal episodio final de la sentencia, que suele presentarse en otras ramas jurídicas siempre que no afecten a fundamentales derechos de orden público, logrado mediante una armonía transaccional entre las pretensiones opuestas de las partes, ofrece un especialísimo interés en el orden laboral". 19

De lo anterior se desprende la importancia que tiene la conciliación, con carácter obligatorio, para que pueda intentarse la avenencia de las partes en conflicto, y supere sus diferencias laborales para llegar a una solución objetiva realista y simple, sin afectación de los derechos de los trabajadores.

El Arbitraje en los Conflictos de Trabajo, tiene el carácter de obligatorio al estar consolidado en la ley laboral, proporcionando a los interesados un medio de remediar sus dificultades, de carácter colectivo o individuales.

El Arbitraje Obligatorio En los Conflictos de Trabajo, es una institución oficial que tiene dos objetos primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo, segundo presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, por disposición de ley.

El Derecho Procesal en los Conflictos de Trabajo, deben sujetarse a las formalidades procesales que establece la ley ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje quien emitirá una resolución de la controversia que se origina por disputas económicas y luchas sociales, sustituyendo la opinión de los interesados.

19 HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo II. Décima Segunda Edición. Instituto De Estudios Políticos. Madrid. 1997. Pág.159.

Del Arbitraje a la Jurisdicción Social del Trabajo

Impone la decisión de la controversia para el ejercicio de la función protectora, tutelar y reivindicar a los trabajadores frente a los empresarios o patrones, manteniendo el orden jurídico y económico.

1.4. Procedimiento Ordinario Laboral

Las características de este procedimiento y dado su entorno social, en el que predominan la oralidad, concentración y celeridad siendo éste a petición de parte, buscando principios que tienden a hacer posible los propios fines del derecho del trabajo y que al mismo tiempo concreta y garantiza la tutela de las autoridades del trabajo.

El Diccionario Jurídico, dice que el procedimiento ordinario es "sustantivo plural cuya raíz latina es *Procedo Processi*, proceder, adelantarse, avanzar", en general procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto. 20

La Doctrina ha establecido, que el proceso ordinario, está estructurado atendiendo a que la ley le asigna la posibilidad de que en él se planteen y decidan en forma definitiva, la totalidad de las cuestiones jurídicas que puedan derivar de un conflicto entre las partes que consta fundamentalmente de tres etapas, conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

20 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. pág. 2568

Otras corrientes doctrinarias denominan al procedimiento ordinario, como una heterocomposición, ya que no corresponde a una de las partes resolver el conflicto por sí mismo, como en la autotutela, ni tampoco a ambas partes como en la autocomposición, en la que es factible que los interesados solucionen su conflicto, mediante pacto, sesión de sus respectivas pretensiones o renuncia a estas.

En algunas legislaciones sostienen que el procedimiento ordinario “lleva una tendencia uniformadora que se plasma básicamente en la reducción al mínimo de las especialidades procesales en las distintas modalidades que regula, en inspiración común de uno y otras en los principios de inmediatez, oralidad, concentración y celeridad.”²¹

En nuestra legislación laboral, en su artículo 870 dispone que el procedimiento ordinario, será la vía para “la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.”

El procedimiento ordinario laboral, se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o en su caso en la unidad receptora de la junta competente, dejando en libertad al promovente con el poder de exhibir las pruebas que crea conveniente para probar sus pretensiones, cabe mencionar que con la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción de las acciones a ejercitar.

La demanda deberá formularse por escrito acompañada de copias de la misma a efecto de que le corran traslado a la parte demandada y conozca las pretensiones del actor.

²¹ Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo XX. Francisco Seix. Barcelona. 1993. Pág. 692.

Una vez recibida la demanda, la autoridad competente dictara un auto admisorio señalando fecha para una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, debiendo de emplazar y notificar a la parte demandada en términos por lo dispuesto en el artículo 873 de la ley laboral.

Debiendo comparecer las partes a la audiencia de conciliación personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados de conformidad por lo dispuesto en el artículo 876 de la ley antes citada.

Donde serán exhortados por parte de la Junta a que lleguen a un convenio para poner fin a la contienda laboral.

Para el caso que las partes en conflicto no lleguen a un arreglo conciliatorio la Junta de oficio pasara a la etapa de demanda y excepciones, en dicho etapa el actor podrá ratificar o modificar su demanda según lo crea conveniente.

El demandado en su contestación de demanda opondrá las defensas y excepciones, debiendo referir a todos y cada uno de los hechos señalados en el escrito inicial de demanda.

Las partes por una sola vez podrán realizar la replica y la contrarréplica, en esta etapa del procedimiento el demandado podrá reconvenir al actor y este podrá contestar la reconvenición de inmediato o bien solicitar un termino para tal efecto, requiriéndole a la Junta la suspensión de la audiencia.

Al concluir la etapa de demanda y excepciones se desarrollara la de ofrecimiento y admisión de pruebas, en primer termino el actor ofrecerá sus pruebas en términos por lo dispuesto en el artículo 880 con las que pretende

probar su acción y relacionándolas con los hechos controvertidos y posteriormente el demandado ofrecerá las suyas.

Pudiendo las partes objetarlas recíprocamente mientras no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Se podrán ofrecer otras nuevas pruebas ya que concluida dicha etapa solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o tachas a los testigos, como lo prevé el artículo 882, de la ley.

En el acuerdo de admisión de pruebas la junta señalará día y hora hábil para que tenga verificativo una audiencia de desahogo de pruebas, procurando recibir primero las del actor y después las del demandado.

Desahogadas las pruebas las partes podrán formular en la misma audiencia sus respectivos alegatos como lo establece la fracción IV del artículo 884. Al no existir prueba pendiente por desahogar previa certificación del secretario declarará cerrada la instrucción.

Posteriormente el expediente donde se actuó pasará a dictamen para que la Junta emita el laudo correspondiente en términos de lo que establecen los artículos 841 y 842 de la ley federal del trabajo, por lo que deben dictarse a verdad sabida y a buena fe guardada, debiendo ser estos claros, precisos y congruentes con la demanda y su contestación, debiendo contener el mismo lo señalado por el artículo 840 de la ley antes citada.

En razón de que los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje no admite recurso alguno, ni pueden revocar sus propias resoluciones como lo dispone el artículo 848, lo procedente para combatir un laudo que se impugna, será a través del Juicio de Amparo, por tratarse de resoluciones concluidas.

1.5. Demanda, Contestación de la Demanda

En primer término debemos admitir que la demanda es un acto escrito que activa el procedimiento ordinario laboral y es la primera demanda en que el trabajador formula sus pretensiones, solicitando de la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración, reconocimiento o protección de un derecho. Siendo su primer efecto de la demanda la notificación al demandado.

En el derecho Romano la demanda tuvo una evolución que la caracterizó primero como un acto verbal e informal y después escrito y formal, así en la etapa de las *legis actiones*, la demanda era oral y privada, el actor se trasladaba personalmente con el demandado y lo invitaba a que se presentara con él ante el magistrado.

El concepto de demanda, de acuerdo al diccionario jurídico nos dice “es el acto procesal por el cual una persona que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión expresando la causa o causas en que intente fundarse ante el órgano jurisdiccional y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión.”²²

La doctrina sostiene que la demanda judicial, es el acto mediante el cual una parte comparece ante las autoridades laborales, afirmando que una voluntad concreta de la ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invocada a tal fin.

El Dr. Alberto Trueba Urbina nos dice que la demanda, en el derecho

²² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág.889.

procesal mexicano del trabajo, "es la expresión inicial del proceso laboral, mediante comparecencia o escrito en que el actor, solicita la intervención de los tribunales del trabajo, para que estos conozcan del conflicto que se anuncia o bien es al mismo tiempo la pretensión procesal o ejercicio de un derecho laboral contra el demandado." 23

El jurista Rafael de Pina, sostiene que la demanda es "el acto procesal, verbal o escrito, ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí), para que la resuelva, previos los trámites legalmente establecidos dictando la sentencia que proceda según lo alegado y probado." 24

La demanda al ser una pretensión procesal que se ejercita para obtener una decisión jurisdiccional del órgano del Estado de derecho social, favorable a la petición, debe contener los siguientes requisitos:

- Nombre y domicilio del trabajador
- Nombre y domicilio del demandado
- La cosa demandada, designándola con toda exactitud
- Hechos o circunstancias que originan la demanda, explicándolos claramente
- Indicar el monto del salario o bases para fijar
- Fundamentos legales
- La petición en términos claros y concretos

23 TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría integral". Ob. Cit. Pág. 450.

24 DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo Séptima Edición. Porrúa. México. 1999. Pág. 221

No obstante por su carácter social del derecho del trabajo, para el supuesto que la demanda sea incompleta o presentare alguna irregularidad, la Junta deberá aplicar en beneficio del trabajador lo dispuesto en el artículo 873 in fine, de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”

1.5.1 Contestación de la Demanda

Es el acto por el cual el demandado, responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor con el fin de aclarar su situación jurídica.

La Doctrina ha puntualizado que la contestación de la demanda es “la institución por medio de la cual el demandado hace valer sus derechos ante la autoridad, respondiendo así a las peticiones de su contraparte” 25

El Doctor Alberto Trueba Urbina, señala que el demandado en su contestación opondrá “sus excepciones y defensas debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios.” 26

El Doctor Miguel Borrell Navarro dice “cuando el demandado contesta

25 CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del trabajo. Cárdenas. México. 1997. Pág. 68.

26 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo “Teoría Integral” Op. Cit. Pág. 470

la demanda, negando lo que se le reclama y oponiendo sus excepciones, es cuando se fija o establece la litis en el enfrentamiento procesal al definir las partes su posición en el conflicto y la necesidad de probar los extremos de su alegación, para obtener una resolución favorable a sus pretensiones.” 27

La contestación a la demanda resulta de la intervención de las autoridades laborales ante quien se ha presentado la demanda, la cual requiere la presencia y respuesta del demandado para el actor, de acuerdo al principio fundamental de la contradicción y la bilateralidad del proceso.

En nuestra reglamentación laboral se establecen los requisitos que debe contener la contestación de demanda, como se desprende de lo previsto en el artículo 878 Fracción IV de la Ley de la Materia que dice “en su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las estimaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.”

Del precepto legal antes citado, nos encontramos que el demandado puede hacer valer sus excepciones y defensas en razón de que la excepción es una figura jurídica procesal tan importante para el demandado, como la acción para el trabajador, encaminada a la misma a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional.

27 BORRELL NAVARRO, Miguel. ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tercera Edición. Sexta. México. 1992. Pág. 513

Las defensas que hace valer el demandado, no deben ser contradictorias y es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda.

Al dar contestación, el demandado puede reconvenir al actor, sin que implique una excepción sino una legítima pretensión procesal en contra del trabajador como lo dispone el artículo 878 Fracción VII del Código Laboral, que a la letra dice “si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.”

1.6. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Es la etapa del procedimiento ordinario laboral, donde las partes ponen a disposición de la Junta competente los elementos de prueba con los que pretenden comprobar, en el caso del actor, sus acciones ejercitadas en el escrito inicial de demanda, y el demandado, persona física o moral a su vez ofrece sus respectivas pruebas a fin de acreditar sus excepciones y defensas.

Algunos autores conceptúan esta fase del procedimiento como la disponibilidad de la prueba, en razón de que no basta de que las pruebas existan, sino que es necesario además, que las partes y el tribunal competente puedan disponer de ellas, es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y normar la misma.

El ofrecimiento de pruebas de acuerdo al jurista Eduardo Pallares nos dice que “son las formalidades prescritas por la ley para la formación de las pruebas y están regidas por los siguientes principios: a) principio de inmediación, según el cual el juez que ha de sentenciar es el que debe recibir

personalmente las pruebas, b) el principio del debate contradictorio, que exige que las pruebas se rindan con citación de la otra parte para darle oportunidad de que al efectuarse la prueba tenga una participación directa y haga valer sus derechos, c) el de la publicidad, que exige que las pruebas se rindan en audiencia pública.” 28

En caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda podrá solicitar la suspensión de la audiencia en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que habrá de reanudarse a los diez días siguientes a efecto de que el actor dentro de ese plazo pueda reunir las pruebas relacionadas a tales hechos.

Las pruebas admisibles en el procedimiento ordinario laboral son las señaladas por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo que son:

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

28 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésimo Sexta Edición. Porrúa. México. 2001. Pág. 661

De las pruebas que ofrezcan las partes en el procedimiento ordinario laboral, deberán ser acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, por ser un requisito indispensable para que la Junta resuelva sobre su admisión, ya que resultaría imposible el desahogo de una probanza sin ellos, de igual manera deberán precisar con claridad cualquier medio de perfeccionamiento a que se refiere como lo establece el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez concluida ésta fase del procedimiento, la Junta no admitirá nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

Concluido dicho ofrecimiento de pruebas la Junta resolverá de inmediato cuáles son las pruebas que admite y cuales desecha.

La Junta en el mismo acuerdo en que admite las pruebas, señalara día y hora hábil para la celebración de una audiencia de desahogo de pruebas y ordenara en su caso se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que debe expedir alguna autoridad o exhibir persona alguna al juicio, y que haya solicitado el oferente con los apercibimientos señalados en esta ley, a efecto de que el día de la audiencia se puedan desahogar las pruebas que previamente fueron admitidas.

1.7. Carga de la Prueba

El antiguo derecho romano no contemplaba esta institución, en razón que el Juez tenía el más amplio poder discrecional no sólo en la valoración de las pruebas aducidas por las partes, sino también en sus cualidades sociales y morales de las propias partes.

Los autores clásicos formularon el principio de la carga de la prueba, diciendo “el que afirma esta obligado a probar; por consecuencia el actor, está obligado a probar los elementos de hecho en que funda su acción, el que niega no está obligado a probar su negación.” 29

Desde el punto de vista doctrinal la carga de la prueba ha despertado las más encontradas opiniones en la vida diaria de los negocios, siendo vital la mayoría de las veces saber en quien radica la carga de la prueba para tener éxito o en su caso fracaso en los conflictos.

De acuerdo al Diccionario Jurídico, nos dice que la carga de la prueba (*onus probandi*), “que es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones.” 30

Otra corriente doctrinaria señala que la carga de la prueba “se le considera como una obligación y no como una carga, en virtud de que la sanción que se produce para el que no prueba estando obligado a hacerla, es la pérdida del conflicto, mientras el incumplimiento de la carga procesal produce la pérdida del derecho que tenía para hacerlo.” 31

Los tratadistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, afirman que la carga de la prueba “en el proceso del trabajo moderno debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de

29 Ibidem. Pág. 140.

30 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 2633

31 ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor. México. 1991. Pág. 346

las afirmaciones o negaciones producidas, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la ley impone” 32

Los procesalistas modernos consideran que la carga de la prueba tiene su origen en consideraciones de tipo realista, de quien quiere eludir el peligro de que el laudo no le sea favorable, porque la aportación de pruebas conduce a formar la convicción de las Juntas sobre los hechos de las acciones o excepciones y pretensiones procesales.

En nuestra legislación laboral vigente, específicamente en su artículo 784, textualmente establece:

“La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios este en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento 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 sobre:

- I. Fecha de ingreso de trabajador.
- II. Antigüedad del trabajador.
- III. Faltas de asistencia del trabajador.
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.

32TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1986. Pág. 114.

- 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 esta ley.
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha causa de su despido.
- VII. El contrato de trabajo.
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios.
- X. Disfrute y pago de las vacaciones.
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de 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."

Del precepto legal antes invocado podemos apreciar dos elementos fundamentales de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, eximirlo y la presunción:

Dicho artículo señala que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador no como una voluntad sino como una obligación impuesta por la ley.

Del mismo precepto legal nos encontramos una presunción de certeza para el caso de que el patrón no exhiba la documentación requerida, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En consecuencia la carga de la prueba es la necesidad de probar, justificar las aseveraciones hechas en el procedimiento ordinario laboral para formar una convicción sobre las acciones o excepciones y defensas para el esclarecimiento de la verdad.

CAPITULO SEGUNDO

DESPIDO INJUSTIFICADO

No obstante que el principio del derecho laboral es la estabilidad en el empleo, en nuestra Carta Magna en su Fracción XXII del artículo 123, prevé las consecuencias cuando se pone fin a la relación laboral derivada de un despido injustificado y de las sanciones a que se hace acreedor el patrón, como toda regla también tiene sus excepciones como lo previene la fracción XXI, de dicho ordenamiento, donde faculta al patrono a negarse a someter las diferencias derivadas de una controversia de trabajo al arbitraje o aceptar un laudo pronunciado por el tribunal laboral.

2.1. Terminación de las Relaciones Laborales

Podemos entenderla, como causa de extinción del contrato de trabajo en cuya virtud se exime al trabajador y patrono de prestar las obligaciones recíprocas a que se hallaban vinculadas, derivadas de la relación contractual.

El concepto de terminación de las relaciones laborales de acuerdo al Diccionario Jurídico, expone: "Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad." 33

El Dr. Mario de la Cueva, divide "Las causas de terminación en dos categorías el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono que hacen imposible la continuidad de la relación, porque se trata de dos conceptos distintos que no guarda ninguna relación." 34

33 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. Pág. 3073

34 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. Pág. 247.

Juan Palomar de Miguel, señala que la terminación de las relaciones laborales es la “acción y efecto de terminar o terminarse, parte final de una obra o cosa.” 35

Una de las clasificaciones doctrinales de las causas de terminación de las relaciones laborales más admitida es la del jurista Rafael Caldera quien la divide de la siguiente manera:

“ POR VOLUNTAD DE LAS PARTES

- El mutuo consentimiento
- La llegada del término
- La conclusión de la obra
- Las causas estipuladas válidamente en el contrato

CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

- La fuerza mayor
- La muerte del trabajador
- La incapacidad del trabajador
- La cesación o quiebra inculpable de la empresa
- La muerte del patrono
- Las demás causas de extinción de los contratos conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicables al contrato de trabajo.

