



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ACATLÁN**

**PROPUESTA DE ADICIÓN AL ARTÍCULO 892 Y  
TITULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
PARA LA CREACIÓN DE UNA NUEVA HIPÓTESIS DE  
PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN CASO DE DESPIDO  
INJUSTIFICADO POR CAUSA DE EMBARAZO.**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

**FERNANDO GAMEZ REYES**

ASESOR: LIC. JUAN JOSÉ MELÉNDREZ RODRÍGUEZ.

**Abril 2006**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

A:

Mis padres. Eduardo Gamez y Beatriz Reyes.

Mi hermana. Aurora.

Mi abuela Beatriz Famania.

Mis otros hermanos y compañeros de travesuras. Eduardo Vélez, Jerónimo, Ángeles, Irma, Ruperto y Salvador.

Mi socia y amiga. Martha Molina.

Mis tíos, primos, sobrinos y familia postiza.

Mis amigos y compañeros. Adriana, Jesica, Javier, Roberto Islas, Patricia, Margarita, Karla, Mariano y Jerson.

Mis alumnos de la clase de Ballet en especial a Axel.

Mi novia Mónica por todas las revisiones e insistencia.

Mi eterna gratitud a la paciencia y apoyo del Lic. Juan José Meléndrez Rodríguez.

A todos los que tuvieron que ver algo en mi educación.

Al tango.

A mis muertos y en su memoria.

Profesor. José Luís Reyes Martínez  
Sra. Salud Valdes Cano.  
Sr. Javier Gamez Valdes.

**PROPUESTA DE ADICIÓN AL ARTÍCULO 892 Y TÍTULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LA CREACIÓN DE UNA NUEVA HIPÓTESIS DE PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO POR CAUSA DE EMBARAZO.**

**ÍNDICE**

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1.</b>	
<b>ANTECEDENTES HISTÓRICOS</b>	
<b>1.1. Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo.</b>	
“Trabajo de las Mujeres”.....	<b>28</b>
<b>1.3. Conclusiones de capítulo.....</b>	<b>38</b>
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>PROCEDIMIENTOS LABORALES.</b>	
<b>2.1. Procedimiento Ordinario</b>	
sus elementos.....	<b>42</b>
<b>2.2. Procedimiento Especial</b>	
sus elementos.....	<b>73</b>
<b>2.3. Diferencias.....</b>	<b>81</b>
<b>2.4. Conclusiones de capítulo.....</b>	<b>83</b>
<b>CAPÍTULO 3</b>	
<b>LOS DERECHOS SOCIALES DE LA MUJER EN MÉXICO.</b>	
<b>3.1. Generalidades históricas.....</b>	<b>85</b>
<b>3.1.1. Protección generada por acuerdos internacionales signados por México.....</b>	<b>101</b>
<b>3.2. Objetivo de estos derechos.....</b>	<b>104</b>
<b>3.3. Conclusiones de capítulo.....</b>	<b>107</b>
<b>CAPÍTULO 4</b>	
<b>PROPUESTA DE ADICIÓN.</b>	
<b>4.1. Exposición de motivos.....</b>	<b>110</b>
<b>4.2. Artículo 892 Ley Federal del Trabajo.....</b>	<b>112</b>

<b>4.3. Título Quinto “Del trabajo de la mujer”</b> .....	<b>113</b>
<b>4.4. Transitorios</b> .....	<b>114</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>116</b>
<b>FUENTES</b> .....	<b>120</b>

# ***INTRODUCCIÓN***

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis tratará sobre la necesidad de una adición al artículo 892 y al Título Quinto ambos de la Ley Federal del Trabajo, en las cuales se deberán de contemplar para el caso en el que una mujer se encuentre embarazada y sea despedida por esa misma causa, pueda demandar por medio de procedimiento especial el cumplimiento y pago de las prestaciones que reclame.

Lo anterior resulta imperante debido a que por causa del trabajo excesivo con el que cuentan nuestras autoridades laborales, los procedimientos ordinarios no son tramitados en los términos establecidos por la ley, por lo que al ser contemplado un nuevo caso de procedimiento especial, se evitaría que el proceso sea mayor al período de gestación y por lo tanto la justicia social que se invoca en nuestro derecho del trabajo llegue de forma adecuada a quien la reclame.

Se basa lo anterior en que los procedimientos ordinarios no se desarrollan en los términos establecidos por la Ley y mucho menos de una forma rápida y expedita, situación que contraviene al artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a los convenios y tratados adoptados por México y que actualmente tienen vigencia.



Lo cual se refleja en algunos casos, donde la trabajadora tuviera como único sustento de vida el salario que recibe por el trabajo que desarrolla, esta se encontraría desamparada al afrontar los gastos de ella y del infante. Lo anterior para el caso en el cual no se encontrara protegida por la Seguridad Social, en alguno de sus regímenes, o que el plazo de las ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas señalado por el artículo 109 de la Ley del seguro social haya fenecido.

Si bien es cierto que las mujeres y los hombres cuentan con los mismos derechos y obligaciones, también es cierto que la mujer por naturaleza necesita de cuidados especiales durante y después de un período de gestación, los cuales han sido tomados en consideración en nuestra actual ley y se contienen en el Título Quinto, que corresponde al trabajo de las mujeres.

Pero resulta como omisión de parte del legislador la falta de disposición legal que contemple debidamente que el único caso para la procedencia de acción por despido a través de un procedimiento especial sea el correspondiente al que genere cuando la trabajadora se encuentre gestando.

Es por todo lo anterior que las reformas propuestas se encuentran debidamente justificadas por ser de elemental justicia y estar de acorde con las necesidades laborales del país.

Las cuales se ven reforzadas en alto número de mujeres trabajadoras que forman parte activa de la maquinaria laboral nacional, las cuales día con día se van integrando con mayor importancia como elementos socioeconómicos nacionales, como consecuencia de la dualidad de su función, es decir, no sólo como un elemento laboral productivo como madre, sino también como pieza clave de la sociedad mexicana. Es por ello que debe ser tutelado no sólo su acceso al ámbito laboral en condiciones de igualdad, sino además de ello su permanencia en el mismo y su protección por la seguridad social nacional equilibrando de esa forma sus necesidades como madres trabajadoras.