35 PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas. Porrúa. México. 2000. Pág. 1524.

TERMINACIÓN POR VOLUNTAD DE LAS PARTES

- Despido
- Retiro. " 36

El Jurista Francisco Ramírez Fonseca, nos dice que la terminación de la relación de trabajo se puede dar cuando se estipula en "los contratos para obra y por tiempo determinados no contradice ni son excepción al principio de estabilidad, pues agotada la materia u objeto del contrato, el trabajador deja de tener derecho a que subsista la relación de trabajo." 37

El Doctor Miguel Borrell Navarro, sostiene que la terminación de las relaciones laborales es "una forma normal de concluir una relación de trabajo, que pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias, según se atienda al número o a la voluntad de las personas que intervienen en la misma"38

La exposición de motivos de la Ley de 1931, dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación, denominaciones que han sido admitidas por la doctrina y la jurisprudencia, desde nuestro punto de vista creemos que la denominación mas exacta en el derecho laboral debe ser terminación del vínculo laboral ya que la palabra rescisión esta enfocada al Derecho Civil y dada la autonomía que goza nuestro derecho, no debería ser aplicable dicha frase.

En nuestra legislación laboral, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53, dispone las causas de terminación de las relaciones de trabajo, son:

36 Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima Tercera Edición, Porrúa, México 1999, Pág. 137.

37 RAMIREZ FONSECA Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la relación de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Tercera edición, Pac, México, 1986 Pág. 35.

38 BORRELL NAVARRO, Miguel . Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Págs. 158, 159.

I.º El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434. º

2.2. Rescisión de las Relaciones Laborales

Es una de las causas de extinción de la relación laboral por el incumplimiento de las obligaciones que de la relación emanan ya incurra el trabajador ya incurra el patrono, es un derecho que le asiste a los dos para concluir el vínculo laboral.

El Diccionario Jurídico señala que la rescisión de las relaciones laborales proviene del "latín *rescissum* y significa rasgar, romper, dividir algo, el vocablo tiene una misma etimología de la palabra *escisión*, que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto netamente jurídico a saber: privación, defectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad." 39

39 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 2813.

El tratadista Juan Palomar de Miguel, sostiene que la rescisión de las relaciones laborales es el "acto por el cual se rompe un vínculo jurídico válidamente contraído, entre un patrón y un trabajador" 40.

Para el jurista Ricardo Villa-Real Molina, la rescisión de las relaciones laborales emana del latín "*rescissio onis*, acción y efecto de rescindir, procedimiento que tiende a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado y obligatorio en condiciones normales a causa de accidentes externos mediante los que se ocasione un perjuicio económico a alguno de los contratantes o de sus acreedores." 41

De lo anterior, debemos admitir que la rescisión de las relaciones laborales es un modo de extinción del vínculo laboral, quedando sin efecto para lo futuro un contrato válidamente celebrado por causa o hechos sobrevivientes susceptibles de ocasionar un perjuicio por su incumplimiento a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrono.

Un buen sector de la doctrina estima que "como reminiscencia civilista, nuestro ordenamiento laboral conserva la terminología tradicional de rescisión, no obstante existir figuras propias dentro del derecho del trabajo. En efecto, más que de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, cabe hablar de despido entendido como la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquel ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador. Correlativamente en vez de rescisión del contrato de trabajo por el trabajador, se habla de separación figura original del derecho del trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste

40 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Primera Edición, Tomo II, Porrúa. México. 2000. Pág. 1371.

41 VILLA-REAL MOLINA, Ricardo. Diccionario de Términos Jurídicos. Granada. 1999. Pág. 448.

en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral grave y culposo por parte del patrón. " 42

En nuestra legislación laboral, la procedencia de la acción rescisoria en su capítulo IV, nos dice que es la "opción del trabajador o patrón de rescindir la relación de trabajo por causa justificada."

En virtud de lo anterior, se admite que el incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, la parte que se crea afectada puede invocar la causal de rescisión si el incumplimiento es grave, o en su caso el patrón podrá aplicar una medida disciplinaria si la falta es leve.

De conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece que " son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón" por la conducta imputable al trabajador debiendo atenderse a la existencia de la causa y su adecuación a la conducta del trabajador, que hace imposible la continuidad de la relación laboral, debiendo puntualizar que el trabajador deberá obedecer las ordenes del patrono en todo lo relacionado al trabajo convenido o contratado, debiendo guardar siempre una conducta que no altere la disciplina en la fuente de trabajo.

De las causales que establece el precepto legal antes invocado el trabajador debe incurrir en conductas concretas que impliquen falta de probidad, honradez o se le imponga una pena de prisión que le impida cumplir con la relación de trabajo o por las conductas no incluidas en la Ley pero que sean similares con el carácter de grave y la obligación de entregar al trabajador el aviso de despido por escrito, notificándole fecha causa o causas de la rescisión.

El incumplimiento por parte del patrón al contrato de trabajo, da motivo a

42 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 2815.

que el trabajador pueda rescindir sin incurrir en responsabilidad alguna, cuando éste deje de pagar al trabajador a cambio de sus servicios la remuneración convenida en la fecha y lugar acostumbrado, no acatar las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen, o si deja de acondicionar el lugar de trabajo siempre que exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia o cause maliciosamente perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo con resultados lesivos que se puedan acarrear al trabajador, ante dicho incumplimiento del patrono, el trabajador puede solicitar el cumplimiento del contrato y el pago de las prestaciones correspondientes o bien el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho.

2.3. Causales que lo Generaron

Generalmente la terminación de las relaciones laborales, ponen fin a la relación laboral que unía al trabajador con el patrono, cuando la misma es por voluntad de las partes se considera una forma normal de concluir la misma, no así cuando es derivada de un acto unilateral de cualquiera de las partes, ya que puede presumirse que se extingue, por faltas imputables al trabajador o bien al patrón lo que se traduciría en despido justificado o injustificado debidamente probado ante los tribunales laborales.

El artículo 53 nos dice que "son causas de terminación de las relaciones de trabajo

"FRACCION I.- El mutuo consentimiento de las partes"

Es la causal más frecuente para despedir a los trabajadores y se da cuando se otorga un convenio ante la Autoridad Laboral, porque el patrón quiere impedir un juicio a futuro, ésta causa de terminación implica en la práctica la renuncia del trabajador a su empleo y la conformidad por parte del patrón, así como la renuncia de derechos.

Dicha causal la pueden hacer valer las partes en el juicio en cualquier etapa del procedimiento que se lleva a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que conozca del conflicto de trabajo, hasta antes del cierre de la instrucción, en la practica la renuncia que suele otorgar el trabajador generalmente va acompañada de un finiquito amplísimo a favor del patrono con una gratificación inferior a la indemnización que por derecho le corresponde, encubre lo que se puede catalogar como un despido injustificado.

En caso de que el trabajador afirme que fue obligado a renunciar a éste respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Séptima Época, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917. Cuarta Sala, Tesis 1612, Apéndice 1988, Segunda Parte, página 2600.

“RENUNCIA, NEGATIVA DE LA COACCION PARA OBTENERLA. CARGA DE LA PRUEBA. Al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte.”

Bajo éste orden de ideas debemos admitir que el trabajador puede renunciar a su empleo como lo dispone el Artículo Quinto Constitucional, donde señala que “ el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador”.

No obstante que la Comisión redactora del Anteproyecto de la Ley llegó a considerar la posibilidad de suprimir la causal de mutuo consentimiento de las partes en rigor de que en muchas de las veces se oculta un auténtico despido injustificado.

A éste respecto nos dice Mario de la Cueva, que “La Comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador

para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación o obtuviera algunos beneficios.” 43

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca, afirma que “si el trabajador renuncia sin que concurra el consentimiento del patrón y renuncia antes de cumplir un año de servicios habiéndose comprometido a prestar por más tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en caso de que exista; si el trabajador renuncia sin dar su conformidad el patrón, pero renuncia después de haber prestado sus servicios por más de un año, en ningún momento estará sujeto a la responsabilidad civil derivada de la renuncia”. 44

“FRACCION II.- Muerte del trabajador.”

Es la causa natural de la terminación de la relación laboral, a la que se refiere el artículo 53, ante la evidente imposibilidad de prestar el servicio como lo dispone el artículo octavo de la Ley que dice: “Trabajador persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”. Al no existir aquella persona física para poner su fuerza de trabajo ya sea material o intelectual al servicio del patrono por tratarse de un acto personalísimo, necesariamente se tendrá por concluido el vínculo laboral, sin eximir al patrono de ciertas obligaciones, como son el pago de las prestaciones que genero el extinto trabajador, al beneficiario que en su oportunidad se designe.

Refiriéndose a ésta causal de terminación de la relación laboral, el Dr. Miguel Borrell Navarro nos dice: “ en los casos de fallecimiento del trabajador, se debe, en primer término determinar si la muerte es consecuencia o no de un

43 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. Pág. 250.

44 RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Ob. Cit. Pág. 48.

riesgo de trabajo y si el trabajador está o no inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.” 45

“FRACCION III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 Y 38;”

Esta causal admite que en algunas empresas se pueden celebrar contratos por tiempo o por obra determinada o para la explotación de minas, de acuerdo a su naturaleza tomando en consideración que en el contrato por tiempo determinado se está en presencia de una modalidad, plazo o condición del acto jurídico, en tanto en la obra determinada y en la hipótesis del artículo 38 lo que se advierte les la existencia de un objeto temporal que al extinguirse produce la cesación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón a cubrir al trabajador las indemnizaciones que la propia ley señala, sino únicamente los salarios y prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

Refiriéndose a ésta causal, el maestro Néstor de Buen, dice: “ en el contrato por tiempo determinado se está en presencia de una modalidad: plazo o condición del acto jurídico, en tanto que en la obra determinada y en la hipótesis del artículo 38, lo que se advierte es la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce la cesación de la relación.” 46

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto respecto al contrato por obra determinada en su Séptima Época, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1995. Cuarta Sala, Tesis 504, Apéndice 1998, Segunda Parte, pág. 874.

45 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 159.

46 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. Pág.141.

“CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. TERMINACIÓN DEL. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada.”

Por lo que hace al contrato por tiempo determinado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en la Séptima Época, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Cuarta Sala, Tesis 4ª./J.16/92, Tomo X, pág. 27. **“CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. RESPONSABILIDAD DEL PATRON AL SUBSISTIR LA MATERIA DEL MISMO. Cuando al vencer el término fijado en un contrato de trabajo por tiempo determinado subsiste la materia del empleo la relación laboral debe prorrogarse en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.”**

“FRACCION IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo”

Para la procedencia de ésta causal, necesariamente el trabajador debe estar frente a una incapacidad permanente total, que debe ser valorada y otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por imposibilidad para desempeñar su trabajo habitual, en el caso de incapacidad que no derive de un riesgo profesional el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes con la idea de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiadas, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho, o bien a su elección se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicio a título de prima de antigüedad como lo establece el artículo 54 del Código Laboral.

El maestro Néstor de Buen, sostiene que “aquí se plantean dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado

de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda, será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea encomendada.” 47

“FRACCION V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.” (Artículo 53)

Del ordenamiento legal que invoca ésta causal, son causas de terminación de las relaciones de trabajo colectivas, el cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de su producción debiendo el patrón dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje la terminación de la relación laboral, para que una vez agotado el procedimiento especial que consigna el artículo 892 de la Ley, lo apruebe o desapruebe.

El artículo 434 de la Ley de la Materia, señala que “son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa la reducción definitiva de sus trabajos.”

47 Ibidem. Pág. 141

Refiriéndose a ésta causal que nos ocupa, el Dr. Miguel Borrell Navarro, dice: "si el patrón no fundamenta la terminación de las relaciones laborales con sus trabajadores en alguna de las causas expresamente señaladas en los artículos 53 y 434 de la Ley Laboral, los trabajadores podrán ejercitar contra el patrón la acción indemnizatoria o la reinstalación en su mismo trabajo, con pago de los salarios vencidos y demás prestaciones que según el caso sean procedentes." 48

El jurista José Dávalos Morales, sostiene que "existe una diferencia importante entre las causas de terminación de las relaciones laborales individuales y las causas colectivas de terminación, consistente en que en las primeras, no existe ninguna responsabilidad económica para el patrón, excepto la establecida en la Fracción IV del Artículo 53 que es la incapacidad física o mental del trabajador; en cambio las segundas, el patrón tiene la responsabilidad que le impone el artículo 436." 49

Algunos tratadistas sostienen que la jubilación es una causa de terminación de las relaciones laborales, si bien es cierto que no está regida por el artículo 123 Constitucional, la jubilación constituye la obligación a lo estipulado en un contrato, para que los trabajadores sigan recibiendo sus salarios, como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años, constituyéndose en una obligación de origen contractual por el trabajo desempeñado a favor del patrono en determinado tiempo y una vez llenados los requisitos previamente establecidos, el derecho a ella deberá formar parte del patrimonio del trabajador, generando un derecho imprescriptible.

Admitiendo que la jubilación, es una prestación eminentemente contractual

48 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 164.

49 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición, Porrúa, México, 1997, Pág. 177.

lo que significa que cuando el derecho ya se ha generado, la pensión debe actualizarse con las diferencias que resulte entre la cantidad que venía otorgando la empresa y la que contractualmente corresponde al actor, esto se da en algunos de los contratos colectivos.

A este respecto la doctrina sostiene que "La jubilación es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando." 50

El maestro Néstor De Buen Lozano, refiriéndose a esta causa de terminación de las relaciones laborales señala que "la jubilación, entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un período de servicios alcanzan una determinada edad, no está contemplada expresamente en la ley." 51

En nuestra legislación, específicamente en la fracción XXIX, del artículo 123 constitucional apartado "A", señala "Es de utilidad pública la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida de cesación involuntaria del trabajo de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y sectores sociales y sus familiares."

Del precepto legal antes citado, se desprende que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y como consecuencia en el código

50 MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del trabajo, Tomo II, Primera Edición, Porrúa, México, 1983, Pág. 435.

51 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. Pág.142.

laboral, no se contempla la jubilación como una institución de beneficio a los trabajadores por los servicios prestados, en tal virtud debemos admitir que dicha figura tiene su origen en los contratos colectivos.

Refiriéndose a la jubilación como causa de terminación del vínculo laboral la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha resuelto en su Séptima Época, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995, Cuarta Sala, Tesis 1040, Apéndice 1988, Segunda Parte, Pág. 1675, **JUBILACIÓN CUANDO SE GENERA EL DERECHO PARA OBTENERLA, NO SE PIERDE POR SEPARACIÓN DEL SERVICIO.** “Si el trabajador ha cumplido con los requisitos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, para obtener la jubilación se estima que ha generado el derecho para gozar de ése beneficio independientemente de que se encuentre separado del servicio.”

2.3.1 Causales que Generaron la Rescisión de las Relaciones Laborales

Como ha quedado puntualizado, la rescisión es una figura jurídica que da como resultado la extinción de un vínculo contractual existente entre trabajador y patrón, en nuestro Código Laboral en su artículo 47, señala las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, provocadas por el trabajador equiparándose a un despido. La fracción I del mencionado artículo, establece “engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades que carezca. Esta causal de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”.

Respecto a ésta causal el maestro Alberto Briceño Ruiz sostiene que “el engaño se relaciona con la capacidad o aptitudes del trabajador, responde en la

mayor parte de los casos a la necesidad de la empresa de contar con personal calificado para la prestación de servicios” 52

La fracción II del referido artículo establece “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”.

Diversos autores sostienen que “por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y honradez en el obrar” 53

Refiriéndose a la causa que nos ocupa, el jurista Euquerio Guerrero, señala que “ el punto básico de la probidad u honradez es un concepto mucho más amplio, muy cercano al de la lealtad, ya que el hombre que es desleal no es probo.” 54

A la falta de probidad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Quinta Época, Cuarta Sala, Tesis 846, Apéndice 1988, Segunda Parte, Pág. 1411, señala **“FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRON LA IMPLICA.** La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza.

52 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1995, Pág. 223.

53 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Ob. Cit. Pág.148

54 GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Porrúa, México, 1998, Pág. 278

La fracción III de dicho precepto legal, antes citado, señala, "cometer el trabajador en contra de alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo."

De ésta causal se infiere que no basta que el trabajador cometa algún acto contra un compañero de trabajo, es necesario que altere la disciplina del lugar o sea las normas para el buen funcionamiento de la empresa o establecimiento.

La causal señalada en la fracción IV del artículo 47, dice, "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, de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo."

De lo anterior se desprende que el patrono puede invocar dicha causal de rescisión para el caso que el trabajador no se conduzca con probidad y honradez, independientemente que esté fuera de servicio e inclusive el lugar ajeno donde presta sus servicios, por lo que exige del trabajador un recto comportamiento de modo permanente, para la subsistencia de la relación laboral.

Por lo que se refiere a la Fracción V del referido artículo, señala que "ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo."

Esta causal opera cuando es determinante la intencionalidad del trabajador y como consecuencia de ella el patrón sufre una merma en su patrimonio.

La fracción VI del artículo señalado, menciona, "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."

Atendiendo a ésta causal el maestro Alberto Briceño Ruiz, sostiene, "que exista negligencia lo que arroja la necesidad de la configuración de la culpa, igualmente habrá que determinar lo que debe entenderse por negligencia, que normalmente se equipara con la falta de cuidado o de atención que en forma normal debe tenerse para el desempeño de alguna actividad." 55

La fracción VII del citado artículo, establece "comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él."

A ésta situación el maestro José Dávalos Morales dice, "basta que exista el peligro de que ocurra y que el daño sea de tal manera grave y sin dolo que por ésta sola circunstancia se ocasionen perjuicios materiales en las materias primas o en los objetos relacionados con el trabajo." 56

En su fracción VIII, el referido artículo 47, prevé, "cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo."