La voluntad del legislador es visible en las diversas reformas que ha realizado a nuestro ordenamiento laboral, sobre todo aquellas en las cuales resulta notoria la búsqueda del equilibrio entre las relaciones obrero patronales y las Inter-obreros, como las que fueron encaminadas a la protección de la mujer, y que se pueden apreciar en los artículos 3º en su segundo párrafo, 86, 132 fracción XXVII, 133 fracción I, respecto a las prohibiciones impuestas a los patrones.

# ***CAPÍTULO UNO***

## ***ANTECEDENTES HISTÓRICOS***

- 1.1 Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.
- 1.2 Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo.  
"Trabajo de las mujeres".
- 1.3 Conclusiones del Capítulo.

## CAPÍTULO 1

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

#### 1.1. Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

Con la innovación aportada por la nueva Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 1970 y las reformas procesales de 1980 se instaura de forma clara y precisa un Derecho Procesal Laboral a fin de evitar dividir a la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una ley sustantiva y otra adjetiva, situación que tendría como consecuencia inmediata romper la unidad del derecho del trabajo, convirtiendo al derecho adjetivo en simples normas técnicas.

Mucho se ha escrito respecto a las definiciones aplicables al derecho procesal del trabajo, unos la marcan como “la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del Trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones obrero-patronales, inter-obreros e inter patronales<sup>1</sup>”; otros como un “conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por

---

<sup>1</sup> Definición de Trueba Urbina, localizada por Miguel Borrel Navarro, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 5º Edición Ed. Sista 1998 Pág. 496.

la vía del proceso<sup>2</sup>” o inclusive se llega a definir como el “conjunto de procedimientos para alcanzar la justicia laboral, lograda con honestidad y oportunidad, o inclusive como el método o actuación de tramites preestablecidos para dirimir las diferencias obrero-patronales, o simplemente para obtener el reconocimiento o declaración de un derecho laboral<sup>3</sup>”. En lo personal considero las anteriores definiciones como adecuadas, ya que las mismas aún cuando son derivadas de la definición clásica de derecho civil, están debidamente dirigidas a la concepción social que resulta en esencia al derecho laboral nacional.

A fin de poder entender el sentido de la creación de un procedimiento especial, es necesario hacer un breve estudio previo sobre los elementos del derecho procesal del trabajo, de los cuales se desprenderán características especiales que dan pie a su nacimiento.

Los elementos de nuestro derecho procesal laboral, están plasmados de acuerdo al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo después de las reformas de 1980 el cual dice lo siguiente:

**Artículo 685:**

---

<sup>2</sup> Néstor De Buen L., Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1999. Pág.37.

<sup>3</sup> Miguel Borrel Navarro, Ob. Cit. Pág. 492.

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

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir las demandas, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo 973 de esta Ley.”

De lo cual se desprenden los siguientes elementos:

**Publicidad.**

Este precepto debe de ser entendido de dos formas según lo maneja acertadamente el Lic. Climent Beltrán, ya que utiliza este elemento como lo establece el artículo 720 de L.F.T. que ordena que las audiencias serán públicas, dando la potestad a la Junta para ordenar de oficio o a petición de parte que estas se realicen a puerta cerrada, cuando esto beneficie de alguna forma la dirección y el desarrollo de los asuntos

que ante ella se ventilen. Y la segunda como **orden público** de tal forma que el procedimiento no puede atenerse a lo que dispongan las partes ni puede suspenderse, tal como lo establece la siguiente tesis de jurisprudencia:

**PROCEDIMIENTO JUDICIAL, SUSPENSIÓN DEL.**

**El procedimiento judicial es de orden público, por lo que es inconducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo.**

1140

Quinta Época:

Amparo en revisión 2718/23. Marín Luís, suc. de. 18 de enero de 1924. Unanimidad de nueve votos.

Amparo en revisión 961/25. Zárate Antonio. 28 de abril de 1925. Mayoría de siete votos.

Amparo en revisión 4450/25. Pazzi y Ettienne Manuel, suc. de. 18 de febrero de 1926. Unanimidad de diez votos.

Amparo en revisión 2223/26. Laredo Rodolfo. 27 de julio de 1926. Unanimidad de diez votos.

Amparo en revisión 2329/26. García Antonio y coag. 20 de septiembre de 1926. Unanimidad de diez votos.

**Instancia:** Pleno. **Fuente:** Apéndice de 1995, Quinta Época. Tomo VI, Parte HO. Pág. 784. **Tesis de Jurisprudencia.**

Situación que esta relacionada por lo establecido por la Ley de amparo en el artículo 124 fracción II y por la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**Gratuito.**

Este precepto no sólo encuentra su fundamento principalmente en lo establecido en el artículo 17 de la Constitución Política, que prohíbe el cobro de costas judiciales, aunado a lo que la Ley Federal del trabajo establece en los artículos: 723, sobre la expedición de copias certificadas; 824, sobre la designación gratuita de perito al trabajador; 962, que establece la inscripción de bienes inmuebles embargados en el Registro Público de la Propiedad, 975 fracción II, inciso b, en caso de adjudicación por parte del trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.



Inclusive da la libertad a las partes en caso de convenio de acordar entre ellas sobre quien deberá de soportar las cargas fiscales. Situación que encuentra su fundamento en lo dispuesto por la siguiente tesis.

**IMPUESTO SOBRE LA RENTA. EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR PUEDEN CONVENIR DENTRO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, A QUIÉN CORRESPONDERÁ CARGAR CON DICHO IMPUESTO.**

De conformidad con la tesis jurisprudencial 231 de la extinta Cuarta Sala de nuestro más Alto Tribunal de la República, visible en la página 151, Tomo V, Materia del Trabajo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, bajo el rubro: "IMPUESTO SOBRE LA RENTA. OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACIÓN LABORAL, OBTIENEN PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MISMA.", Aun cuando constituye una obligación del patrón retener la cantidad correspondiente por concepto de impuesto sobre el producto del trabajo, para enterarla a la autoridad hacendaria, tal obligación puede ser motivo de un pacto o convenio entre el patrón y el trabajador, dentro de las condiciones establecidas en la relación laboral, supuesto en el cual,

el tributo respectivo seguirá siendo enterado por el patrón a la autoridad correspondiente, con la salvedad de la existencia de una situación determinada, basada en un acuerdo de voluntades entre las partes, respecto al sujeto a quien correspondería cargar con el impuesto al terminar la relación laboral entre ambos; por lo tanto, **el compromiso de absorber la carga tributaria, puede ser adquirido consensualmente por cualquiera de las partes, independientemente de que el trabajador ejercite unilateralmente la acción laboral o la empresa tome la decisión de separarlo.** TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

II.T.58 L

Amparo en revisión 107/98.-Motores Perkins, S.A.-26 de noviembre de 1998.-Unanimidad de votos.-Ponente: Fernando Narváez Barker.-Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo IX, Marzo de 1999. Pág. 1409. **Tesis Aislada**

### **Inmediación.**

Consiste en poner en contacto directo al juzgador con las partes (o sus representantes), con los hechos del proceso. Con esto el legislador obliga al juzgador o a su personal auxiliar a estar presente en todo el proceso. Aquí es preciso hacer una anotación, debido a la carga de trabajo que sufren las juntas de conciliación y arbitraje no existe una continuidad sobre las personas que conocen del juicio desde su inicio hasta su terminación y es frecuente que quien realice el proyecto de laudo, jamás haya tenido intervención durante la secuela del procedimiento.

### **Predominantemente Oral.**

En la Ley vigente se determina un sistema predominantemente oral a fin de separarse del formalismo, pero tampoco pareció posible crear un sistema que se basara en su totalidad en la oralidad en el procedimiento, ya que tal circunstancia, por el enorme volumen de procesos que atiende una Junta determinaría en la confusión de partes, además de la inseguridad jurídica que se generaría derivado de la ausencia de constancias escritas que son determinantes para valoración de actuaciones y en su caso del juicio de amparo.

Esto se traduce en que el término "predominantemente" no debe ser confundido con el concepto "exclusivamente", toda vez que aquél implica que en el derecho del trabajo, el proceso es predominantemente oral; sin embargo deja en libertad a las partes para que sus alegaciones puedan ser también por escrito.

**PROCESO DEL DERECHO DEL TRABAJO  
(INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 685 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO).**

El término "predominantemente" utilizado en el artículo 685 de la ley laboral, como uno de los principios procesales que rigen al juicio laboral, no debe ser confundido con el concepto "exclusivamente", toda vez que aquél implica que en el derecho del trabajo, **el proceso es predominantemente oral; sin embargo deja en libertad a las partes para que sus alegaciones puedan ser también por escrito.**

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS  
ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL CUARTO  
CIRCUITO.

IV3 o.A.T.59 L

Amparo en revisión 432/98.-Francisco Javier Ibarra Támez.-  
13 de enero de 1999.-Unanimidad de votos.-Ponente: Ramiro  
Barajas Plasencia.-Secretario: Juan José Flores Fuentes.

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo X, Agosto de 1999. Pág. 782. **Tesis Aislada.**

**Instancia de parte.**

Determina que es indispensable la activación de la maquinaria jurisdiccional por parte de los sujetos de la relación laboral, es decir, que sean los interesados en una resolución de un conflicto laboral los que soliciten la intervención de la autoridad laboral, sin embargo es sólo el hecho de la presentación de la demanda lo único exigible a los particulares, ya que derivada de ésta, la autoridad debe de tomar las medidas necesarias para poder llegar a una solución de los conflictos que se deriven.

“De ahí que el proceso laboral desde el marco teórico legal no se rija en su totalidad por el principio dispositivo el impulso de las partes, sino por el impulso procesal de oficio y no atiende a la igualdad formal entre las partes, sino a la igualdad real para equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente al patrón, esto es para obtener el equilibrio de los factores de la producción donde reside la justicia social según el Constituyente”.<sup>4</sup> Lo anterior esta relacionado con el segundo párrafo del artículo 685, el cual define claramente el Lic. Juan B. Climent Beltrán como “una participación activa de la Junta en el procedimiento”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Juan N. Climent Beltrán, Derecho Procesal del trabajo, Ed. Esfinge 2001 Cit Pag. 75.

<sup>5</sup> Idem Cit. Pag 76.

### **Economía.**

El principio de economía procesal debe entenderse como aquel que ordena a la autoridad a realizar con celeridad de los procedimientos con el menor esfuerzo y gasto, de conformidad a los términos establecidos en la propia ley y una vez terminadas todas las etapas del juicio (“...para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas...” Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.), la pronta decisión de los pleitos ante él ventilados. Todo lo anterior va dirigido a la simplificación del procedimiento.

### **Concentración.**

“Es considerada como sinónimo de agrupamiento y resumen, esta característica se pone en manifiesto en los artículos 761, 763 y 848 de la L.F.T. Por ejemplo se concentran en una sola audiencia de tres etapas consecutivas: Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo que antes se desarrollaba en tres audiencias independientes y por separado<sup>6</sup>; según así lo disponían los artículos 511, “señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones...” y 521 “...se señala una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas...” ambos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 vigente hasta el 30 de abril de 1970.

---

<sup>6</sup> Miguel Borrel Navarro, Ob. Cit Pág. 498.

“También se le identifica con el de economía; se significa especialmente en el incidente de acumulación (Art. 766 y sig.), donde esta comprendida la litispendencia. En la eliminación de los diferimientos (Art. 876 frac., IV) y aun cuando las partes no concurren se prosiguen a las etapas de la audiencia, en lugar de archivar el expediente, como sucedía en la Ley Anterior a la reforma (Art. 879 y sig.)”.<sup>7</sup>

Es por ello que este principio es característico del procedimiento oral, debido a que esta dirigido a que debe de disminuirse en el menor número posible de audiencias.<sup>8</sup>

### **Sencillez.**

Este principio encuentra su base en el artículo 687 de la L.F.T. que determina que las comparecencias, escritos promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán de precisar los puntos petitorios.

### **Subsanar la demanda incompleta.**

La obligación de las juntas de subsanar la demanda incompleta y de hacer notar al promoverte cuando la demanda presente alguna irregularidad o se ejercite acciones contradictorias se encuentra comprendido en lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en acatamiento al principio de tutela procesal y que obligan a las juntas a prevenir al trabajador o en su

---

<sup>7</sup> Juan N. Climent Beltrán, Ob. Cit. Pág. 81.

<sup>8</sup> Rafael de Pina, Diccionario de derecho, Ed. Porrúa S.A. 1995.

caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, o cuando no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada y por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos, tal como lo dispone el siguiente criterio.

**DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES.**

De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios,



para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

2a./J. 75/99

Contradicción de tesis 77/98.-Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.-30 de abril de 1999.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Mariano Azuela Güitrón.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 75/99.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.

**Instancia:** Segunda Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo X, Julio de 1999. Pág. 188. **Tesis de Jurisprudencia.**

Esto no implica que la Junta deba de requerir al actor de que ejercite una acción nueva, ya que las obligaciones de la Junta en tales aspectos, solamente tienen cabida cuando se ha ejercido por parte del actor determinada acción y atendándose a ella y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador pudiera tener derecho y cuya petición fue omitida, mas no para intentar una nueva acción que el trabajador hubiere estado en condiciones de poner en ejercicio; estimarlo de otra manera, implicaría que las Juntas se sustituyeran de hecho en el planteamiento de la demanda.

“La imparcialidad del juez no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario, el juez es imparcial cuando resuelve conforme a la ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y

estén en el mismo nivel, no sean los fuertes y poderosos los que se aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o torpezas de los débiles.”<sup>9</sup>

Ahora, esto no implica que la Junta esté obligada en hacer notar al actor que aclare los hechos fundatorios de su demanda, antes de acordar su admisión, pues esta hipótesis no está prevista por el citado precepto legal. La jurisprudencia que fundamento lo anterior es la siguiente.

**DEMANDA LABORAL, LA OBLIGACIÓN DE LA JUNTA DE ORDENAR SUBSANARLA, NO INCLUYE AL CAPÍTULO DE HECHOS DE LA.**

Es inexacto que la autoridad responsable viole el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al no haber prevenido al trabajador actor para que aclarara los hechos fundatorios de su demanda, antes de acordar su admisión, puesto que el susodicho precepto legal se refiere a la obligación de la Junta de prevenir al actor de un juicio laboral, cuando se trate del trabajador, para que incluya en la demanda, las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, deriven de la acción que ejercite y que hubiera

---

<sup>9</sup> Enrique Álvarez Castillo, REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1979. Universidad Nacional Autónoma de México, 1980, Pág.47.

omitido, conforme a los hechos expuestos, o para hacerle saber que las que ejercita son contradictorias, pero **no incluye el que también deba prevenirse al obrero para que aclare los hechos, pues esta hipótesis no está prevista por el citado precepto legal.**

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.7o.T. J/9

Amparo directo 2327/94. Catalina Díaz Sánchez. 12 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Amparo directo 4947/95. Alfonso Sámano Colín. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Edna Lorena Hernández Granados.

Amparo directo 7307/95. Ramón Macías Guillén y otros. 29 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

Amparo directo 3417/96. Silvano Juárez Torres. 24 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

Amparo directo 9617/96. Raquel García Montoya. 10 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Casimiro Barrón Torres.

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo IV, Diciembre de 1996. Pág. 285. **Tesis de Jurisprudencia.**

Esta obligación es fundamental a fin de dar seguridad jurídica al trabajador ya que de esa forma la junta no puede alegar incongruencia u obscuridad en la demanda del trabajador al momento de dictar laudo. Toda vez que al no haber advertido el juzgador tal obscuridad o incongruencia, al momento de admitirla, no puede faltar a su función jurisdiccional, y al dictar el laudo negarse a analizar las acciones propuestas por la parte actora, debiendo en todo caso, valorar la totalidad del material probatorio de que dispone, y sobre la base de él resolver la procedencia o no de cada una de las prestaciones reclamadas por la actora. Tal como lo dispone lo siguiente.

**ACCIÓN. LA JUNTA NO PUEDE ABSTENERSE DE SU ESTUDIO EN EL LAUDO, ARGUMENTANDO INCONGRUENCIA Y OSCURIDAD EN LA DEMANDA DEL TRABAJADOR.**

Si en el laudo reclamado, la Junta responsable considera que está imposibilitada para realizar el estudio de las acciones intentadas por la quejosa, precisando como motivo de ello que la demanda presentada por la parte actora resultaba incongruente y oscura, tal aseveración resulta contraria a derecho, pues no es válido que la autoridad responsable se escude en la supuesta incongruencia y oscuridad de la demanda de la parte trabajadora, para abstenerse de estudiar las acciones intentadas en virtud de que los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo le imponen la obligación, al momento de admitir la demanda del trabajador, de señalarle al actor los defectos u omisiones que considere presente la demanda laboral; concluyéndose de ello que **al no haber advertido tal oscuridad o incongruencia, al momento de admitirla, no puede faltar a su función jurisdiccional, y al dictar el laudo negarse a analizar las acciones propuestas por la parte actora, debiendo en todo caso, valorar la totalidad del material probatorio de que dispone, y sobre la base de él resolver la**

**procedencia o no de cada una de las prestaciones reclamadas por la actora.**

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL  
DECIMOSÉPTIMO CIRCUITO.

XVII.2o.24 L

Amparo directo 186/96. Arturo Félix Luján y otros. 30 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: José Luís Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo IV, Septiembre de 1996. Pág. 587. **Tesis Aislada.**

De todo lo anterior se desprende la necesidad de la creación de un procedimiento de naturaleza especial con características de ser pronto y expedito tal como lo ordena el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual no fue

instaurado como tal hasta la creación de la Ley de 1970 y en las reformas que sufrió la misma en 1980, para terminar definiéndose en 19 casos hipotéticos de procedencia.

En la exposición de motivos se da la explicación de esa medida: “Todos los conflictos de trabajo deben de resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significara una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas”<sup>10</sup>; según lo disponen actualmente los artículos del 892 al 899 de la Ley vigente.

Ya que en la Ley de 1931, no existía una mención clara de la existencia de dichos procedimientos, tal como lo menciona el Dr. Néstor de Buen, sólo se hacía una mención de “una mecánica propia dirigida a los beneficiarios del trabajador fallecido”<sup>11</sup> Pero tales situaciones no eran más que simples formulas cuyo objeto era facilitar el cobro de esas indemnizaciones.

De tal modo el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

Artículo 892.-

---

<sup>10</sup> Néstor De Buen L., Ob. Cit. Pág.563

<sup>11</sup> Íbidem.



Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, fracción III; 28, fracción III; 151; 153 –X; 158 162;204, fracción IX; 209, fracción V;210; 236, fracción II y III; 389; 418; 424, fracción IV;427, fracciones I, II, y VI 434, fracción I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que excedan del importe de tres meses de salario.

De tal forma, los legisladores en un ánimo de poner a disposición un sistema procedimental seguro, que englobará y respetará los principios de seguridad jurídica, consistiendo éste en una audiencia de conciliación, de demanda y excepciones, de ofrecimiento de pruebas y de resolución en una sola audiencia creo el procedimiento especial.

En consecuencia, éste procedimiento se desarrolla en una sola audiencia, salvo los casos en que por la naturaleza de las pruebas ofrecidas esto fuera materialmente imposible, como lo es en el caso del recuento de trabajadores en los juicios de titularidad de contrato colectivo de trabajo.

La tramitación de los procedimientos especiales se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 892 a 899 de la Ley Federal del Trabajo, precepto este último que remite a las reglas del juicio ordinario en lo que sean aplicables.

Teniendo este procedimiento la particularidad de ser más rápido en comparación al procedimiento ordinario siendo reforzado al establecerse casos específicos para que el mismo pueda ser activado.

## **1.2. Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo. “Trabajo de las mujeres”.**

Han sido muchas las formas por medio de las cuales se han tratado de proteger los derechos de las mujeres a través de la historia del país, dependiendo claro del momento social que se viviera, ya que por ejemplo en la Ley de Relaciones Familiares de 1917 estableció el divorcio y la libertad de administrar y disponer de los bienes sin autorización del consorte, “pero restringía la capacidad de la mujer para su contratación limitándole la autorización previa del marido”<sup>12</sup>.

“Esta protección es apreciable con mayor fuerza y certidumbre con la promulgación de la constitución de 1917 de la siguiente forma: la fracción II, prohibía las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno, industrial, el trabajo en los

---

<sup>12</sup> Mario de la Cueva EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I Ed. Porrúa S.A. 1999 Pág. 440.

establecimientos comerciales después de las 10 de la noche. La fracción V determinaba que las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarían trabajos físicos que exigieran esfuerzos materiales considerables; un mes antes del parto, disfrutarían de descanso con salario integro. En los períodos de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. La fracción XI disponía que las mujeres no serían admitidas en el trabajo de jornada extraordinaria.”<sup>13</sup>

Al limitar la actividad laboral de la mujer aun cuando éstas disposiciones buscaban su protección, tales disposiciones en lugar de beneficiar perjudicaba a las trabajadoras debido a la explotación de las que serían objeto o porque serían desplazados de sus empleos.

Con la creación de la Ley Federal del trabajo de 1931 se introdujo una nueva serie protecciones para la mujer trabajadora estableciéndolas en el capítulo séptimo que se dedicaba al trabajo de las mujeres, las que a continuación se transcriben.

Artículo 106. Las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este capítulo.

Artículo 107. Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

---

<sup>13</sup> Alberto Briceño Ruiz, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Ed. Harla 2000 Pág. 453.

- I. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- II. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- III. Trabajos subterráneos o submarinos.
- IV. Labores peligrosas o insalubres.
- V. Trabajos nocturnos industriales.
- VI. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Artículo 108. Son labores peligrosas:

- I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquina o mecanismos en movimiento.
- II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares, o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos particularmente peligrosos.
- III. La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes.
- IV. Las demás que establezcan las leyes.

Artículo 109. Son labores insalubres:

- I. Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen.
- II. Los trabajos de pintura industrial en los que se utilice la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

III. Toda operación en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones o polvos nocivos.

IV. Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continúa.

V. Las demás que establezcan las leyes.

Artículo 110. No rigen las prohibiciones contenidas en el artículo 107, fracción IV, para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñarlos. Tampoco regirán las prohibiciones del artículo 109 para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente.

Artículo 110-A. Las mujeres no prestarán servicio extraordinario.

En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 110-B. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que exijan esfuerzo físico

considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produzcan trepidación.

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 110-C. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 110-D. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Es posible apreciar de los artículos mencionados que estos estaban dirigidos a la búsqueda de un equilibrio entre el hombre y la mujer, estableciendo limitación y protecciones especiales para ésta, con el fin de protegerla en contra de posibles abusos que pudieran darse por parte de la patronal, sin embargo su esencia es plenamente proteccionista de la maternidad pero resulto increíblemente limitativa ya que las prohibiciones previstas afectaban a la mujer trabajadora aún cuando no se encontrara en período de gestación.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1970, se aclara esa situación al desaparecer las limitaciones establecidas por el Capítulo Séptimo del Título Segundo de la Ley de 1931, ya que con la creación del Título Quinto de la nueva Ley Federal del Trabajo, en el artículo 165 establecían claramente que las modalidades y protecciones que se trataban en el referido capítulo, tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, es decir, desaparecían las limitaciones dirigidas a la mujer para encausarlas como protección a la trabajadora haciendo extensiva esa protección al producto.

Situación que es contemplada en la exposición de motivos de la siguiente forma:  
“El artículo 165 significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer cuando cumple la función de la maternidad”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> De la Cueva Mario Ob. Cit Pág.444.

Las reformas que sufriera en 1974 el Título Quinto también fueron fundamentales para la debida protección de la maternidad. Ya que no sólo dividió el Título Quinto dejando este exclusivamente para el trabajo de la mujer, creando un Título Quinto Bis dirigido al trabajo de los menores.

A fin de lograr que el Título Quinto fuera de acorde a las necesidades sociales del México de esa época, derogó el artículo 166 para establecer uno nuevo, que definiera claramente la protección a la mujer trabajadora en estado de gestación o el de lactancia y eliminado cualquier tipo de afectación a su salario, prestaciones y derechos, prohibiendo utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Relacionándose con el artículo 167 de tal forma para definir para efectos del Título cuáles debían de ser consideradas labores peligrosas o insalubres que pueden o pudieran afectar a la mujer en estado de gestación o al producto.