La expresión inmoral que utiliza la Ley, es muy amplio ya que la moral es un concepto subjetivo, en razón al uso o la costumbre, del lugar donde se actúa.

La fracción IX indica "revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa."

55 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual Del Trabajo. Op. Cit. Pág. 220.

56 DAVALOS , José. Derecho del Trabajo I Op. Cit. Pág. 152.

Para que opere ésta causal de rescisión, el patrono deberá acreditar la existencia de un perjuicio, independientemente de que el trabajador pueda incurrir en una responsabilidad penal.

En la fracción X, el referido artículo 47, estipula " tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada".

En toda relación laboral se adquieren derechos y obligaciones, como consecuencia el trabajador deberá presentarse puntualmente a sus labores en caso contrario debe justificar sus inasistencias ante el patrón y de que su falta es justificada para que no proceda la rescisión.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha puntualizado a éste respecto en su Sexta Época, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995, Cuarta Sala, Tesis 848, Apéndice 1988, Segunda Parte, Pág. 1412, que **"FALTAS DE ASISTENCIA ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS.** Para que las faltas al trabajo en que incurra el trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada, así pues carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente."

El artículo 47 ya señalado, en su fracción XI, precisa que "desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado".

Tomando en consideración que la subordinación es un elemento esencial de la relación contractual, implicando el sometimiento del trabajador a las órdenes

del patrón, relativas a las labores contratadas y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia de cualquier instrucción que se le da para el desempeño de su trabajo y cumplimiento de sus funciones puede dar pauta a que se configure en su contra una causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Fracción XII “negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.”

Refiriéndose a ésta causal, el maestro José Dávalos dice: “busca por una parte evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de su salud y, por otra, evitarse al patrón las cargas económicas, por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad.” 57

Coincidimos con lo manifestado por este Jurista ya que desempeñar sus labores en una área insalubre independientemente de ser nocivo para la salud del trabajador, el mismo se encuentra en constante peligro de sufrir un riesgo de trabajo.

La Fracción XIII del citado artículo 47, dice: “concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso, exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico”.

A ésta causal de rescisión el maestro José Dávalos dice: “la embriaguez del trabajador, no es necesario comprobarla con examen médico, en virtud de que es un hecho tan evidente que la simple condición de que una persona que a ingerido

57 Ibidem. Pág. 155.

bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean”. 58

Refiriéndose a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado respecto a ésta causal de rescisión en su Sexta época, Apéndice al Refiriéndose Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995, Cuarta Sala, Tesis 718, Apéndice 1998, Segunda Parte, Página 1187, que **“EBRIEDAD PRUEBA DEL ESTADO DE.** La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos.”

La Fracción XIV dice: “la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.”

De acuerdo al artículo 42 Fracción III, de la Ley Laboral, tiene su excepción, el hecho de que el trabajador esté sujeto a prisión preventiva es motivo de la suspensión de la relación de trabajo siempre y cuando se dicte una sentencia absolutoria.

Por lo que deberá admitirse que sólo operará ésta causal cuando la sentencia es condenatoria ante la imposibilidad de que el trabajador pueda prestar sus servicios personales y subordinados para los cuales fue contratado.

La Fracción XV del multicitado artículo 47, dice: “ las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”.

58 Ibidem. Pág. 156

De acuerdo a ésta causal de rescisión de las relaciones laborales sin responsabilidad para el patrón, se deduce que las fracciones antes comentadas son sólo enumerativas, mas no limitativas y como consecuencia existe una gama de causales por analogía que se pueden aplicar en contra de los intereses del trabajador, contraviniendo los principios del derecho laboral de estabilidad en el empleo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a éste respecto ha determinado en su Séptima época, Cuarta Sala, Tesis 1625, apéndice 1988, Segunda Parte, Pág. 22624, que **“RESCISION, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS SE ACREDITA UNA.** Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesario la comprobación de las demás.”

La propia Fracción XV In Fine del artículo 47, de la Ley Laboral, establece que “ el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión”.

Lo anterior a efecto de que el trabajador tenga conocimiento de la causal o causales que aduce el patrón para rescindirlo debiendo describir los hechos que la constituyen, siendo esto un logro para el trabajador gracias a las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

Sobre el aviso que por obligación debe entregar el patrono al trabajador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Séptima época, apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Cuarta Sala, Tesis 308, Apéndice 1988, Segunda Parte, Página 527, ha resuelto **“AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSA QUE LA MOTIVAN.** Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los

hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en un estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo por los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.”

2.3.2 Causales de Rescisión de las Relaciones de Trabajo sin Responsabilidad para el Trabajador

De igual manera, las acciones u omisiones del patrón al incumplimiento a sus obligaciones al ser insostenible el vínculo laboral, la propia Ley faculta al trabajador a separarse del empleo que viene desempeñando.

La Fracción I del artículo 51 señala “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 efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.”

Refiriéndose a ésta Fracción, el maestro Alberto Briceño Ruiz, sostiene que “el patrón puede ofrecerle un puesto, salario, jornada, días de descanso, incluso lugar y ciertas comodidades para laborar, que al iniciarse la prestación no cumpla, por variarlas o porque nunca tuvo la intención de otorgarlas”. 59

La Fracción II de dicho precepto legal, señala “incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de

59 BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 242.

probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos."

En falta de probidad u honradez, podemos situar al patrón que se beneficia imponiéndole al trabajador una jornada laboral que exceda de la máxima que establece la propia ley sin pago alguno de tiempo extraordinario, lesionando con ello el patrimonio del trabajador.

Los actos de violencia consistiendo en la fuerza material en contra del trabajador o sus familiares ocasionándole daños de tal gravedad que impidan continuar el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Las amenazas que van encaminadas a amedrentar al trabajador o a sus familiares, por medio verbal y escrito o por señas que se le va a provocar un mal futuro en su persona o en sus bienes motivada por el patrono, sus familiares o personal administrativo en el lugar o horario donde se lleva a cabo la actividad laboral contratada.

Referir el patrón constantemente palabras ofensivas al trabajador o a sus familiares, dentro o fuera de la fuente de trabajo, independientemente de que el mismo no se encuentre realizando los trabajos para los cuales fue contratado, o bien fuera de su horario de labores, creando con ello un ambiente hostil haciendo imposible la continuidad de la relación laboral, obligando al trabajador a separarse de su empleo.

El artículo 51 Fracción III, señala "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."

Puntualizando respecto a ésta Fracción, el jurista Roberto Muñoz Ramón, dice “que las faltas de probidad y malos tratos fuera de la jornada de trabajo, son constitutivas de la causal de retiro.” 60

En su Fracción IV, del precepto que nos ocupa, establece “reducir el patrón el salario al trabajador”.

En primer término debemos admitir que el salario es un elemento esencial que configura toda relación de trabajo, y prescribe el artículo 86 del Código Laboral que para fijar el importe se tendrá en cuenta la clase de trabajo, cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que por trabajo igual debe corresponder salario igual sin tomar en cuenta sexo o nacionalidad.

Tomando como base que el salario constituye la contraprestación inmediata que el patrono debe otorgar al trabajador y al reducir el mismo incurre en una falta de probidad y da motivo a la rescisión del vínculo laboral independientemente de que el trabajador pueda solicitar lo estipulado en el artículo 1003 in fine del ordenamiento legal antes citado, denunciando al Ministerio Público la irregularidad imputable al patrón.

En su Fracción V señala, “no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenido o acostumbrado.”

A éste respecto, la Ley no solamente se refiere al monto del salario sino a la fecha en que proceda hacer el pago, consecuentemente, el patrón no está facultado por sí mismo para cambiar las fechas ni los lugares de pago, sino que, en su caso, tiene que convenirlo con el trabajador o con el sindicato que lo represente.

60 MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 368.

En la Fracción VI, del citado artículo, se establece "sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo".

De lo anterior se desprende que se trata de herramientas o útiles propiedad del trabajador ya que si fueran del patrón, no se podría sancionar los perjuicios que en sus propiedades hubiera realizado.

Fracción VII del citado artículo, establece que "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."

De acuerdo con la naturaleza de la negociación, la seguridad es de primera importancia para proteger la vida y la integridad física de los trabajadores, pues su dignidad humana requiere de un reconocimiento por parte del patrono, porque una vida que se pierde o la inhabilidad del trabajador, representa un daño evidente al proceso de producción, ya que con su esfuerzo genera servicios y bienes.

Fracción VIII del artículo 51, dice que "comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y"

De lo anterior se desprende que la Ley insiste en materia de seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentran por lo que el patrono tiene la obligación de hacer lo que imperativamente señala el artículo 132 en su Fracción XXIV, "de permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo".

La Fracción IX del referido artículo 51 señala, "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 maestro Mario de la Cueva refiriéndose a ésta causal señala que "el legislador no es omnisapiente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracciones XV del artículo 47 y IX del artículo 51, cuya redacción es idéntica." 61

En la práctica laboral, la acción de rescisión por las causas antes citadas no se ejercita frecuentemente por los trabajadores, en razón que para la mayoría de ellos es primordial conservar su empleo y muchas veces pasan por alto las violaciones que comete el patrono a las normas del derecho del trabajo, y porque desconocen los derechos que la Ley les concede.

2.4. Despido Justificado e Injustificado

Debemos admitir que el despido es un acto jurídico unilateral por medio del cual el patrón decide la extinción del contrato de trabajo que le ligaba con el trabajador por causas graves imputables a éste, siempre y cuando su conducta del mismo se tipifique en algunas de las causales que la Ley señala, para que en su momento las autoridades laborales sancionen si la ruptura del vínculo contractual lo fue justificado o injustificado mediante resolución debidamente motivada de acuerdo a las pruebas que hayan ofrecido las partes dentro del procedimiento ordinario.

El diccionario jurídico, nos dice que el despido "es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón ante el incumplimiento grave

61 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Ob. Cit. Pág. 249.

y culposo de las obligaciones del trabajador.” 62

La doctrina define el despido como “el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo” 63

Otras legislaciones señalan que el despido es “una de las formas de la terminación del contrato de trabajo, producida por la voluntad unilateral de una de las partes, el despido puede resultar el caso de inobservancia por el trabajador de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo que configuren injuria y que, por su gravedad no consienta la prosecución de la relación” 64

Para Néstor de Buen, sostiene que “es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador” 65

En nuestra legislación laboral, las causas de despido aparecen en diferentes preceptos legales, ello obedece que en las relaciones laborales se presentan una serie de acciones u omisiones de los trabajadores graves a sus obligaciones haciendo insostenible la continuación del vínculo laboral, las cuales se sancionan con el despido, el mismo podrá ser justificado o injustificado, según se hayan reunido o no las formalidades del acto de despido alegado por el patrono, desprendiéndose de la valoración de las pruebas que aporten las partes en el juicio.

62 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit. Pág. 1318.

63 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. Pág. 251.

64 RAMIREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico, Décima Edición, Claridad, Argentina, 1988, Pág. 125.

65 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. Pág. 84.

2.4.1 Despido Justificado

Para que pueda calificarse de justa causa la de un despido, tiene que estar concretamente prevista en el ordenamiento positivo o ajustarse a la interpretación que las autoridades laborales le otorguen a las causales formuladas por el legislador, reconocidas por la jurisprudencia basándose en normas imperativas de aplicación.

Roberto Muñoz Ramón, admite que el despido es justificado cuando "un trabajador incurre en una causal de rescisión se genera el derecho de despido, y el patrón le comunica por escrito que a partir de la fecha por incurrir en esa causal deja de prestarle sus servicios." 66

Frente a éste despido, como frente a cualquier otro despido, el trabajador puede optar por abstenerse de demandar o demandar su reinstalación o el pago de la indemnización.

Sobre el despido justificado José Dávalos opina que "en principio, el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo, sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral al grado que hagan imposible su continuación normal." 67

Bajo este orden de ideas el maestro Alberto Briceño Ruiz, sostiene una existencia de un despido profiláctico que se equipara a un despido justificado,

66 MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II. Ob. Cit. Pág. 357.

67 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. Pág. 146.

precisando que “ve el aspecto más humano; busca aquellos casos extremos, en que la causa además de ser sea grave, se aplica para eliminar el elemento de la empresa que resulte nocivo y que por tanto, puede contaminar a los demás ocasionando un daño mucho mayor.” 68

Por lo anterior debemos considerar que el despido justificado se da cuando queda acreditada la causal o causales contempladas por la ley al incumplimiento a las obligaciones contractuales cometidas por el trabajador y alegadas por el patrono ante autoridades laborales y como consecuencia se produce la extinción del vínculo laboral sin responsabilidad para el patrón.

Como ha quedado precisado, el despido justificado se da cuando existe una causa justa o motivo suficiente imputable al trabajador, no obstante lo anterior, puede darse por causas independientes de su voluntad, como crisis de trabajo, cierre de la industria o establecimiento.

2.4.2 Despido Injustificado

Es aquel en que no queda acreditada la causa o causas alegadas por el patrón, facultando al trabajador a solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o se le indemnice por el despido injustificado del cual fue objeto.

A este respecto, el Dr. Baltasar Cavazos Flores, afirma que “esta hipótesis se aplica a los casos en que el patrón rescinde la relación individual del trabajo sin que exista alguna de las causas expresamente señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo o bien, cuando existiendo la causal de rescisión, el patrón se abstiene de dar aviso al trabajador o a la Junta de Conciliación y

68 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 216.

Arbitraje de la medida tomada, lo que convierte a la acción rescisoria en un despido injustificado.” 69

Nuestra Carta Magna, en su inciso “A” del Artículo 123, Fracción XXII, señala que “el patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”.

Refiriéndose a una forma de despido injustificado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en su Octava Época, Tesis VIII. 2º. J/7, Gaceta Número 51, pág. 67.- Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX-Marzo, pág. 93. **DESPIDO INJUSTIFICADO INICIO DEL COMPUTO DEL TERMINO PARA EFECTUARLO.** De acuerdo con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, es a partir del día siguiente de la alegada como fecha de despido por el trabajador en que debe empezara computarse el término prescriptivo de la especifica causa despedir en que aquél sustentó sus pretensiones, y no el siguiente a aquella en la que, según la demandada, ocurrieron otros hechos que sirven de apoyo ala excepción que opuso, consistente en que el propio trabajador fue despedido justificadamente con antelación al despido que sirvió de causa en el juicio laboral.

De lo anterior se concluye que el despido injustificado se configura cuando el trabajador es separado de sus labores sin que haya incurrido en ninguna de las causales que prevé el artículo 47 de la Ley de la materia por lo que debe admitirse que dicho acto fue voluntad del patrón con la única finalidad de dar por terminado el vínculo de trabajo sin que haya existido motivo grave para tal efecto, haciéndose acreedor el mismo a cubrir al trabajador las indemnizaciones correspondientes que la ley señala.

69 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Responsabilidades por despidos injustificados o reajustes de personal en México, en Estados Unidos y en Ibero América. Primera Edición, Trillas, México, 1996, Pág. 22.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

Por vivir en un estado de derecho, nos regimos bajo los preceptos de nuestra Carta Magna, que es un ordenamiento jurídico que contiene un conjunto de normas que engendra las demás leyes ordinarias vigentes basadas en ella, con una fuerza activa e informadora, con el conocimiento de la teoría ya sintetizada, que conduce a una especial aplicación a la legislación escrita, tan bien coordinada de llevar a la práctica los preceptos constitucionales con la pureza y la continuidad necesaria, dotada de ciertas características que la hacen ley fundamental, por tener conceptos absolutos, relativos, positivos, ideales, pactistas, históricos y sociológicos, que influye de tal modo en todas las leyes promulgadas en el país, que las obliga a ser lo que son y como son, sin permitirles ser de otro modo.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Al considerar los legisladores, que el trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la actividad económica del país, sintieron la necesidad indispensable de elaborar una legislación en armonía con el desarrollo y progresos actuales de la Nación que postule formulas para modificar, dignificar y regular la actividad humana mismos que deberían quedar plasmados en nuestra Carta Magna, buscando afanosamente un equilibrio entre el capital y el trabajo íntimamente vinculado al bien común.

Con el surgimiento del artículo 123, que integra el título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, denominado del trabajo y de la previsión social, contiene los principios básicos que rigen sobre todo contrato de trabajo y los derechos irrenunciables fundamentales que deben ser para todos los trabajadores, así como las obligaciones que tienen.

Siendo un merito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro, para mejorar las condiciones de vida para el pueblo de México, siendo la Constitución Mexicana la primera en elevar a la categoría de norma fundamental, el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora, misma que quedo aprobada el 27 de enero de 1917.

Las bases de este precepto establece que son de naturaleza "tutelar, imperativa e irrenunciable, son tutelares por que tienen por objeto proteger a una clase social determinada, son imperativas por que se imponen a la voluntad de las partes en una relación laboral y son irrenunciables por que ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran pueden declinarlos o renunciar a su aplicación." 70

Al quedar aprobado por el constituyente el artículo 123 constitucional se enuncian entre otros derechos los siguientes:

- Jornada máxima de ocho horas.
- Descanso semanal
- Las mujeres gozarán de una incapacidad de seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo.
- Fijación de la participación de los trabajadores en las utilidades generadas por las empresas, tomando como base gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta.

70 Derechos del Pueblo Mexicano A través de sus Constituciones. Tomo VIII, Porrúa, México, 1978, Pág.614

- Normas de seguridad e higiene.
- El derecho a huelga para conseguir el equilibrio entre el trabajo y capital.
- El pago de salario en efectivo a los trabajadores.
- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Obligación de indemnizar al trabajador, por insumisión al arbitraje.
- La obligación de reinstalar al trabajador por despido injustificado.

Debemos admitir que por mandato constitucional y como se desprende de la fracción XX del artículo 123, las autoridades encargadas de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, derivados de servicios de cualquier índole se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, que es independiente del poder judicial.

Los legisladores siempre pendientes de dar cumplimiento al mandato constitucional a los conflictos derivados de la relación de trabajo vieron la necesidad de resolver por medio de procedimientos mas expeditos y con mas justas normas las controversias entre trabajadores y patronos, obligó a la Suprema Corte, a variar su jurisprudencia y a establecer que las juntas de Conciliación y Arbitraje no solamente tiene la función de proponer soluciones a las controversias de trabajo, sino que también les asiste jurisdicción, como verdaderos tribunales del trabajo que son, para conocer la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos que emite, con modalidades propias predominando la oralidad mediante audiencias publicas, concentración y sencillez del proceso.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se caracterizan, por poseer una naturaleza compleja ya que las mismas se instituyeron para prevenir, conciliar y resolver los conflictos individuales y colectivo de trabajo, encomendadas en su totalidad a organismos que representan por una parte los intereses y puntos de vista de los factores de la producción, trabajo y capital, y por otra el interés general de la nación, de ahí la organización tripartita de nuestras juntas, las que se integran con representantes de los trabajadores, de los patronos y un representante del gobierno.

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

Fracción XXII, "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

El legislador pendiente de los derechos de los trabajadores, se puede observar en las fracciones XXI y XXI del citado artículo 123, de donde se desprende el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiendo al patrono la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente, eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la junta, cuyo no sometimiento implica la rescisión del contrato del trabajo mediante el pago de la indemnización y de las cantidades correspondientes a la responsabilidad del conflicto, previstas por la ley.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia mas o menos duradera, sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento.

Podemos señalar de manera muy amplia que son normas de estabilidad del trabajador en la fuente de trabajo, todas aquellas que tienen como objeto evitar la extinción del trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Aunado a lo anterior, otra importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo es la regla que determina que en principio todo vinculo contractual se entiende celebrado por tiempo indeterminado o indefinido, con excepción de aquellas relaciones de trabajo que pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, concluyendo que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Dicha estabilidad en el empleo, es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su trabajo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por la ley que originé o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo.

Respecto a esta estabilidad podemos decir que es absoluta, cuando se niega al patrono de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador.

Se habla de estabilidad relativa, cuando se autoriza al patrono en grados variables a disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago una indemnización.

De acuerdo a la excepción antes citada la estabilidad en el empleo puede ser dividida en estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o propia.

En la estabilidad relativa impropia, el despido se traduce solo en un obstáculo a través de la obligación del patrono de indemnizar al trabajador.

En la estabilidad absoluta o propia, el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador al puesto que venia desempeñando hasta antes del injustificado despido del cual fue objeto.

Por lo anterior, debe quedar precisado que la disolución de la relación trabajo, depende únicamente de la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente del patrono por ser la estabilidad un derecho para el trabajador y nunca deber para él.

En razón que los trabajadores pueden renunciar a su empleo con la facultad que les confiere la ley en cualquier tiempo con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la fuente de trabajo, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios, como se desprende del artículo quinto constitucional que dice " El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley sin

poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles.

Ahora bien, la ley suprema en su artículo 73 fracción X, señala que el Congreso de la Unión, es el único facultado "Para legislar en toda la republica, sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuesta y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

Se ha señalado con anterioridad que el Congreso de la Unión esta constitucionalmente facultado para expedir leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123, pero debemos admitir que en cualquier sociedad las aspiraciones de los unos chocan abiertamente con las aspiraciones de los otros, es así que los legisladores buscando el equilibrio entre trabajadores y patronos, han señalado que leyes regulan el trabajo así como las autoridades encargadas de aplicar las leyes laborales en su caso resolver conflictos y solucionar los problemas que tengan los trabajadores en el buen desempeño de sus labores.

En México las leyes que regulan el trabajo son:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero de 1917, apartados A y B del artículo 123.
- La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los legisladores reconocieron que ante el surgimiento de los conflictos de trabajo, que iban mas allá de la jurisdicción de las juntas de los estados y que por lo mismo no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional y a los intereses de los trabajadores, rebelaron la necesidad de establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y precisar que autoridades pueden intervenir para la aplicación de las normas de trabajo.

Para tal efecto la ley establece que autoridades son las encargadas de aplicar las leyes Laborales, en su caso resolver conflictos y solucionar los problemas que tengan los trabajadores en el buen desempeño de sus labores, es así que los legisladores se han dado a la tarea de formular una serie de normas que contemplan sus facultades de integración.

Las Autoridades Administrativas son:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- Las Autoridades de las, Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos del Trabajo.

Las Comisiones son:

- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Las Autoridades Jurisdiccionales son:

- Las Juntas Federales y Locales de conciliación
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- Junta Local de Conciliación y Arbitraje
- Al Jurado de Responsabilidades.

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970

Convencidos los legisladores de la dinámica económica y social que operó en nuestro país, vieron la necesidad de elaborar una nueva Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a las necesidades de la época, mediante un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, tendiente a la regulación armónica y justa de la relación entre el capital y el trabajo, para que fueran aplicables los principios que emanan del artículo 123 constitucional.

A propuesta de Ejecutivo, el anteproyecto fue divulgado el primero de mayo del año 1968, entre los sectores obreros y patronales a efecto de que lo estudiaran y vertieran sus opiniones y formularan las observaciones que juzgasen convenientes.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones en el mes de diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, se efectuó una segunda discusión

con la participación de representantes de trabajadores y patronos.

Posteriormente el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora, al cabo de la misma se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del primero de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo del mismo año, abrogando la ley laboral del 18 de agosto de 1931.

La nueva ley ratificó la oralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales, aumentó el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores, se suprimió el trámite de la incompetencia por inhibitoria que propiciaba dilaciones excesivas.

Señaló el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación, demanda y excepciones, se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a las Juntas para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer, en el capítulo de pruebas se incluyó la inspección omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

A pesar del principio constitucional de la estabilidad en el empleo la propia ley de 1970 que nos ocupa, faculta al patrono a rescindir el vínculo laboral que lo une con el trabajador sin responsabilidad, cuando el mismo incurre en una o varias causales que señala en artículo 47, que a continuación se mencionan:

- La simple inhabilidad del trabajador puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con la parte final de la fracción IV del artículo 53 del código laboral vigente.

- La falta de probidad, la constituye el hecho de disponer de bienes del patrono cualquiera que sea su valor.
- La alteración de la disciplina en el centro del trabajo.
- Falta de probidad, al observar una conducta ajena a un recto proceder fuera del servicio.
- Cualquier daño que ocasione el trabajador a la maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo
- Por negligencia, haciendo lo que no debe hacer o dejando lo que debe hacer o dejando lo que debe hacer para evitar el daño al centro de trabajo
- Cuando por imprudencia o descuido inexcusable del trabajador, pone en riesgo la seguridad de la fuente de trabajo o bien de las personas que se encuentran en la misma.
- Asumir el trabajador una conducta que se aparte de lo que en un lugar y en un momento determinado, la comunidad acepte como buenas costumbres.
- Revelar cualquier técnica que se aplique en el trabajo, que tengan el carácter de reservado para la empresa.
- Tener el trabajador mas de tres faltas injustificadas en un periodo de treinta días sin permiso del patrono
- Desobediencia del trabajador a realizar el trabajo contratado.

- La negativa para usar el equipo de seguridad o para adoptar las medidas de seguridad e higiene dentro de la empresa.
- Trabajar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo en este último caso sea por prescripción médica.
- La sentencia ejecutoriada que imponga una pena de prisión al trabajador.
- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes a los que trabajo se refiere.
- El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión.

Por lo que hace al primer párrafo de la fracción antes citada el legislador, limita al patrono que esa analogía tiene que referirse a las causas establecidas en las fracciones anteriores, sin dar margen a que se invocasen causas de despidos basadas en apreciaciones subjetivas del patrón.

En su párrafo segundo de la fracción en cita, señala que el patrono deberá dar el aviso del despido al trabajador, sin que esto conlleve sanción alguna por lo que se considera que era una norma incompleta ya que únicamente podía reportar una sanción administrativa, prevaleciendo en el ámbito práctico la regla general notoriamente civilista en materia de prueba, de quien afirma esta obligado a probar, razón por la cual de la prueba, lo es para las partes en el proceso respecto de sus pretensiones y excepciones.

Tomando en consideración que la estabilidad del trabajador en el empleo es un derecho y no un deber como lo prevé el artículo 48 del código laboral, ya

que el mismo señala que el trabajador despedido podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario si en el juicio correspondiente no comprueba el patrono la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además de cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le pague los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

De acuerdo al artículo 48 en cita el trabajador no esta obligado a optar por la reinstalación por la indemnización al formular su demanda, si no de la obligación del patrón de cumplir el contrato de trabajo o el pago de la indemnización, en los casos de despido injustificado, una vez que se ha probado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en ese momento es cuando el trabajador podrá optar por su reinstalación o su indemnización, toda vez que la ley no precisa en que momento puede elegir los derechos que la misma le confiere, por lo que se concluye que deberá hacerse en el acto en que se solicita la ejecución del laudo.

Pues bien a pesar del multicitado principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, la propia ley señala diversas excepciones para que el patrono no reinstale a un trabajador despedido, como lo prevé en su artículo 49 de la ley de la materia que a la letra dice, "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las

características de sus labores esta en contacto directo y permanente con el y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación del trabajo;

- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio domestico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Por lo que hace a la fracción primera la oportunidad al patrón para que en ese plazo que debe ser inferior a un año conozca al trabajador y sus posibilidades de adaptación y rendimiento en el trabajo, las cuales de no ser satisfactorias permiten el despido mediante indemnización y eximen al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador.

La excepción contenida en la fracción segunda del artículo en cita se facilita cuando el patrón es persona física, toda vez que si se desprende de autos que existe una incompatibilidad personal entre el trabajador y el patrón, y las características de las labores requieren un contacto directo y permanente entre ambos, es evidente que no es posible mantener la relación de trabajo por qué sería atentatorio a la libertad humana.

Bajo este orden de ideas, dicha excepción se complica cuando el patrón es una persona moral, por que el contacto que tiene el trabajador con ella es impersonal, no obstante que la fricción pueda ser grave con un representante del patrono, creemos que no se está en la hipótesis de la fracción segunda del artículo 49, para eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador.

Respecto a la fracción tercera, si el trabajador se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo ante autoridad competente, y por su parte el patrono se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fué despedido por haber perdida la misma y pone a su disposición las prestaciones consignadas en la ley, corresponde al patrono la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el trabajador tienen la característica de las funciones consideradas como de confianza, de no acreditar dicha circunstancia no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

El trabajador domestico por la característica que tiene con el patrono es decir un contacto directo e inmediato, el mismo se encuentra en una permanente inseguridad jurídica, por que carece de estabilidad en el empleo ya que el mismo encuadra en uno de los supuestos de excepción del artículo 49, permitiéndole al patrono extinguir la relación laboral, sin necesidad de demostrar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que tenga causa para ello entregando a cambio una indemnización.

Otra excepción que tiene el patrón para no cumplir el contrato de trabajo se desprende del artículo 845, de la ley vigente de 1970 que dispone: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar un laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo:
- II. Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario
- III. Procederá 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 condenara al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123 fracción XXII, apartado "A" de la constitución."

Esta excepción señalada en el artículo en cita, se refiere a los contratos colectivos, pues tratándose de los individuales el patrón tiene la obligación de acatar el laudo o someterse al arbitraje, con las solas excepciones que determina el artículo 49 de la ley.

Como puede advertirse los artículos 49 y 845 de la ley de 1970 que nos ocupa, autoriza al patrón a que quebrantar de manera violenta el derecho de estabilidad en el trabajo, con la única obligación que indemnice en estos casos a los trabajadores como lo establece el artículo 50 que consiste en:

"I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicio prestados; si excediera de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes que hubiera prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones que se refieren las fracciones

anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

Admitiendo que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la prestación de un trabajo y se disuelve al cesar la misma, porque el patrono despida al trabajador o por que este se separe alegando una causa justificada, el trabajador puede inconformarse y exigir su reinstalación o bien el pago de una indemnización, mediante un procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Encontrándonos en la practica laboral que la ley de 1970, continúa con la mística clasista, en materia de prueba que quien afirma esta obligado a probar, esto es la igualdad de las partes en el procedimiento, siendo omisa dicha ley en referencia a alguna a la carga de la prueba para la parte patronal.

3.3. Reformas Procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo

Nuestra legislación laboral, se ha visto obligada a una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora en su dignidad y bienestar, con fines inmediatos para poder adecuarse a las transformaciones sociales y económicas de nuestro país, buscando la culminación de los ideales supremos consagrados en nuestra carta magna que deben ser con inminente renovación para establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas con la expectativa de evitar que los conflictos laborales presentados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se rezaguen.

En la exposición de motivos de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, señalan que ha sido un propósito fundamental del actual gobierno,

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas y cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 constitucional y que es responsabilidad de los tribunales laborales.

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

El proyecto que se presentó a la consideración del poder legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal para lo cual se incluye hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

Mismas reformas que fueron aprobadas y publicadas en el Diario Oficial en fecha 4 de enero de 1980, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año, teniendo por objeto evitar un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, subsanar deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto que es un derecho de clase.

Bajo éste principio y del espíritu social que caracteriza a nuestro derecho del trabajo, fueron plasmadas las reformas al procedimiento entre las que destacan:

- los efectos del aviso del despido;
- la preeminencia de la conciliación, como medio de resolución de los conflictos;

- la concentración del procedimiento;
- la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador;
- la carga de la prueba al patrón;
- las modificaciones en el procedimiento de huelga; y
- la aparición inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad.

La adición al artículo 47, se trata del procedimiento que deberá seguir el patrón para rescindir el vínculo laboral, teniendo por objeto la adición que no se puede argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

Dicha adición en primer lugar se prevé un procedimiento legal, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje para efectuar la notificación al trabajador en caso de que se rehúse a recibirla.

La trascendencia de ésta adición al artículo que se cita, consiste en que la falta del aviso por sí sola bastará para que se considere que el despido fue injustificado, la omisión del aviso ya no constituye una simple falta administrativa que ocasionaría únicamente una sanción sino que la esencia reside en el incumplimiento de una norma que implica violaciones a la garantía o derecho del trabajador a ser notificado de la fecha y de la causa del despido para estar en posibilidades de impugnarlo, pues de otro modo quedaría en estado de indefensión.

La modificación del artículo 47, es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introduce y que dan origen a la celeridad del procedimiento, siendo esto un objetivo fundamental de nuestro derecho de clase. .

Admitimos que dicha adición al precepto citado, es imprescindible para

lograr una paridad procesal, diversos autores no están de acuerdo ya que la consideran inconstitucional al violar en forma flagrante la garantía de audiencia tutelada por el artículo 14 constitucional, al afectar bienes y derechos sin que la parte haya sido oída y vencida en juicio.

Los legisladores al ver la necesidad de resolver las controversias de trabajo de una manera expedita, insisten en la necesaria conciliación para poner fin a los conflictos laborales, proponiendo con las reformas a la ley una innovación muy especial al destacar en forma solemne la importancia de la etapa conciliatoria, ya que impone la obligación de que las partes comparezcan personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores, o apoderados con el objeto de darle una mayor eficacia a dicha institución.

Inclusive la reforma insiste en la conciliación como se prevé en la innovación de la Fracción I del artículo 878, donde motiva a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que insista en la conciliación, siendo ésta una especie de última llamada para la etapa conciliatoria dentro del período del arbitraje, que a la letra dice: " el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda".

Por tal razón, la conciliación debe ser considerada como un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente antes de someter la diferencia de intereses a un proceso que pueda afectar los intereses de las partes, la conciliación es una institución al servicio de la justicia, históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo que propicia un encuentro entre trabajadores y patronos ante la autoridad que con su amigable intervención contribuya a la solución de los conflictos derivados del trabajo.

A este respecto, la doctrina ha sostenido que la conciliación debe realizarse con el carácter de un acto personalísimo porque los apoderados o abogados patronos normalmente alejar a las partes de la conciliación.

En cuanto a la concentración del procedimiento, al advertir los legisladores que estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertían en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores y que entre más se prolongaba el mismo mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas a la ley, tienen como finalidad otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos tanto individuales como colectivos, además de establecer una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en juicio de dichas prerrogativas, con la concentración precisa que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Además la publicidad con la que deben desarrollarse los procesos ante la Juntas mismos que deberán ventilarse públicamente y por excepción podrá ordenarse que sean a puerta cerrada cuando lo exija el conflicto laboral por cuestiones que afecten a la moral o a las buenas costumbres.

Debiendo ser gratuito de acuerdo al principio señalado en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, dónde señala que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla y que sus servicios serán gratuitos y en consecuencia prohibidas las costas judiciales .

Puntualizando ésta reforma a la ley el principio de inmediatez obligando a los juzgadores del conflicto laboral a que estén presentes durante el procedimiento en contacto directo con las actuaciones para que pueda resolver

con pleno conocimiento, congruencia a verdad sabida y buena fe guardada como lo marca la ley.

Otro de los principios de dicha reforma es el de el proceso sea predominantemente oral sin pérdida de la certeza en la información que resulta de las promociones escritas.

Debiendo iniciarse el proceso laboral a instancia de parte, quien manifieste el interés de reclamar una inconformidad ante la Junta competente derivada de una controversia de trabajo y nunca podrá ser de oficio.

Uno de los aspectos más benéficos para los trabajadores, en general producto de la reforma procesal de 1980, es sin lugar a dudas la implantación de la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, facultando a la Junta de Conciliación correspondiente para subsanar la misma, esta disposición permitirá que al trabajador se le reconozca íntegramente el derecho que tenga, independientemente de la forma en que lo reclame.