“También fue abrogado el artículo 169 que obligaba al patrón a pagar el tiempo extra en un 200% más del salario ordinario y a partir de entonces las mujeres que laboran tiempo extra solamente tienen derecho a un 100 % más del salario ordinario, ya



que el artículo 169 de la ley en vigor previene que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos que los hombres y en consecuencia también tienen las mismas obligaciones.”<sup>15</sup>

Se definen plenamente los derechos de las madres trabajadoras en el artículo 170:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de

---

<sup>15</sup> Baltasar Cavazos Flores. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Ed. Trillas 1983 Cit Pág. 233 y 234

que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Perfeccionándose en los artículo 171 que se refiere a los servicios de guardería infantil que será prestado por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad a su Ley y disposiciones reglamentarias y 172 que obliga al patrón a mantener un numero suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Además, se realizaron diversas reformas dirigidas a evitar confusión en la interpretación del articulado del Título Quinto. al suprimirse las fracciones IV y XII del artículo quinto las referencias a la jornada extraordinaria y al trabajo nocturno de las mujeres; se agrego la fracción XXVII al artículo 132 para imponer a los patronos la obligación de “proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos”; en la fracción primera del artículo 133 se prohibió a los empresarios negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo”; en el artículo 423 fracción VII se suprimo la obligación de incluir en el reglamento interior de trabajo la mención de las labores insalubres o peligrosas que no podrían desempeñar las mujeres; se reformaron las fracciones tercera y cuarta del artículo 501 a fin de otorgar al viudo los mismo derechos que correspondían a la viuda en el caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> De la Cueva Mario Ob. Cit. Pág. 448.

### 1.3 Conclusión del capítulo

Con relación a lo presentado en este capítulo, en mi apreciación personal es posible observar que como resultado de una actualización de nuestra ley laboral se llevó a cabo la creación de un sistema en donde pueden verificarse todas las etapas del procedimiento en una sola audiencia, en la que se observaran los principios procesales labores y otorgando seguridad jurídica a las partes.

Con el fin de que se lograra el acceso a los particulares a una resolución por parte de la Junta, sobre situaciones que requirieran una atención pronta y de tal forma poder solucionar conflictos que por su naturaleza e importancia, la autoridad laboral estuviera facultada para poner a disposición a las partes de una vía rápida que a través de la simplificación y sencillez, pudiera dar en una sola audiencia el laudo correspondiente relativo al conflicto planteado.

En consecuencia la propia Ley determina cuales serán los casos exclusivos en los que se podrá realizar la activación del procedimiento laboral, reduciendo así, las posibilidades de abuso por parte de los particulares, que en los casos concretos tengan como vía únicamente a la ordinaria.

Como puede apreciarse en la exposición de este capítulo, a través de la historia se han tomado una serie de medidas con el fin de lograr la integración de la mujer a la vida

laboral nacional, la cual tiene como objetivo la protección de ésta como elemento de actividad laboral y madre. Dichas regulaciones son el producto de una lucha histórica por parte de las mujeres trabajadoras nacionales, las cuales han sido las principales impulsoras de la búsqueda de la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral, éstos controles legales han sido aceptados y complementados con el paso del tiempo y las actualizaciones que han ido sufriendo nuestras Leyes a fin de que las normas protectoras sean posibles en el mundo de los hechos de acuerdo a la situación histórica, social y económica nacional en cada momento.

Es por ello que en inicio le fue restringida la facultad emplearse, así como el tipo de actividades en las que podía tener participación. Y cuando se otorgaron una serie de ordenamientos que estaban dirigidos a su protección, la mujer trabajadora se vio ante una legislación que si bien estaba encaminada a su protección, la misma resultaba altamente limitativa y excluyente, ya que no se hacía una división de su papel como elemento productor de fuerza de trabajo y madre, restringiendo de tal forma su actividad para que la vida de ama de casa fuera mucho más simple y atractiva (aunque no remunerativa), quedando de tal forma a expensas del resultado económico de su cónyuge,

Con la adecuación, reformas y creación de nuevas leyes, como lo es la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual tiene una mayor relevancia, debido a que con la creación de un Título especializado a la mujer trabajadora la identifica con mayor

claridad, al definir el alcance de la protección legal que se establece, ya que no está dirigida a la protección de la mujer como tal, sino a la maternidad y como consecuencia lógica a la mujer únicamente durante el período de gestación y lactancia, estableciendo de tal forma una serie de regulaciones que tienen como fin concretar la igualdad entre géneros, estableciendo protecciones exclusivamente aplicables a la maternidad cuando ésta ocurra.

# ***CAPÍTULO DOS***

## ***PROCEDIMIENTOS LABORALES***

- 2.1 Procedimiento Ordinario. Sus elementos.
- 2.2 Procedimiento Especial. Sus elementos.
- 2.3 Diferencias.
- 2.4 Conclusiones de Capítulo.

## **CAPÍTULO 2**

### **PROCEDIMIENTOS LABORALES**

#### **2.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO, SUS ELEMENTOS.**

El procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje está regido por el capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal de Trabajo y está dirigido según lo estipula el artículo 870 de la misma Ley a la resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial, por medio del cual se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de resolver el conflicto presentado por las partes.

El procedimiento ordinario iniciará con la presentación de la demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual deberá de turnarla al pleno o a la Junta especial que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores. Dicha presentación interrumpirá por si misma, la prescripción que marca el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien dispone el artículo 867 de la Ley de la materia, en las intervenciones por escrito de las partes no se exige forma determinada, el artículo 872 ordena que la demanda debe de ser formulada por escrito, acompañando tantas copias de la misma,



como demandados haya, debiendo éste expresar los hechos en que funde sus peticiones, ya que es esa la forma en la que el actor tiene para manifestar el origen al derecho que reclama, de tal modo que al delimitar sus pretensiones con una narrativa de hechos, la Junta está en capacidad de definir si ejerce la obligación establecida por el artículo 685 o la prevención que marca el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. Quedando el actor en capacidad de acompañar las pruebas que considere pertinentes.

Una vez recibido el escrito inicial de demanda, el Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, dictará acuerdo en el cual señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a menos que sea procedente la aplicación de lo establecido por los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Con el auto de admisión se ordenará notificar a las partes con diez días de anticipación cuando menos, entregando al demandado copia cotejada del escrito de demanda y ordenando que se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. Pudiendo únicamente ofrecer pruebas en contrario

Estipulando de igual forma que en caso de falta de notificación de alguno o todos los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración

de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados. Quedando los comparecientes notificados de la nueva fecha y los que estuvieran notificados y no se presentaran, se le mandará notificar por boletín laboral o por estrados de la Junta, ordenándose en consecuencia notificar personalmente a los que no estuvieran notificados del auto de admisión.