En un fragmento de la exposición de motivos de las reformas a la Ley de 1980, señala "subsanar las deficiencias de la demanda, la iniciativa constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico, la propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el juicio de amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas del derecho social". 71

Lo anterior se desprende del artículo 76 Bis de la legislación de amparo donde señala que las autoridades que conozcan el Juicio de Amparo, deberán

71 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit, Pág. 427.

suplir las deficiencias de los conceptos de violación de la demanda, así como los agravios formulados en los recursos que esta Ley establece en materia laboral, la suplencia sólo se aplicará a favor del trabajador.

De éste modo el trabajador no estará expuesto a que en caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promueve obtenía un laudo desfavorable a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, no se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene; sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella con estricto apego a la ley con el principio de equidad procesal.

Gracias a la reforma de 1980 a la ley y con la aparición del artículo 685, precepto totalmente nuevo en relación con la ley de 1970, faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión al admitir la demanda, para el efecto de regular el procedimiento, ésta atribución cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cauce que le señalan los preceptos legales, no lesiona los principios de seguridad e igualdad de las partes.

La suplencia radica cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley deriven de la acción intentada conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta al momento de admitir la demanda subsanará la misma.

La Junta integrará la demanda con las prestaciones que se desprendan de los hechos expuestos por el trabajador, lo que significa sencillamente aplicar las consecuencias jurídicas de los mismos, que tiene un claro antecedente en la ejecutoria de la Suprema Corte en el sentido de que si un trabajador

demanda la indemnización constitucional por despido injustificado y omite reclamar los salarios vencidos, si obtiene un laudo favorable, la Junta condenará al pago de tres meses de salario y a los salarios caídos hasta que se cumplimente el laudo, porque éstos son una consecuencia legal del despido injustificado, conforme al artículo 48 de la Ley, en tal virtud dé subsana la pretensión pero no se prejuzga la decisión de la Junta que dependerá de la comprobación de los hechos expuestos en la demanda y por tanto no se convierte en juez y parte.

Con dicha suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la imparcialidad del juzgador no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario es imparcial cuando resuelve conforme a la ley y procura que las partes tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel y no sean los patronos los que se aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o tropiezos de los trabajadores.

Sin embargo, diversos abogados patronales no admiten la figura de la suplencia, en su opinión señalan que la misma "viola el inciso XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para decidir los conflictos, pero no en modo alguno para ayudar a una de las partes o específicamente a la parte trabajadora, no cabría invocar que el artículo 123 es un mínimo a favor de los trabajadores porque las facultades de los organismos del Estado tienen que ser específicas, sólo pueden hacer aquello para lo que fueron constituidos, a ésta consideración habría que agregar la ya expuesta: no es congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir." 72

72 DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1991, Págs. 99 y 100.

Dicha opinión no es aceptable dada la naturaleza del derecho del trabajo, ya que la suplencia busca la igualdad de las partes en el proceso, es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto, pero ésta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el procesal insistiendo que las disciplinas sociales son protectoras, tutelares y reivindicatorias de los trabajadores económicamente débiles y hacia éstos objetivos tiende la reforma procesal de 1980.

La reforma procesal relativa a la carga de la prueba al patrón, fue otro de los beneficios de los trabajadores al eximirlos de dicha carga bajo el principio que debe probar quien está en mejores condiciones de hacerla, cuando la Junta por otros medios esté en posibilidades de llegar a conocer los hechos de la demanda. Lo anterior se desprende en lo dispuesto por el artículo 784 innovador de la carga de la prueba que dice: " En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causas 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 ésta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios
- X. Disfrute y pago de las vacaciones

- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y antigüedad
- XII. Monto y pago del salario
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. incorporación y aportación al Fondo de la Vivienda.”

De los documentos que normalmente inciden en la relación obrero patronal y atendiendo a la carga probatoria, será el patrón quien tiene la obligación de que exhibir en juicio su existencia, como lo prevé el artículo 804 de nuestra ley que señala "El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II. listas de raya o nomina de personal cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salario
- III. controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo
- IV. comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere ésta ley, y
- V. los demás que señalan las leyes.”

La referida carga procesal al patrón se traduce en un precepto imperativo para la autoridad bastando sólo que el trabajador invoque, los preceptos antes citados se tornan importantes en razón de las consecuencias de su incumplimiento, toda vez que en disposición expresa en el artículo 805 de dicho ordenamiento su no acatamiento conlleva la presunción de ser ciertos los hechos que el trabajador expresa en su demanda, en relación con tales documentos salvo la prueba en contrario.

De éste modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salarios, antigüedad, constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, participación de utilidades entre otros.

Justificando la reforma, el maestro José Dávalos opinando que "en una controversia entre iguales resulta justo que quien afirma esté obligado a probar, pero entre desiguales, ésta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil del proceso rompiendo anquilosados criterios, obedece a la necesidad de liberar al trabajador de las obligaciones de probar aspectos más que difíciles, y que en cambio el patrón puede acreditar con toda facilidad con base en los documentos que conforme a la ley debe conservar en la empresa." 73.

Como se ha visto con anterioridad, la carga de la prueba al patrón fue el resultado de la reforma de 1980 a la Ley Vigente y dada la trascendencia de la misma y por ser el tema central de ésta tesis, precisando que la carga procesal es dentro de los despidos injustificados, razón por la cual se continuará su estudio en el siguiente capítulo en forma pormenorizada y de su aplicación en la práctica laboral.

3.4. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

La jurisprudencia son las resoluciones que emite la Suprema Corte de Justicia, los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, como lo establece el párrafo segundo del Artículo 192 de la Ley de Amparo que dice " las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo

73 Ibidem, Pág. 105.

resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros".

En el sistema jurídico mexicano, la jurisprudencia junto con la ley, la costumbre, la doctrina, y los principios generales de derecho, están considerados como fuentes de derecho. Nuestro país como Estado de Derecho, resuelve las controversias conforme a la letra de la ley o a su interpretación jurídica. A falta de ley, se resolverán los conflictos conforme a los principios generales de derecho, de acuerdo a lo establecido por el artículo 14 de nuestra Ley Fundamental.

La jurisprudencia, coadyuva con las leyes previamente establecidas para la resolver los conflictos derivados de un conflicto laboral y estar en posibilidades de emitir una resolución apegada a derecho tomando en consideración que en las leyes que nos rigen nos encontramos que dada la diversidad de conflictos que surgen por la dinámica económica de nuestro país, muchos de ellos no se encuentran tipificados.

La jurisprudencia es la interpretación jurisdiccional del derecho positivo que conforme a la legislación mexicana, sólo pueden realizar los tribunales federales. Para que pueda considerarse que exista una jurisprudencia aplicable, es necesario que la interpretación de la ley se ejecute sobre casos concretos, y se repita al menos en cinco ocasiones y siempre en el mismo sentido, y viene a llenar los vacíos jurídicos existentes en nuestro sistema .

La Ley de Amparo en su artículo 193 en su párrafo segundo señala que los Tribunales Colegiados de Circuito, también crean jurisprudencia como lo señala el referido precepto que dice "las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas de sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y

que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada Tribunal Colegiado.”

En nuestro sistema jurídico, encontramos que existe jurisprudencia que sólo obligan a determinados órganos jurisdiccionales, el artículo 193 de la Ley de Amparo, establece esta obligatoriedad al determinar que "la jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del Fuero Común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo locales y federales.”

De acuerdo al precepto anterior, encontramos que los Tribunales Colegiados de Circuito, pueden establecer jurisprudencia obligatoria para las autoridades que señala, con la limitación para que su aplicación sea ejercida, es que las referidas autoridades se encuentren dentro del ámbito de la competencia territorial del Circuito en que forme parte el Tribunal Colegiado de que se trate.

Cabe mencionar que al no tomar en cuenta la jurisprudencia a la solución de los conflictos laborales, puede pagarse un alto precio pues sus normas jurídicas son de constante aplicación y además son obligatorias como lo prevé el artículo 192 de la Ley de Amparo, que a la letra dice, "la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo locales o federales.”

La jurisprudencia constituye el instrumento con que la cual el juzgador

cuenta, para que la labor que desempeña y que le otorga la Ley Fundamental sea eficaz y conlleve a una mejor impartición de justicia.

Tomando en consideración lo imprescindible que es la jurisprudencia en nuestro derecho para que el juzgador esté en mejores posibilidades de emitir una resolución derivada de un despido injustificado, a continuación me permito transcribir las siguientes jurisprudencias, relacionadas con el tema de ésta tesis la primera emitida por la Cuarta Sala, Tesis 6321 Apéndice 1988, Segunda Parte, Página 1070 que a la letra dice:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL. El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos tiene en su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame al patrón en un plazo relativamente breve como es el de un mes (ahora dos en la ley actual) que la ley establece para deducir la acción respectiva y que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido."

"DESPIDO INJUSTIFICADO. Basta con que el patrón impida por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato ha desempeñar su trabajo o que se rehúse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con éste procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente."

La anterior tesis fue emitida por la Cuarta Sala, Tesis 634, Apéndice 1988 Segunda Parte, Página 1071.

3.5. Tesis Jurisprudenciales

El sistema jurídico mexicano, siempre se ha encaminado a que la procuración de justicia tenga su base en el conocimiento de la legislación, y para ello ha implementado diversos medios para su mayor y mejor difusión, por ello, a partir de las reformas a la Ley de Amparo publicadas en el Diario Oficial del cinco de Enero de 1988, y en vigor desde el quince del mismo mes y año, y en términos del segundo párrafo de la Fracción IV de artículo 195 de la ley de Amparo que a la letra dice "conservar un archivo, para consulta pública, que contenga todas las tesis jurisprudenciales integradas por cada uno de los citados órganos jurisdiccionales y las que hubiesen recibido de los demás. El Semanario Judicial de la Federación, deberá publicar mensualmente en una gaceta especial, las tesis jurisprudencia les que reciba del Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, publicación que será editada y distribuida en forma eficiente para facilitar en conocimiento de su contenido."

Cabe mencionar que las Tesis de Jurisprudencia que emita el Pleno, son obligatorias para las Salas que integran la Corte así como para todo tipo de Tribunales previamente establecidos, abarcando todas las competencias por razón de territorio y de materia.

En el ámbito laboral, la jurisprudencia obligatoria para los tribunales federales y locales, se emite a través del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y de acuerdo al artículo 192 de la ley de Amparo, las tesis de jurisprudencia en materia de trabajo, corresponde a la Segunda Sala, haciendo notar que anteriormente la sala encargada de la emisión de las tesis

de jurisprudencia en materia de trabajo correspondía la Cuarta Sala.

A efecto de demostrar lo imprescindible de la aplicación de las tesis jurisprudenciales para resolver las controversias laborales, me permito transcribir las siguientes.

“DESPIDO, NEGATIVA DEL EXCEPCION DE ABANDONO CARGA DE LA PRUEBA. Si un trabajador demanda indemnización o reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente y el patrón opone como única excepción y defensa que fue aquel quien abandono el trabajo corresponde al demandado probar la excepción.”

La anterior tesis fue emitida por la Cuarta Sala, Tesis 637, Apéndice 1988, Segunda Parte, Página 1073.

“DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIÉNDOSE LA ANTIGÜEDAD NO IMPLICA MALA FE. Existe mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo en los conflictos originados por despido, cuando en dicho ofrecimiento modifica en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando; esto es que pretende que el trabajador regrese con un salario menor con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, en suma, que pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo; pero tal mala fe no existe cuando el patrón controvierta la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación de contrato de trabajo que altere el mismo.”

La anterior tesis fue emitida por la Cuarta Sala, Tesis 638, Apéndice 1988, Segunda Parte, Página 1073.

3.6. Contradicción de Tesis Jurisprudenciales

De acuerdo a la facultad que tienen los Tribunales Colegiados de Circuito para emitir tesis de jurisprudencia, es común que de acuerdo a la diversidad de criterios, se emitan resoluciones contradictorias en conflictos similares, aún tratándose de Tribunales Colegiados del mismo Circuito, ante ello el propio artículo 192 de la Ley de Amparo, prevé tal situación, al precisar que "también constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados".

La jurisprudencia por contradicción de tesis, viene a establecer el criterio con que las autoridades laborales deben actuar para la resolución de los conflictos que en el fondo sean similares, lo anterior lo prevé nuestra Carta Magna en su artículo 123 Fracción XIII donde precisa que los tribunales colegiados de Circuito que sustenten tesis contradictorias constituyendo jurisprudencia por sí mismas, es decir, conforma jurisprudencia con un solo caso sin necesidad de apoyar ésta postura en la Ley de Amparo para fijar jurisprudencia en casos de contradicción.

Como ejemplo de una resolución de contradicción de tesis transcribimos la siguiente:

"DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO HECHO POR APODERADO NO IMPLICA MALA FE. De acuerdo con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las reglas establecidas en las cuatro fracciones de la propia norma legal. Por tanto, basta que la persona que comparezca como apoderado de otra, física o moral, demuestre mediante los documentos respectivos su autorización legal, para que, por consiguiente los

actos que realice obliguen a la persona representada, que, entre otros, está el de proponer al trabajador se reincorpore a sus labores, sin que sea menester que el poder correspondiente contenga expresamente ésa facultad, ya que ello es innecesario, dado que tal acto no lo reserva la Ley Federal del Trabajo al patrón, en cuanto sea él directamente quien lo realice, independientemente de que el demandado, al elegir comparecer a juicio mediante su apoderado su voluntad es la que éste le sustituye en todo lo relacionado con la controversia que se suscite, salvo excepciones previstas en el citado ordenamiento jurídico, vg. La absolción de posiciones y otros casos en los que la parte directa debe apersonarse. Por ende, si el ofrecimiento de trabajo no se encuentra en ésos casos especiales, resulta que si puede el apoderado hacer la propuesta de mérito, sin que para ello sea requisito que se le faculte expresamente y, en tales circunstancias, el ofrecimiento hecho de ésa manera debe catalogarse de buena fe.

Contradicción de Tesis 13/88 entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Tribunal Colegiado del decimoquinto Circuito. 22 de Mayo 1989. 5 Votos.

De lo anterior se desprende que es imprescindible que el juzgador se compenetre y conozca a profundidad las jurisprudencias, ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito, contradicciones de tesis que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito para que tenga un instrumento eficaz para la solución de los conflictos laborales que conozca, ya que en la práctica es común que falta de disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo, y al momento de resolver para ejercer la facultad de impartir justicia, es común que las Juntas de Conciliación y Arbitraje emitan resoluciones que no se encuentran fundadas ni motivadas conforme a derecho, lo que se traduce en violación a las garantías individuales consagradas en nuestra Carta Magna.

CAPITULO CUARTO

LA CARGA DE LA PRUEBA EN DESPIDOS INJUSTIFICADOS

El problema fundamental que se ha presentado en materia de prueba en el procedimiento ordinario laboral, ha sido la notoria desigualdad entre el patrono y el trabajador, desde el punto de vista económico, que se traduce en una indiscutible ventaja para el patrón, porque nadie ignora que todo litigio origina gastos al trabajador, que por muy pequeños que sean esto significa un detrimento en su modesta economía, ante tal situación y el carácter social que prevalece en nuestro derecho laboral, no podía ser otra cosa que establecer reglas generales en materia de prueba buscando condiciones de igualdad y de justicia en el conflicto.

4.1. Carga de la Prueba en el Procedimiento Ordinario

Hablar del procedimiento probatorio que normalmente que implanta el estado en el proceso laboral para regular de manera homogénea, lógica y ordenada el importante cúmulo de actos sobre prueba, es no solo referirse a la cuestión teórica de que en la instancia correspondiente se prueben los hechos, sino que se aplique ciertamente el derecho sustantivo en un laudo justo, o a los requisitos de legalidad que el deber ser aconseja para ofrecer, admitir o desahogar una prueba.

En nuestro sistema procesal laboral existen reglas específicas para determinar que pruebas son admisibles en el proceso como lo prevé el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo que son Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Instrumental de Actuaciones, Fotografías y aquellos medios aprobados por los descubrimientos de la ciencia.

En términos generales, es el principio de la carga probatoria la que determina la conveniencia de que sean las partes, quienes principalmente hayan de probar, la carga de la prueba recae así sobre ambas partes, en el sentido en que cada una de ellas, so pena de no persuadir a la Junta y perder el fallo definitivo y no podrán demostrar los aspectos verdaderos en que basen sus pretensiones o excepciones, objeto del proceso.

La carga de la prueba es consecuentemente una regla de conducta potestativa para las partes, que indirectamente le señala cuales son los hechos que a cada uno les interesa probar a efecto de que sean considerados como ciertos por el órgano jurisdiccional, de no cumplir con dichas cargas, las consecuencias se traducirán en no alcanzar, en la sentencia definitiva, la tutela de la pretensión o excepción deducida, siendo importante señalar que la carga no se puede confundir con la obligación, ya que esta es exigible y la carga no, aun cuando la necesidad de intereses en juego lo exige.

Respecto a la utilidad del medio probatorio, deberá ofrecerse para que el juzgador tenga elementos para resolver conforme a lo alegado y probado, en caso contrario estaríamos en lo que establece el principio que dice lo que esta fuera del expediente esta fuera del mundo, implica que la prueba propuesta necesariamente se dirigirá a la demostración de hechos indicios que realmente requieran o puedan ser probados, pues existen sucesos que no lo necesitan ser, así como también hay dispensas legales de comprobación, será prueba inútil por lo tanto, aquella ofrecida sobre hechos o indicios que conforme a derecho no precisen probarse en un proceso concreto.

En cuanto a la utilidad del medio probatorio se encuentra determinada en la Ley que nos rige en el artículo 779 que dice "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello".

De lo anterior se desprende que hay excepciones a la necesidad de probar que a continuación se mencionan.

- Las Normas Jurídicas, porque el derecho no es materia de prueba
- Hechos Notorios.
- Los que tienen a su favor una presunción legal.
- Los ya probados admitidos y confesados.