El termino de diez días está dirigido para que las partes puedan preparar su defensa y las pruebas que pretendan usar en juicio, motivo por el cual en caso de que se encuentre surtiendo los diez días que marca el artículo 873 de la Ley, la junta de oficio deberá de suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su reanudación.

Ahora bien en la práctica es común encontrarse que los demandados coludidos con los actuarios señalen en las notificaciones una fecha que les favorezca, de tal forma que la señalada para la celebración de la audiencia que marca el artículo 873 se encuentre en el termino que establece el mismo artículo, situación que tiene como consecuencia obligar a la Junta a la suspensión de la audiencia.

El artículo 875 nos establece cuales serán las tres etapas en las que se dividirá la audiencia que establece el artículo 873 que son:

- a) De conciliación;

- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

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

Esto significa que aún cuando alguna de las partes comparezca en la audiencia cuando ésta ya esté iniciada, podrá participar en la etapa en la que se encuentre con las limitaciones y apercibimientos hechos efectivos a los que la ley se refiere.

La etapa de conciliación estará regida por lo establecido por el artículo 876 que establece:

Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

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

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

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Algunas Juntas en obediencia a la Ley permiten por una sola vez que la audiencia sea diferida por estarse celebrando pláticas conciliatorias, esto con el ánimo de evitar que los juicios ventilados ante ellos se retrasen innecesariamente, sin embargo en la práctica, las buenas relaciones de los abogados con los presidentes de las juntas o auxiliares les facilitan la autorización de diferirla en más ocasiones.

Las juntas han interpretado el concepto de la comparecencia obligatoria de las partes en el sentido de que si éstas no se presentan a la conciliación deberán acudir al arbitraje igualmente sin abogados asesores o apoderados “lo cual constituye una violación a garantías individuales y una conciliación obligatoria, coercitiva y anticonstitucional en detrimento de esta libre figura procesal de acercamiento de las partes en conflicto. Lo anterior es irregular ya que no puede existir una conciliación condicionada a una sanción evidentemente antijurídica.”<sup>1</sup>

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de una junta de conciliación, citará a las partes a las etapas únicamente de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, en consecuencia de que la etapa conciliatoria fue celebrada ante la Junta de Conciliación con el objeto de evitar duplicidad.

Una vez terminada la etapa de conciliación se dará inicio a la etapa de demanda y excepciones, tal vez una de las más complejas en derecho laboral, debido a que aún cuando el legislador trato de simplificar las actuaciones ante las Juntas, dicha audiencia se llenó de tecnicismos y reglas basadas principalmente en los momentos procesales de uso de la voz o intervención de las partes en la audiencia, las cuales pueden ser bien usadas en contra de abogados representantes que no estén familiarizados con el mal llamado “medio de las Juntas”.

---

<sup>1</sup> Tena Suck Rafael y Italo Morales Hugo. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Trillas 1991. Pág. 157.

La etapa de demanda y excepciones señalada en el artículo 873 se regirá según lo dispuesto por el artículo 878 y que analizaremos brevemente cada una sus fracciones, las que establecen lo siguiente:

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

Esta es considerada como una nueva invitación a las partes de la autoridad a fin de evitar que el negocio pase a arbitraje, ya que como se ha visto una de las funciones primordiales de las Juntas es invitar a la amigable composición entre las partes, tratando no sólo de buscar una rápida solución a las pretensiones de la actora, si no también de aminorar el número de expedientes que tiene a su cuidado.

Según la tesis siguiente:

**RELACIÓN LABORAL, NO SE PRESUME LA  
EXISTENCIA DE LA.**

No resulta lógico presumir la existencia de la relación de trabajo cuando el demandado la niega, sólo por el hecho de que las partes durante el juicio o con anterioridad a él, hubieran solicitado

en una o varias ocasiones el diferimiento de las audiencias con el propósito de buscar un arreglo conciliatorio. **En primer término, porque la conciliación tiene lugar fuera de juicio y su intento por lograrla no debe repercutir negativamente entre las partes, pues su finalidad es evitar un pleito futuro o concluir uno presente, de no considerarse así, significaría confundirla con la transacción, la cual se da en el juicio y en segundo, porque se trastocaría uno de los fines esenciales del proceso laboral, en el que, el juicio surge después de un obligado intento de conciliación al que están sujetas las partes con intervención de la autoridad por mandato legal, es decir, la autoridad emplaza a las partes a una audiencia en la que la fase inicial está constituida por la conciliación,** según lo previsto en los artículos 873, 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, la que al respecto insiste sobre la conciliación en la fracción I del artículo 878 como un intento más de avenir a las partes, de tal suerte que, **presumir la existencia de la relación laboral en virtud de haber reiterado, ya sea durante el juicio o con anterioridad a él, intentos por alcanzar un arreglo conciliatorio obligaría a las partes y a la autoridad a seguir siempre un juicio hasta sus últimas consecuencias en desacato al principio de economía procesal debiendo destacarse al mismo tiempo que, para el surgimiento**

**de una presunción se requiere la existencia de un enlace indefectible entre el hecho conocido y la verdad buscada, pues en el caso, lo único cierto ante la solicitud del diferimiento de la audiencia, bajo la realidad o pretexto de llegar a un arreglo conciliatorio de quien ha negado o niega con posterioridad a dicho momento, la existencia de la relación de trabajo, es el deseo de no litigar o dilatar el tiempo de proceso, pero de ninguna manera se puede concluir que tal conducta sea una consecuencia de que hubo entre el actor y el demandado una relación laboral.**

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.6o.T.183 L

Amparo directo 1516/89. Herminio Corvera Tejeda. 12 de mayo de 1989. Mayoría de votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos y J. Refugio Gallegos Baeza en contra del voto de la Magistrada Carolina Pichardo Blake quien sostuvo su proyecto. Se comisionó para el engrose al Magistrado J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Oscar Castañeda Batres.



Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente:  
Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo XV-II,  
Febrero de 1995. Pág. 519. Tesis Aislada.