Cabe mencionar que no todo lo que consideren las partes a su arbitrio como medios de prueba puede incluirse validamente, los fundamentos que nos sirven para determinar la ilicitud de las pruebas, se derivan de no tener validez científica reconocida, de atentar contra la moral, la libertad o la dignidad de las personas, de no estar autorizadas por la ley o bien porque las prohibía, en tales sentidos serían contrarias a derecho, la magia, el suero de la verdad, etc. que carecen de validez científica, las que se derivan de violencias físicas y morales.

Partiendo de la premisa que normalmente los hechos están sujetos a prueba, debemos admitir que el objeto de la prueba es lo que se debe probar o sea los hechos o lo afirmado por las partes.

También se puede presentar que el objeto de la prueba se haga consistir, no en la existencia de un hecho, sino en la inexistencia, como en los casos de los procesos laborales donde se niega el despido, así como la relación de trabajo.

Diremos que no todos los hechos alegados por las partes y controvertidos son objeto de prueba como lo señala el artículo 777 que dice "Las Pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".

Es importante al hablar de la carga de la prueba, distinguir cuales son los sujetos procesales que giran y existen alrededor de la misma y que son quienes en el proceso la harán valer.

La mayor responsabilidad del actor y demandado, en un proceso es obviamente producir la prueba que corresponda a su posición en el litigio, los viejos axiomas han sido abandonados en el mundo del derecho procesal laboral y hoy no es cierto que el que afirma esta obligado a probar y que los hechos negativos no aportan carga alguna.

Las partes en el proceso tienen facultades amplísimas en todo el tema probatorio desde luego a ofrecer cuantas pruebas convengan a sus intereses, con la limitación más formal que real, de que no podrán utilizar medios de prueba contrarios a la moral y al derecho, pero también a ejercer un derecho de crítica sobre las pruebas del contrario que se pueden manifestar de muy diferentes maneras como es entre otras; repreguntando a sus testigos a ratificantes, objetando los documentos que presente asistiendo a las diligencias de inspección.

Lo anterior se desprende del artículo 781 de la Ley de la materia que dice: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban".

Al respecto a continuación mencionamos el artículo 783 de la citada Ley en el que establece "toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimientos de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, esta obligada a aportarlos cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje".

El problema con relación a la obtención de informes o documentos de autoridad ajena al juicio ha consistido, tradicionalmente en la carga de su solicitud oportuna y la comprobación de la misma solicitud ante la Junta, siendo difícil en muchos casos, que remitan la información en forma expedita, para el esclarecimiento del conflicto.

Una vez que el procedimiento probatorio ha quedado cumplimentado por haberse aportado y desahogado, todos los medios de probar que legalmente se hubieran incorporado al proceso, la Junta se enfrenta a todo ese material probatorio para apreciarlo y sacar de él las consecuencias legales del caso, debe hacerlo analizando prueba por prueba y su relación con los hechos alegados por cada parte, para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuvieran , y así formarse una convicción lo más apegada a la realidad.

Ahora bien, para que el juzgador llegue a esa convicción que le permita dictar su fallo con plena conciencia y convencimiento deberá este apreciar o valorizar, sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso.

Dentro de la Doctrina Jurídica, son clásicos tres sistemas operantes en cuanto la apreciación o valoración de las pruebas rendidas en el juicio la Prueba Legal o Tasada, Prueba Libre y Sistema Mixto.

En el sistema de la prueba legal, el legislador fija las reglas de carácter general y de acuerdo con ellas, ha de resolver el juzgador la fuerza probatoria de cada prueba.

Esta Prueba Tasada, constriñe el papel desempeñado por el juzgador convirtiéndolo en un acumulador de pruebas rendidas. "Con el valor probatorio

prefijado por la Ley por lo que se le reserva una función muy reducida si se compara con la alta designación de que ha sido objeto". 74. tal limitación estimamos que en el fondo representa falta de confianza del legislador hacia el juzgador que tendrá a su cargo la aplicación de la Ley.

Si bien se requieren normas procesales que sean aptas para resolver los conflictos su adecuación y funcionamiento del órgano jurisdiccional, la justicia es un problema de hombres más que de leyes, en ocasiones la arbitrariedad del juzgador no se impide con una regulación legal minuciosa de la prueba, sino con una sólida formación moral en ellos, pues de lo contrario ya se encontrarán supuestas razones jurídicas para darle apariencia de legalidad a su prevaricato, las mejores posibilidades de acierto radica en su preparación profesional sumada a la obligación de explicar los motivos de su convicción.

El sistema de la libre apreciación de las pruebas se caracteriza, porque el legislador concede un libre arbitrio al juzgador a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y en su caso convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas, supone capacidad y criterio suficiente en el juzgador, como para valorar un sin número de circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida y desahogada, hasta llegar a una concepción más clara que es la verdad jurídica buscada en el juicio, es verdad que el manejo de tal sistema probatorio requiere de un juzgador con amplios conocimientos, pero a la vez, otorga una mayor flexibilidad, que permite que se puedan probar los más variados hechos producto de la diversidad de actividades de la época moderna.

74. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal Del Trabajo, Trillas. México. 1989. Pág. 84

Esta libertad de apreciación de las pruebas que se les otorga a las Juntas esta latente una notable desconfianza por su eficacia en la impartición de justicia social, razón por la cual el Juicio de Amparo constituye una garantía de control sobre la libertad de apreciación nominalmente concedida, poniendo de manifiesto la preocupación del estado por garantizar un mínimo de seguridad jurídica que se produce a partir de esa relativa estabilidad que resulta de la observancia obligatoria de la interpretación de los Tribunales de Amparo.

Podemos decir que este sistema impone al peligro de las impresiones del criterio del juzgador, pero permite por otra parte adaptar el resultado del proceso inductivo a las particularidades y mínimas circunstancias del caso.

El Sistema Mixto de valoración de las pruebas, es una conjunción de principios de la valoración legal y libre, de ahí que se ha conocido con la denominación de mixto.

En la actualidad la gran mayoría de las codificaciones aplican éste sistema, pero a pesar de los argumentos de positividad que acerca de él se formulen, la realidad es distinta, ya que si en él se aglutinan los principios rectores de la prueba tasada con el sistema de la libre apreciación de la prueba, la práctica ha permitido que exista esta conjunción, que trae como consecuencia una mayor limitación en su aplicación por la que podría tener un sistema estricto de prueba tasada, muchas veces el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, pues en el cuerpo de los mismos artículos se condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios que en vez de darle flexibilidad dificultan su aplicación.

Este sistema es el que rodea a nuestro derecho laboral, ya que el legislador ha establecido al juzgador una serie de principios que se

desprenden de los artículos, 782, 784, 804, 805, 841, 842 de la Ley entre otros, sobre los cuales sienta un criterio de valoración en circunstancias dadas, consideramos que ese sistema puede perfeccionarse, siendo sobre el que tenemos que trabajar, con el objeto de que logremos unificar criterios generales y específicos, en valoración de pruebas aportadas, con el objeto de proporcionar mayor seguridad jurídica a la misma.

Regularmente se cometen violaciones en el procedimiento, por existir en la Junta una falta de conocimientos, de lógica jurídica para fallar, situación que no debería pasar desapercibida por el simple hecho de que el Tribunal de Alzada, nos dará con posterioridad la razón, dicho tribunal deberá de ser de excepción, es decir que si se llegará a él sólo en algunos casos en los que existieron violaciones, sin embargo, es triste notar que nuestro medio, desde que empezamos un asunto, no nos importa que en él existan irregularidades es más nos conviene porque de esta forma comenzamos a sumar múltiples conceptos de violación para nuestro futuro amparo, nos preguntamos si es que sólo en los Tribunales Federales existe gente capaz, profesional que sabe Derecho, Jurisprudencia, Doctrina y Principios Generales de Derecho.

Ahora bien, y como lo señala la ley de la materia, los tribunales de trabajo son los únicos facultados para emitir los laudos o resoluciones, cuando decidan sobre el fondo del conflicto laboral, que previamente fue tramitado en el ámbito de su competencia.

Una facultad más que confiere la Ley a la Junta, con un carácter potestativo a decretar pruebas para mejor proveer, como se desprende de lo señalado en los artículos 782 y 786, que al llegar a la audiencia de resolución, disponiendo que cualquiera de sus miembros podrá solicitar y ésta acordar que se practique las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, las diligencias se llevarán a cabo según las

normas previstas para la audiencia de recepción de pruebas, también faculta a la junta para que ordene, señalando día y hora para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo por causas no imputables al oferente.

Las pruebas deben ser aquellas que tienden a hacer luz sobre los hechos controvertidos, que van a dilucidarse con toda precisión y no las que debieron ser aportadas por las partes en el procedimiento, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del Tribunal.

La Ley federal del Trabajo previo a la reforma de 1980 señalaba en su artículo 775 que "Los Laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre la estimación de la prueba, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crea debido en conciencia".

La Ley de 1980, con una mejor visión a efecto de que los laudos emitidos tengan mayor congruencia con la litis planteada, establece en su artículo 841 que dice "Los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Se subsana así, la laguna que existía en la Ley de 1970, al no señalar a la Junta la obligación de motivar sus laudos, dicha motivación es con objeto de comprobar que la Junta ha emitido una resolución que es el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares, y no como antes un acto discrecional y a veces hasta arbitrario de su voluntad.

El término en conciencia, fue incorporado en la terminología jurídica con la tendencia a disminuir la aplicación de reglas legales a un mínimo, como se desprende de la disposición del artículo 841 antes transcrito.

En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931, es la que introduce por primera vez la expresión En Conciencia, en el mundo de la legislación procesal del trabajo.

El citado artículo de la Ley menciona " Sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de la pruebas". Esto parecería que el legislador nos introduce en un sistema de libre apreciación de las pruebas, sin embargo, a nuestro entender dicha oración sale sobrando en virtud de que posteriormente añade el mencionado artículo, " Pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen", con lo cual constriñe al juzgador a fundar en derecho y a motivar con apego a la lógica, la valoración que de las pruebas realice el juzgador por lo tanto dicho artículo encierra en si mismo una contradicción que el mismo resuelve, disposición que es el fundamento para que afirmemos, entre otras razones que pertenecemos al sistema mixto de valoración de las pruebas, y al respecto citamos el criterio que ha sustentado la Suprema Corte de Justicia: "**PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS.** Tratándose de la facultad de los Jueces para la apreciación de las pruebas, la Legislación Mexicana adopta el sistema mixto de valoración pues si bien concede arbitrio judicial al juzgador para la apreciación de ciertas pruebas, (testimonial, pericial, o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues, al hacerlo, su apreciación, aunque no infrinja directamente la Ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede ser material al examen constitucional".- Jurisprudencia, 283, Quinta época, Pág. 835, Sección Primera Tercera Sala.

La Ley obliga al Juzgador a que determine la apreciación de las pruebas rendidas, y en que basa su valor probatorio, deberá hacer mención de si se está fundando en la Ley, o en su raciocinio, en una controversia por un despido injustificado por ejemplo de una confesión ficta del demandado, o en su caso expresar, con bases en la lógica y en conciencia, el porque le otorga dicho valor a determinada prueba.

En la práctica es muy raro ver un laudo que este razonado o basado en la Lógica, Doctrina, Principio Generales del Derecho, también es poco común que lleguen a citar una Jurisprudencia, ya que aunque la Ley dice que deben tener fundamento cuando sea necesario la Jurisprudencia, algunas dudas tenemos de que los juzgadores la conozcan muy bien.

En lo referente a la valorización legal de las pruebas, diremos que probar es ejercitar un derecho, por lo tanto la Ley tiene esto en cuenta para reconocer y regular el ejercicio de este derecho, en orden a que los derechos emanen de los hechos constitutivos tengan la virtualidad necesaria para demostrarse en el momento en que sean sometidos a un litigio, cosa que no podría hacerse si no fijara la Ley, los correspondientes medios de prueba ya mencionados.

Se ha sostenido que la confesional es la prueba tradicional por excelencia, en un conflicto que se ventila ante autoridad competente, en opinión del maestro Rafael de Pina, dice que "Es la confesional una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante." 75

75. Cit. Por. Ibidem Pág. 21

Lo que a nuestro parecer no resulta ser muy congruente, ya que no siempre la declaración tiene consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante, pero lo importante es resaltar los elementos principales de esta probanza que son, una exteriorización hecha por las partes en el juicio que debe versar sobre un hecho verdadero y que tendrá consecuencia jurídicas para las partes en el litigio.

La confesional se puede clasificar en expresa o ficta, la confesional expresa, es aquella externada en forma verbal o por escrito de alguna de las partes en el proceso y la confesional ficta, cuando en virtud de disposiciones legales se tiene por confeso al absolvente por inasistencia, porque se niegue a contestar o contesta con evasivas, en estos casos si en la confesional reporta consecuencia jurídicas desfavorables para el confesante, siendo esto por virtud de la Ley y conformado uno de los casos en que el juzgador tiene una línea tasada para valorizar una prueba.

Es posible solicitar se cite a absolver posiciones a personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento a lo que se denomina confesional para hechos propios, sólo cuando personalmente intervinieron en el despido que se precisa en la demanda y para el caso de incomparecencia, la confesión ficta hace prueba plena, si no se hizo valer prueba alguna.

La Valorización Legal de la Prueba Testimonial, por parte de la Junta deberá admitir, que al ocurrir un hecho puede suceder que hay personas, que al encontrarse presentes lo vean, lo escuchen, y tomen conocimiento de su existencia.

Se requiere que un testigo cumpla mínimamente los siguientes requisitos: el testimonio deberá ser un acto de los llamados personalísimos, o sea, que

quien es citado a rendir pruebas testimoniales no puede delegar facultades a otra persona a fin de que concurra a exteriorizar constancias de hechos por él presenciados, deberá provenir de un tercero y nunca de una parte del juicio, en cuyo caso hablaríamos de una confesional, dicho testimonio debe versar sobre hechos, siempre y llanamente sobre lo que vio quien declare y no que trate de justificar el porque de los hechos mismos o la consideración que de los mismos haga, en el último y lógico requisito es el hecho de que el testimonio debe versar sobre hechos pasados y con ellos se cumplirá la función histórica de la prueba testimonial.

Al respecto transcribimos las siguientes ejecutorias que son determinantes para la valorización de la prueba que nos ocupa;

TESTIGOS CIRCUNSTANCIAS QUE DEBEN ACREDITAR LOS, EN CASO DE DESPIDO. Si los testigos propuestos para acreditar un despido, no precisaron las circunstancias del tiempo, lugar y modo en que se llevó a cabo el despido, ello hace que sus declaraciones resulten ineficaces a las pretensiones de la parte oferente. Cuarta Sala, Tesis 1941, Apéndice 1978, Segunda Parte, Pág. 3126.

La prueba testimonial, es muy común en los despidos injustificados a efecto de acreditarlos, pero también es muy endeble por que un mismo hecho, al percibirse por distintos individuos, pueden provocar acciones diversas e inclusive, pueden tenerse una sensación equivocada aunque de buena fe, más endeble resulta cuando el testigo es de oídas, o sea repite lo que otra persona le dijo, pues entonces la alteración de los hechos es sumamente fácil, cada parte debe llevar a sus testigos y someterlos al interrogatorio del oferente con aprobación del Tribunal, pero la contraparte tiene el derecho de repreguntar a dichos testigos con el objeto de cerciorarse y llevar al ánimo del Juzgador, si los testigos están alterando la verdad.

A pesar de los criterios antes citados y mucho más que hay al respecto de la prueba testimonial, consideramos que en esta probanza en la que el juzgador conserva una mayor libertad de valoración en el momento de analizarla, ya que aún cuando se le han establecido ciertos lineamientos, estos resultan ser poco precisos y subjetivos, ejemplo de lo anterior es que la Corte le ha dicho al juzgador que cuando los testigos sean congruentes y uniformes deberán pleno valor probatorio a dicha testimonial, sin embargo, ser congruentes y uniforme, admiten muchos significados, además también se le ha dicho al juzgador que deberá dudar de la credibilidad de una testimonial, cuando los testigos contesten exactamente igual lo que presupone su falsedad y previo aleccionamiento, pero que a su vez contestar todo de la misma manera, es lo que se le llama, unos testigos congruentes y uniformes.

Valoración Legal de la Prueba Documental, es elemento sustancial de la prueba documental, el que sea producto de una actividad humana y que su resultado sea representativo de algo, para que pueda ser tomado en cuenta por el juzgador al momento de emitir el laudo que en derecho proceda.

Los documentos desde diversos puntos de vista, pueden clasificarse en auténticos y no auténticos, anónimos o nominales, declarativos e informativos, etc., pero la división más común y que mayor importancia puede representar en nuestro estudio es la que se hace de documentos públicos y privados, el público es aquel que ha sido expedido y autorizado por un funcionario con fé pública en ejercicio de sus funciones con motivo de ellas y con los requisitos de Ley, y los documentos privados son aquellos en los que se consignan algunas disposiciones o convienen por personas particulares sin la intervención de funcionarios que ejerzan cargos de autoridad pública.

Así como ya dijimos existen determinados documentos que por provenir con funcionarios con fé pública, esto es que debe reconocerse como cierto lo

asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo, salvo pruebas en contrario.

Citamos la siguiente tesis jurisprudencial: **“DOCUMENTOS NOTARIALES VALOR DE LOS.-** Las declaraciones emitidas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por estos carecen de eficacia plena, pues la fé pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que jurídicamente las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que estas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, que para al recibirse las pruebas se de cumplimiento de las reglas del procedimiento”..- Cuarta Sala, Tesis 692, Apéndice 1988, Segunda Parte, Pág.1155.

Con estos criterios se dan al juzgador directrices definidas para valorar los documentos exhibidos en el juicio.

Los documentos privados, son los documentos que las partes pueden aportar en el juicio desde despidos por escrito, renunciaciones, finiquitos, etc., para demostrar las afirmaciones en que fundan sus pretensiones o en su caso las excepciones y defensas.

En las reformas de la Ley de 1980 se estableció la obligación que tiene el patrón de conservar los documentos que indican el artículo 804, durante algún tiempo, tales como ejemplares de los contratos de trabajo, listas de raya, control de asistencias, etc., en caso de que no los conserve o no los exhiba la sanción será muy severa, pues se considera que existe la presunción de que los hechos expresados por el actor son ciertos.

DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, AL CALCE DEL ARTÍCULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CUANDO NO LOS PRESENTA.- El

artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo establece que si el patrón no exhibe los documentos que tiene la obligación de conservar, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario ello quiere decir que lo único a que obliga la Ley en caso de incumplimiento al establecer esta presunción, es que la parte patronal debe portar al juicio una prueba de mayor eficacia conductiva a fin de poder destruir la presunción que con su conducta omisa se genera en su contra, pues de sostener lo contrario implicará admitir que bastaría la no presentación de los documentos respectivos para tener plenamente acreditados los hechos a los que se refieren y no como una simple presunción, que es lo que realmente la ley prevé, ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil tendría que desecharse o bien carecería de eficacia suficiente para desvirtuar la presunción, que es lo que realmente la ley provee, ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil tendría que desecharse o bien carecería de eficacia suficiente para desvirtuar la presunción.- Contradicción de Tesis 1489. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 20 de mayo de 1991, unanimidad de 4 votos. Cuarta Sala, Tesis 4ª/ J. 12 /91, Gaceta Número 43, Pág. 55; Seminario Judicial de la Federación Tomo VII- Julio, pág. 69

Valoración Legal de la Prueba Pericial, hay ciertos hechos sobre los que para opinar, se necesita un dictamen de una persona técnicamente especializada en el arte, técnica o ciencia que se trate, cada parte nombrará su perito y sus opiniones, y para el caso que no coincidieren estas opiniones se nombrará un perito tercero en discordia.

“PRUEBAS PERICIALES VALOR DE LA.- La prueba pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal de Trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en la relación con las constancias de autos, para decidir a cuales de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar estos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos”.- Cuarta Sala, Tesis 1483, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 2384

En este caso al igual que para la confesional y la testimonial, también la Junta tiene la facultad de hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes, según lo dispuesto por el artículo 825 fracción IV.

En ningún artículo de la Ley, se le dice al juzgador con que criterio tendrá que valorar dicha pericial, en la anterior jurisprudencia observamos que el juzgador le podrá dar el valor probatorio que estime pertinente, por supuesto, fundado y motivado su resolución.

Valoración Legal de la Prueba de Inspección Judicial, esta probanza consiste en el examen que el juzgador hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba principalmente el de la vista.

La práctica de ésta probanza puede recaer sobre objetos, documentos, y deberá desarrollarse en una diligencia en la que este presentes las partes en al juicio, a fin de que puedan hacer breves comentarios sobre los puntos que deseen en la inspección practicada por la Junta.

Lo importante en el ofrecimiento de esta prueba es que se determine con claridad lo que sería objeto de la inspección relacionarla de manera tal, que el Tribunal capte la relación que tiene la práctica de ésta prueba con los puntos litigiosos, el desahogo de la inspección judicial, bien puede desarrollarse en el local de ésta misma Junta, salvo en el caso de que en la práctica de la inspección deba realizarse fuera de dicho lugar, y en cuyo caso la Junta señalará día y hora para la práctica de la misma, a fin de que si lo desean acudan las partes a la diligencia.

Al respecto se citan las diversas Jurisprudencias:

“INSPECCIÓN SU ADMISIÓN SIN PREJUZGAR ACERCA DE LA EXISTENCIA DE DOCUMENTOS U OBJETOS MATERIA DE LA, NO CONTRAVIENEN LAS REGLAS GENERALES Y ESPECIALES QUE EN MATERIA DE PRUEBAS PREVEE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- La admisión de la prueba de inspección sin prejuzgar acerca de la existencia de documentos u objetos que el patrón por regla general, debe poner a la vista del actuario comisionado, procede siempre y cuando así lo manifiesta ante la Junta durante el procedimiento, pues de no hacerlo se haría acreedor a la sanción procesal contenida en el artículo 828, de la Ley en consulta de tener por presuntivamente ciertos que se pretenden acreditar con ese medio de conducción, sin que ello aplique contravención de las reglas generales y especiales que en materia de prueba la Ley Federal del Trabajo, pues aun cuando expresamente no lo dispone así, ello se justifica, porque de lo contrario, se arrojaría al patrón la carga de demostrar hechos negativos, para desvirtuar esa presunción”.- Tesis I. 90 .T. J/4 Gaceta Número 78, Pág. 43, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIII, Junio, Pág. 459.

El artículo 828 de la Ley de la materia, establece la presunción que debiera tomar el juzgador en consideración de que si la parte que tiene en su

poder, los documentos sobre los que versará la inspección no los exhibe, se “Tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar”.

Valoración Legal de la Prueba Presuncional, la palabra presunción no es unívoca, sino multívoca, consecuencia que la propia Ley o el juzgador, sacan de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido.

La verdad conocida es la que constituye el indicio y la verdad desconocida la presunción, el indicio nunca será prueba plena, sino que será tan plena la presunción o sea la inferencia necesaria que le haga partiendo del indicio o hecho desconocido.

La presunción no tiene forma determinada como todas y cada de las pruebas naturales, encontramos en las pruebas naturales siempre una forma determinada y la presunción nunca tiene esa forma los indicios que dan lugar a la presunción se presentan de cualquier modo, como pruebas imperfectas, como simples hechos indicadores de algo, la presunción, en cambio no tiene forma, porque es imposible asignarle forma a lo que no es sino un razonamiento, un modo especial de apreciar los hechos.

Por lo anterior se considera que la presunción no es un medio de prueba, debiendo dejarse sólo en la doctrina, el resultado del proceso intelectual desarrollado por el juzgador y dada la naturaleza son las que se desahogan, sin que exista ofrecimiento de las partes, como elemento fundamental para que operen las presunciones, es necesario la existencia de un hecho conocido, para que partiendo de este como premisa, el juzgador pueda concluir sobre el otro hecho desconocido, lo que es simplemente un silogismo jurídico o práctico.

La presunción es un modo de valorar que tiene el juzgador ya bien sea estipulado en la Ley, lo que implica el sistema tasado de la prueba o bien sea bajo la lógica de su raciocinio, lo que proviene del sistema libre de apreciación de la prueba.

El tradicional ofrecimiento de la Prueba Presuncional, es lógico y a la vez obligado que ésta tenga que llevarse a cabo por el Tribunal, convirtiéndose así es la única prueba dentro el proceso laboral, se debe desahogar al momento de valorar las pruebas ofrecidas; a este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto lo siguiente: " El juzgador puede hacer la apreciación de la prueba presuntiva aún cuando la misma no sea ofrecida por las partes, pues es especie de prueba no requiere por su naturaleza que sea ofrecida expresamente ya que el resultado del ejercicio de la función judicial por cuanto la ley define las presunciones, como la consecuencia que la ley o el juez deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido." (s. de 8 de febrero de 1939 S.J.F. Tomo LIX, Segunda Parte). 76

En forma similar opinamos respecto de la Prueba Instrumental, admitiendo lo que señala el artículo 835 de la ley que dice: "es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio". Es todo lo actuado en donde el juzgador se avocará a la tarea de encontrar la litis y la solución al problema en cuestión, así de igual forma se ofrezca o no, el juzgador deberá tomar en cuenta todo lo actuado para poder resolver.

La valoración de otros medios aportados por la Ciencia. El artículo 776 Fracción VIII, nos señala también como medios de prueba "fotografías y en

76, Citado por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carqa de La Prueba en el Derecho del Trabajo, Ob. Cit. Pág. 70

general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Esta fracción es buena idea del legislador para dejar abierta la posibilidad, de que las normas no se queden atrás respecto a los avances tecnológicos, en la práctica vemos que los medios de prueba no son bien vistos por los juzgadores, ya que al igual que la ciencia aporta los elementos necesarios para poder probar técnicamente, también la misma ciencia nos proporciona los conocimientos para alterar éstos mismos medios de prueba, como es el caso de las fotografías, las que podrían ser un excelente medio de prueba, si no existiera la posibilidad de presentar en un juicio fotografías superpuestas, o en el caso de grabaciones, filmaciones, etc., casos en los que se aplica el mismo supuesto de posibilidad de falsificación, así que paradójicamente la ciencia avanzada, pero nuestros medios de prueba entre más rudimentarios que sean crean mayor credibilidad para el juzgador.

La importancia que asume las pruebas y su valorización por la Junta cuando ha llegado el momento de la elaboración del laudo, deben tenerse presente y sobre todo diferenciar perfectamente los cuatro momentos que integran lo que podríamos llamar el proceso cognoscitivo y que son: el de información, investigación, interpretación y valorización.

4.2. Carga de la Prueba a la Parte Patronal en los Despidos Injustificados

El hecho de que incumbe probar las obligaciones o su extinción de la relación laboral a quien las alegue es lógico suponerlo, ya que esta persona debe suministrar al juzgador hasta el último detalle de los elementos por él empleados para que le sirvan de prueba.

Tratar el tema de referencia toma partido frente al problema de la distribución de la carga probatoria, a quién le corresponde probar en una

afirmación o excepción de una controversia laboral derivada de un despido injustificado, si al actor, demandado o a la Junta a través de sus colaboradores, con las facultades que le confiere la Ley tipificadas en su artículo 782, para el esclarecimiento de la verdad.

En nuestro proceso laboral encontramos las siguientes cargas probatorias como se desprende del artículo 784 de la Ley que dice "En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, fecha de ingreso del trabajador, antigüedad del trabajador, monto y pago de salarios ". Entre otras siendo dichas cargas un reflejo de la Jurisprudencia de los tribunales de amparo.

La Doctrina Procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio, ejemplo de ello sería la carga de la demanda, la carga del impulso procesal y desde luego la de la prueba, etc. También es necesario señalar que ha sido motivo de constante discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto de un juicio.

Entre las consecuencias que se derivan de la violación de un deber y de aquellas que provienen de la inobservancia de una carga, tenemos que en ambos casos se verifica a cargo del sujeto consecuencias desfavorables para él, pero en la primera hipótesis se tiene la violación de un mandato jurídico, mientras que en la segunda tenemos la inobservancia de una regla de conveniencia.

Coincidimos con la opinión de diversos juristas en el sentido de que en la Institución de la carga de la prueba puede sintetizarse que en determinados casos la Ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables

a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

Tratándose del proceso laboral, normalmente de una afirmación del actor y de una negativa del demandado se hace necesario aportar o recabar pruebas para demostrar las aseveraciones de las partes.

Por ello de ordinario la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede pasar por las afirmaciones o negativas aducidas por los litigantes en sus respectivos escritos de demanda o contestación, mismas que en todo caso deben ser probadas en el curso de la instancia.

De ésta manera, el dogma de la carga de la prueba para el patrón es un elemento insalvable en el proceso que lo motiva para producir la convicción de la junta acerca de los hechos fundatorios de sus defensas y excepciones, para que el juzgador según lo delegado y probado resuelva de conformidad con los poderes instructorios y decisorios permitidos por la Ley.

La noción de carga de la prueba se trasluce no ya como obligación del oferente ni como un derecho del colitigante, sino como un imperativo del propio interés que se satisface desahogando, es decir probando, obviamente la omisión de esta carga produce determinados efectos procesales, mismos que no son otros que los de dejar sin demostración lo aseverado en su contestación de demanda.

En la Ley de 1970, existía el siguiente precepto; artículo 763 "Las partes están obligadas a aportar los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad". Este artículo ya fue derogado toda vez que no se puede establecer

el ofrecimiento de pruebas como una obligación sino como una facultad y un derecho de las partes que pretende que el derecho les asista.

Con las reformas de 1980 a la Ley, quedó dicho precepto de la siguiente manera, artículo 880 " La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes, I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las del demandado ".

La Ley a partir de 1980, estableció innovaciones en cuanto a la carga de la prueba al eximir al trabajador como lo dispone en su artículo 784 " La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene 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 ". Después enumera toda una lista de documentos sobre los que el patrón tiene la carga de la prueba cuando sobre cuales quiera de ellos exista algún tipo de controversia.

Se ha sostenido que las cargas de la prueba son un reflejo de la Jurisprudencia emitida por los tribunales de amparo y obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a conducirse con arreglo a determinadas criterios, y a mayor ilustración de la carga de la prueba a la parte patronal, permitiéndome transcribir las siguientes jurisprudencias:

DESPIDO. CASO EN EL QUE NO SON APLICABLES LAS REGLAS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN RELACION A LA CARGA DE LA PRUEBA. En los casos que un trabajador se dice despedido en una fecha

determinada y el patrón lo niega sosteniendo que después de ese día aún le prestaba sus servicios y le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando; no son aplicables las reglas que rigen al ofrecimiento del trabajo para determinar la carga de prueba y corresponde al patrón demostrar la excepción relativa, debido a que el artículo 784, fracción VII de la Ley federal del Trabajo, impone esta parte esta parte la obligación de probar cualquier incidencia que se refiera al contrato de trabajo y dentro de ese contrato se halla lo relativo a la fecha de iniciación y conclusión de la relación de trabajo, de tal manera que dicho vínculo subsistió con posterioridad al día del supuesto despido, con ello se prueba no sólo su inexistencia sino también su configuración en caso de no justificarse ese extremo.- Octava Época. Tesis I.9°. T. J/I Gaceta número 71 página 61 al semanario judicial de la federación tomo XII- Noviembre, Pág. 224.

CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRON CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA REINSTALACION POR DESPIDO Y AQUEL LO NIEGA ADUCIENDO INASISTENCIAS POSTERIORES DEL ACTOR. De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la regla general de que toca al patrón no al trabajador la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión; dicha carga pesa sobre el patrono con mayor razón cuando el trabajador demanda la reinstalación afirmando que fue despedido en cierto día y aquel se excepciona negando el despido y alegando que con posterioridad a la fecha precisada por el actor éste dejó de asistir a sus labores, en virtud de que tal argumento produce la presunción de que es cierta la afirmación del trabajador de que fue despedido en la fecha que indica, pues teniendo la voluntad de seguir trabajando en supuesto, no es probable que haya faltado por su libre voluntad sino porque el patrón se lo impide. Precizando como esta la carga probatoria que toca al patrón en el supuesto de mérito, debe indicarse que se aduce como defensa el abandono, tendrá

que acreditarlo y se excepciona aduciendo que el trabajador que incurrió en la causal de despido por faltas, tendrá que probar que con posterioridad a la fecha en que aquel afirmó haber sido despedido, la relación laboral subsistía y que pese a ello incurrió en faltas injustificadas; por tanto si solo se limita a demostrar la inasistencia del trabajador, ello confirmará el dicho de éste sobre que el despido tuvo lugar el día que señaló.- Octava época, varios 8/88 Contradicción de Tesis entre las sustentadas por el Primero y Segundo Tribunal Colegiados del Cuarto Circuito. 12 de febrero de 1990. cinco votos. Cuarta Sala, Tesis 4ª/J.18, semanario Judicial de la Federación Tomo V, Primera Parte, Pág. 279

DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION. Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales previstas por el artículo 47 de la Ley federal del Trabajo de 1970, no basta que el patrón aduzca la causa que, a su juicio fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos consecutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida por el mismo. Amparo Directo 50/90.- Fernando Reyes Montaña.- 22 de Marzo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rancel.- Secretario Jorge Alberto González Álvarez.

De las citadas jurisprudencias y contradicción de tesis que son firmes y reiteradas y por consiguiente definitivas en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, gozan de absoluta soberanía para apreciar las pruebas en conciencia, así como los hechos, pero con la obligación de analizar todos y cada uno de los elementos probatorios aportados en los procesos, expresando las razones por las cuales les conceden o niegan el valor, así que ninguna autoridad puede sustituir su criterio de las Juntas, en

cambio, no son soberanas para la interpretación de la Ley y la aplicación del derecho.

4.3. Carga de la Prueba al Trabajador en los Despidos Injustificados

Diversos tratadistas que estudiaron la carga de la prueba concluyeron, que un proceso de carácter inquisitivo es decir, de investigación y averiguación, como lo es el proceso laboral, no tendría caso la aplicabilidad de la carga de la prueba, más sin embargo, la práctica y la doctrina posterior nos llevaron a afirmaciones contrarias y a una realidad evidente de la utilización de la teoría de la carga de la prueba en el nuevo proceso laboral, consecuencia de ello es su aparición en la legislación positiva concretamente en la Ley Federal del Trabajo.

Sosteniendo la tesis del Maestro Trueba Urbina, creemos que el derecho del trabajo es tutelar de la clase trabajadora y que en éste caso, no puede existir la paridad procesal, propugnada y deseada en otras ramas del derecho, de ahí que ésta teoría de la carga de la prueba sufra frecuentemente inversiones frente a lo que podría considerarse como principios clásicos o tradicionales de la carga procesal, éstos cambios de la carga de la prueba a llegado a nuestro derecho a través de las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien ha venido estableciendo criterios sobre la repartición de las cargas procesales.

En primera instancia el trabajador tiene la carga de iniciativa del proceso, cuando hace valer su derecho individual, colectivo, o garantías individuales, es decir, cuando pide la protección de la Ley, debe fundamentar su acción y narrar sucintamente, los hechos o actos de la causa en el pliego de demanda, invitando a su adversario a que conteste la misma, y para que el actor obtenga éxito o reparación de los daños que le han causado debe

probar su acción durante la secuela del juicio, para aclarar las pretensiones intentadas que se desean hacer valer ante el juzgador competente para ello, excepto en los casos que la propia ley lo libere de su responsabilidad o probar su acción o excepción.

Pocos son los temas de derecho procesal que han merecido tanto interés en la doctrina y en la práctica jurídica, entre ellos esta la carga de la prueba y su distribución, por algunos sectores admitida y por otros rechazada.

Se ha discutido en fijar a quien le corresponde probar en una afirmación o excepción de una controversia laboral, si al actor, demandado o a la Junta a través de sus integrantes, pero hoy todas éstas dudas han quedado resueltas, gracias al avance de las ciencias jurídicas y de la atención que han prestado y siguen prestando los juristas en el campo del derecho.

En atención a la distribución de la carga procesal, puede estudiarse desde dos principios, el primero el tradicional y el segundo el contemporáneo, por considerarse ineficaces y alguno de ellos siguen prevaleciendo pero con ciertas modalidades que a continuación se citan del modelo tradicional:

- ONUS PROBANDI INCUMBIT ACTORI (La carga de la prueba incumbe al actor)
- QUI EXCEPIT PROBARE DEBET QUED EXCEPITUR (Quien plantea una excepción debe probar el hecho que opone)
- EL INCUMBIT PROBATORIO, QUI DECIT, NON, QUI NEGAT (Incumbe la prueba al que afirma, no al que niega).

Como puede apreciarse, éstos principios tradicionales, se basan en el método deductivo o principio lógico, al decir que la carga de la prueba siempre le corresponde al actor, por ser el iniciador de la acción, se considera

al actor según el principio tradicional, el que primeramente se ha dirigido al tribunal pidiendo la protección de la ley, por lo que tiene la necesidad de hacer valer los hechos fundados en su demanda, toda vez que el juzgador, para dar un fallo, sobre un conflicto, tiene que comprobar lo afirmado o pedido por dicho actor.

En nuestro sistema procesal laboral actual, demuestra o hace valer su derecho según las partes tengan interés y estén en la aptitud de hacerlo independientemente del que afirme o niegue, porque la carga procesal, en nuestra disciplina ya no es unilateral sino bilateral, siendo el derecho laboral una disciplina eminentemente social, que coloca a los interesados en una controversia laboral, en diferente jerarquía dentro del proceso, con la libertad plena y absoluta de probar o no sus pretensiones o excepciones, al no hacerlo tendrá como consecuencia jurídica, ser condenado en lo pedido o excepcionado por su contraparte, al menos que la propia ley exima al actor de ésta necesidad de probar.

En las controversias del trabajo derivadas de un despido injustificado ante las Juntas, ha sido siempre un problema determinar en lo relativo a los hechos que constituyen, los puntos controvertidos sujetos a la litis, cuales son los fundamentos de las acciones y excepciones alegadas por las partes y sobre que debe versar la prueba y a quien le corresponde la carga de la prueba.

Al entablar una demanda el trabajador, en la misma ha de expresar en que funda su petición y el demandado por su parte de formular su contestación, refiriéndose a cada uno de los hechos aducidos por el actor, siendo en este momento el que queda definitivamente fijados los puntos del hecho objeto del debate, los hechos sujetos a la litis y en ese momento se determina a quien le corresponde la carga de la prueba, y por supuesto es

aquí cuando puede surgir el fenómeno de la inversión de la carga de la prueba, representando el gravamen que recae sobre una de las partes de facilitar al juzgador el material probatorio necesario para que forme su convicción sobre los hechos alegados.

Este aspecto tiene especial interés porque rompe con el principio de que quien afirma esta obligado a probar, situación que tiene un valor general en el proceso civil, pero debe entenderse que no puede extenderse con la misma generalidad a los procedimientos ante los tribunales laborales que no estén sometidos a las formalidades del proceso civil.

De acuerdo al Jurista Trueba Urbina, dicha inversión de la carga de la prueba cumple” en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye, por otra parte la finalidad de toda legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención a cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección” 77

Es obvio que la finalidad de dicha institución, no trae implícito perjudicar al patrón, pues ante todos los tribunales del trabajo, son autoridades de conciencia social y lo único que pretenden es proteger al trabajador de su estado de indefensión motivado por la carencia y la imposibilidad para acreditar ciertos hechos controvertidos.

Por su parte el patrón, tiene a su alcance la disposición de cualquier medio probatorio y de esa manera enfrentar el juicio bien protegido, y es tal su

77. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral, Ob. Cit. Pág. 377

potencialidad que incluso utiliza medios para desvirtuar la verdad a su favor, de ahí que se le invierta la carga de la prueba y no perjudique al trabajador.

Nuestra Ley regula la carga de la prueba en sus artículos 784, 804 y 805, sin embargo, quien se ha encargado de suplir cualquier deficiencia legal en ese aspecto es la Doctrina, Jurisprudencia Laboral, creando como resultado la teoría de la inversión de la carga de la prueba.

Ahora bien en primera instancia el trabajador, tiene una presunción a su favor, de tener por cierto el despido que invoca, presunción que es calificada de legal, por ser la ley quien le da cabida como lo prevé el artículo 832 que dice, "El que tiene a su favor una presunción legal sólo esta obligado a probar el hecho en que lo funda".

Si el actor con esta presunción legal, tiene la dispensa de la carga, pues tiene un antecedente jurídico que lo da por probado, correspondiéndole probar únicamente la existencia del contrato y el hecho de no estar ya laborando, cuando dichas circunstancias sean negadas por el patrón, debiendo invertirse la carga de la prueba a favor del trabajador.

No obstante lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por medio de diversas tesis jurisprudenciales, desafortunadamente la parte patronal puede quitarse esa carga, probando es decir acreditando la verdad de los hechos como lo dispone la ley, esto no crea evidentemente un derecho del adversario, sino una situación jurídica perteneciente a cada parte como se desprende de las jurisprudencias que a continuación se citan:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en supuesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido,

ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.- Sexta Época, Cuarta Sala, Tesis 66, Apéndice 1975, Quinta parte, Pág. 76.

DESPIDO NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada si no que es una manifestación que hace al patrón para que la relación del trabajo continúe; por lo tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado le corresponde demostrar su afirmación pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.- Séptima Época, Cuarta Sala Tesis 639, Apéndice 1988, Segunda Parte Pág. 1074.

Las mencionadas jurisprudencias, demuestran la bilateralidad de la carga de la prueba, específicamente cuando el patrón niegue el despido y basta que la parte patronal haga la manifestación de ofrecimiento de trabajo (de buena fe), en los mismos términos y condiciones en los que venía desempeñando el actor, para que proceda la reinversión procesal para el trabajador, retomando de ésta manera el principio clásico de que quien afirma esta obligado a probar, creando con ello un desinterés de parte del actor, ya que al mismo le es casi imposible acreditar el despido injustificado del cual fue objeto, por la sencilla razón que el patrono jamás va ha despedir a un trabajador en presencia de testigos, y para el remoto caso que los haya, jamás van ha declarar los mismos en contra del patrono, por el temor de seguir la misma suerte de su compañero de trabajo, incrementando con ello el desinterés del actor, que lo puede llevar en un momento dado a perder el juicio.

De esta forma la ley es injusta y crea una situación de inseguridad para el actor por las razones antes mencionadas, con las que no estamos de acuerdo y en su lugar debería crearse una disposición más afortunada, que realmente resolviera los conflictos de trabajo y que desde luego se fundamente en la razón y la justicia.

4.4. Propuestas

I.- Creemos conveniente que se busque una modificación a las fracciones II y III, del artículo 804, debiendo omitir la oración, “Cuando se lleven en el centro de trabajo.” Como Consecuencia obligue al patrón a preconstituir pruebas del cumplimiento de los contratos y de las obligaciones derivadas de los mismos.

Donde se establezca que el patrono debe llevar un estricto control, en un libro especial donde aparezca el nombre de los trabajadores, cualquiera que sea el tipo de contrato que celebren, su asistencia, monto de salario, y se previene que en dicho libro y como prueba de pago, deberá el trabajador estampar su firma, para que llegado el momento de una controversia de despido injustificado, deberá presumirse la certeza del mismo cuando deje de aparecer su asistencia e ingresos, o en su caso las razones por las que no aparece, para el caso de despido injustificado la falta que haya cometido, fecha, hora y lugar en que ocurrió la causal de rescisión y el resultado de la investigación practicada.

Es conveniente entonces modificar la ley en las fracciones antes citadas, para que sea una auténtica carga procesal a la parte patronal, por ser el espíritu de la ley laboral, que es tutelar de los intereses de la clase trabajadora.

Siendo procedente lo anterior, en el caso que el patrón carezca de los medios de prueba preconstituidos, o de que no los presente en el juicio se tendrán por ciertos, sin admitir prueba en contrario los hechos afirmados por el trabajador en el escrito inicial de demanda.

II.- Cuando al trabajador le reinvierten la carga procesal, para acreditar el despido injustificado del cual fue objeto, por lo general con la única prueba con la que cuenta es la testimonial, en la que recae el peso del procedimiento, por ser trascendente al momento de emitir la resolución correspondiente, ya que en innumerables casos de dicha prueba depende que el juzgador resuelva, en tal o cuál sentido, esto es a favor del actor o en su caso del demandado.

Por lo antes citado se propone la modificación a los artículos 781, 815 fracción VI y 818 de la ley, a efecto de que no sean las partes las que interroguen a los testigos, por la razón que la contraparte al momento de repreguntar a los mismos, siempre los hace con el objeto de ofuscar la mente del deponente, alejándolo en muchas veces de la verdad histórica, esto con el fin de posteriormente tacharlo de falso e imparcial a efecto que el juzgador no le de valor alguno al testigo.

Razón por la cual y en ejercicio de la facultad que la ley le confiere a la Junta, sea la misma a través de sus integrantes interroga a los testigos ofrecidos por las partes, y así estar en mejor posibilidad de esclarecer la verdad de los hechos.

III.- Se propone se finque responsabilidades a los integrantes de las Juntas, por el incumplimiento de sus obligaciones, como se desprende de los artículos 614 fracción IV, y 615 de la ley de la materia que es letra muerta, y que establece la siguiente facultad:

Artículo 614 "El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene facultades y obligaciones siguientes, uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas especiales sustenten tesis contradictorias."

Artículo 615 "Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales".

No obstante la obligatoriedad de unificar criterios para resolver los conflictos de trabajo, que la ley impone a los miembros de las Juntas los mismos en muy remotas ocasiones lo hacen, de ahí la necesidad de fincar responsabilidades a tal omisión, ya que dan la pauta a la gran diversidad de criterios, que prevalecen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Si los integrantes de las juntas desempeñarán sus obligaciones como lo prevé la ley, de esta manera podríamos unificar criterios, siendo que la falta de uniformidad deriva en una gran inseguridad jurídica para los contendientes, a la que tratamos de erradicar en bien de la impartición de justicia y no tenga tantas y tan diversas interpretaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Nuestro derecho en general y en especial, en el derecho laboral, la prueba es el factor más importante en el procedimiento, con la cual se logra el cercioramiento del juzgador de los hechos controvertidos, alegados por las partes en un procedimiento ordinario laboral.

SEGUNDA.- La carga de la prueba, en despidos injustificados, de acuerdo al principio social que rige en nuestro derecho, rompe el principio de la teoría general del proceso en que el actor debe probar lo afirmado y alegado en su escrito inicial de demanda, gracias a la inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador, que es una función tutelar de los tribunales del trabajo, sin perder los mismos, la imparcialidad que debe prevalecer por mandato constitucional.

TERCERA.- La carga de la prueba a la parte patronal, resultado de la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo vigente, se considera justa, que por equidad procesal lo señalado en la parte final del artículo 47 y 991, relativo a la rescisión laboral, que debe ser avisado por escrito al trabajador para ejercitar sus derechos, frente a las causas argumentadas en su contra, lo anterior para no quedar en un estado de indefensión en la tramitación del juicio.

CUARTA.- Consideramos que la inversión de la carga de la prueba no debe interpretarse como un beneficio excesivo de los trabajadores, sino como un mínimo reconocimiento de situaciones reales en un procedimiento al eximirlo de probar ciertos hechos que materialmente le es imposible, por tal razón los legisladores atinadamente con ciertas reservas crean los artículos 784, 804 y 805, debiendo ser un imperativo a las excepciones del demandado quien tiene la obligación de probar y que justamente se le apercibe que para el caso de no presentar los documentos requeridos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

QUINTA.- Sabemos lo indispensable que son las tesis jurisprudenciales emitidas por los Tribunales Laborales en relación a nuestro derecho del trabajo, que en muchos casos brinda la protección al trabajador invirtiendo a su favor la carga de la prueba, pero desafortunadamente procede de manera contraria reinvirtiéndole la carga de la prueba, siguiendo el tradicional principio procesal de que, "el que afirma tiene la obligación de probar." Como ejemplo podemos señalar que basta que el patrón niegue el despido que invoca el actor y ofrecer el empleo en los mismos términos y condiciones (de buena fe), para que proceda la reinversión de la carga de la prueba, por lo tanto, se puede señalar que dicha carga en primera

instancia conforme a la ley recae en el patrón, pudiendo él mismo, excepcionarse respecto de los hechos narrados por el actor en su escrito inicial de demanda y de esa manera, ambas partes tienen que probar los hechos controvertidos, destruyendo con lo anterior aquella presunción legal que tenía el actor como lo dispone la Ley en su artículo 832.

SEXTA.- Se concluye que no obstante, el interés de los legisladores en colocar a las partes en un mismo nivel, para enfrentar un procedimiento laboral derivado de un despido injustificado, sólo ha quedado en buenos propósitos, ya que la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha propiciado la creación de la reinversión de la carga de la prueba al trabajador, quien desafortunadamente casi nunca podrá probar los hechos alegados en su demanda creando con ello una frustración que generalmente termina por abandonar el juicio.

SEPTIMA.- De lo anterior, se desprende la necesidad de una modificación sustancial a los artículos 781, 815 fracción sexta y 818, por ser la testimonial la probanza imprescindible, para que el trabajador esté en posibilidades de acreditar un despido injustificado del cual fue objeto, razón por la cual es imperiosa la necesidad que se omita la frase "la Junta cuando lo estime pertinente examinará directamente al testigo." Como lo señala la fracción sexta del artículo 815 de la Ley que nos rige, debiendo quedar como imperativo, "la Junta deberá examinar directamente al testigo." Con lo anterior sería innecesario y ocioso las tachas y objeciones que se formulen a los testigos, ya que la Junta al momento de valorar la probanza en cuestión, contará con los elementos necesarios para el esclarecimiento de la verdad histórica de los hechos invocados por las partes en el juicio por haber intervenido directamente en el desahogo de la prueba testimonial.

OCTAVA.- Así como la unificación de criterios de los Tribunales de Amparo donde efectivamente se exima de la carga de la prueba al trabajador despedido injustificadamente, por ser de justicia social, para la existencia de la estabilidad en el empleo como lo reza nuestra Carta Magna y el trabajador adquiera un modo digno y decoroso de vivir derivado de su trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1989.
- 2.- BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición, Sexta, México, 1992.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla México, 1995.
- 4.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 21ª Edición, Heliasta, Buenos Aires, 1989.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava Edición, Trillas, México, 1994.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal de México, en Estados Unidos y en Ibero América, Trillas, México, 1996.
- 7.- CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México, 1997.
- 8.- DAVALOS, José, Constitución Y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1991.
- 9.- DAVALOS, José, Derecho Del Trabajo I, Séptima edición, Porrúa, México, 1997.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Del Trabajo, Tomo I, Séptima Edición, Porrúa, México, 1989.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Del Trabajo, Tomo II, Décima Tercera Edición, Porrúa, México, 1999.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1993.
- 13.- DE POZZO, Juan, Manual Teórico Práctico Del Trabajo, Segunda Edición, Ediar, Buenos Aires, 1967.
- 14.- GUERRERO EUQUERIO, Manual Del Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Porrúa, México, 1998.

15.-HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental del Derecho del Trabajo II, Décima Segunda Edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1997.

16.-MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho Del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1993.

17.- PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso De Derecho Del Trabajo, Madrid, 1957.

18.- RAMIREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación Y Terminación de La Relación de Trabajo. Comentarios Y Jurisprudencia, Tercera Edición, Pac, México, 1986.

19.-ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal Del Trabajo, Cárdenas, Editor, México, 1991.

20.-SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones Del Derecho Mexicano Del Trabajo, Volumen I, Andrea Doria, México, 1967.

21.- TENA SUCK, Rafael, y MORALES, Hugo Italo, Derecho Procesal Del Trabajo, Trillas, México, 1986.

22.-TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo, "Teoría Integral", Sexta Edición, Porrúa, México, 1982.

LEGISLACION

1.- Constitución Política De los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación, México, 2002.

2.- Ley Federal Del Trabajo de 1970, Editorial Themis, Cuarta Edición, México 1998.

OTRAS FUENTES

1.- Derechos Del Pueblo Mexicano a Través De Sus Constituciones, Tomo VIII, Porrúa, México, 1978.

2.- DE PINA Rafael y DE PINA VARA, Rafael Diccionario de Derecho, Vigésimo Séptima Edición Porrúa. México. 1999.

- 3.-Instituto De Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Décima Quinta Edición, Porrúa, México 2001.
- 4.-Jurisprudencia Y Tesis Aisladas De 1917 a Mayo 2001, Suprema Corte de Justicia de La Nación y Tribunales Colegiados De Circuito en Materia de Trabajo.
- 5.-Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo XX, Francisco Seix, Barcelona, 1993.
- 6.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario Para Juristas, Primera Edición, Porrúa, México, 2000.
- 7.- PALLARES, Eduardo, Diccionario De Derecho Procesal Civil, Vigésima Sexta Edición, Porrúa México, 2001.
- 8.- RAMIREZ GRONDA, Juan, Diccionario Jurídico, Décima Edición, Claridad Argentina, 1998.
- 9.- VILLA-REAL MOLINA, Ricardo, Diccionario De Términos Jurídicos, Granada, 1999.



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

Vo. (So.

[Firma manuscrita]