Debido a que lo que se busca con el diferir una audiencia por estar celebrando pláticas conciliatorias, en la solución de un conflicto sin importar con ello la forma que se utilice para dicha solución, ya sea la entrega de una cantidad de dinero al actor para satisfacer sus pretensiones aun sin la aceptación de derecho o de los hechos en los que basa su acción, la reintegración a la fuente de trabajo o inclusive de que éste se desista de la acción.

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

Es ésta tal vez la parte medular de la etapa, ya que es en ese momento, en el cual la Junta, en uso del principio de tutela procesal, insiste al actor para que subsane las irregularidades u omisiones detectadas en su escrito inicial de demanda.

Lo anterior se ve reforzado con lo dispuesto por la siguiente jurisprudencia:

**DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES.**

De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, **sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el**

**escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.**

2a./J. 75/99

Contradicción de tesis 77/98.-Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del decimonovena Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.-30 de abril de 1999.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Mariano Azuela Güitrón.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 75/99.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo X, Julio de 1999. Pág. 188. Tesis de Jurisprudencia.

También es en ese momento donde el actor ésta en capacidad procesal para ampliar o modificar su escrito inicial de demanda, ya con una solicitud de que sea

llamado a juicio a una persona ajena hasta ese momento sin importar la calidad con la que fuera llamado (tercero interesado en juicio o demandado), lo cual derivaría en la suspensión de la audiencia a fin de que todas las personas involucradas en el caso estuvieran en aptitud de poder atender y defender sus intereses en juicio o desistirse de los demandados incomparecientes que no estuvieran notificados, a fin de que la Junta estuviera legalmente autorizada para la continuación del procedimiento, ordenando la Junta mandar notificar al llamado de forma personal siguiente los requisitos que señala la ley para el emplazamiento a juicio.

También se faculta al actor para que modifique su escrito inicial de demanda o lo aclare, sin que la Junta tenga que analizar la procedencia en ese momento de las adiciones o aclaraciones que realizara la actora, ya que en todo caso, la procedencia o improcedencia de la nueva acción o pretensión ejercitada será determinada en el laudo que ponga fin al juicio.

La modificación sustancial del escrito inicial de demanda obliga a la autoridad laboral a la suspensión de la audiencia de conforme a la siguiente Jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, que establece con claridad el fundamento legal para tal hecho:

**AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA  
DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA**

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

pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad.

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

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

Hechas o no las aclaraciones la parte actora, deberá de ratificar su escrito inicial de demanda o hacerla la junta en su ausencia o en su omisión.

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

Es en este momento es donde el representante de la demandada debe de poner especial atención al acto de la contestar la demanda, ya que la actora puede esgrimir argumentos o ejercite incidentes con el único fin de que la demandada no conteste oportunamente la demanda o lo haga de forma parcial, haciéndose de tal forma acreedora a la sanción establecida en la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Situación que se ve reforzada con la siguiente jurisprudencia.

**CONTESTACIÓN A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.**

Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. **Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley, la contestación a la demanda debe producirse en un sólo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento,** sin que las

Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para substanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha Ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de substanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.

96

Octava Época:

Contradicción de tesis 9/91. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995, Octava Época. Tomo V, Parte SCJN. Pág. 68. Tesis de Jurisprudencia.



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

La sanción establecida en esta fracción es fatal, pero no debe de ser considerada como cruel, ya que si bien es cierto la incomparecencia de la demandada a la etapa de demanda y excepciones la pone en facultad de ofrecer pruebas en contrario, también lo es que un demandado emplazado legalmente y que comparece a dicha etapa esta en condición de poder hacer valer sus excepciones y defensas así como desvirtuar las manifestaciones realizadas por la actora en su demanda, motivo por el cual es lógico que el legislador determinara que para los hechos en lo que no se suscitara controversia fuera inadmisibile la prueba en contrario.

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

La excepción de incompetencia señalada por el artículo 762 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, esta establecida como un incidente de previo y especial pronunciamiento, lo cual implica que durante la tramitación de dicho incidente se deberá de ordenar dejar en suspenso la continuación del procedimiento principal a fin de resolver a través de una interlocutoria el incidente.

El efecto de la interposición de un incidente de previo y especial pronunciamiento por parte de la demandada, puede tener dos sentidos, el primero el hacerlos valer a fin de que tengan una resolución que sea beneficia a sus intereses en juicio, la cual es clara a través de la declaración de procedencia del incidente planteado.

El segundo es obligar a la Junta a ordenar la suspensión de la audiencia, señalar una nueva fecha para que tenga verificativo una audiencia incidental de competencia y una vez resuelto el incidente, que continúe el procedimiento en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas con el uso de la palabra para la parte actora. Lo cual en tiempo suele ser altamente provechoso, si aunado al incidente de competencia se promueve uno de acumulación, lo cual tiene como consecuencia legal la celebración de dos audiencias incidentales y por lo tanto mayor es el tiempo que transcurrirá antes de que sea pronunciado laudo en el juicio principal.

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

La Ley establece claramente cuales serán las reglas para la replica y contrarréplica en la audiencia, aun cuando es poco clara en definir cuanto tiempo deberá de ser considerado como “brevemente”.

La replica y contrarréplica no son actitudes obligatorias para las partes, ya que como lo establece la propia fracción estos “podrán” hacerla.

Tampoco es válido introducir hechos distintos que modifiquen el escrito inicial de demanda, pues en todo caso el actor estuvo en aptitud de ampliar, modificar o aclarar su demanda en el momento de ratificarla.

Tal y como lo establece la siguiente Tesis:

**REPLICA. NO PUEDEN INTRODUCIRSE EN LA, HECHOS DISTINTOS QUE MODIFIQUEN LA DEMANDA INICIAL.**

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma en la que deberá desarrollarse la etapa de demanda y excepciones, señalando en su fracción VI la posibilidad de la réplica por una sola vez, en tal virtud, y con motivo de ésta, **no es válido introducir hechos distintos que modifiquen el escrito inicial de demanda,**

**pues en todo caso el actor estuvo en aptitud de ampliar, modificar o aclarar su demanda en el momento de ratificarla, de conformidad con la fracciones II y III del artículo antes referido.**

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

T.C.

Amparo directo 1496/93 (177/93). Compañía Azucarera de Tacotalpa, S. de R. L. 23 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Jorge Castillo Tapia.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo XIII, Marzo de 1994. Pág. 450. Tesis Aislada.

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

La reconvencción según lo define Rafael de Pina es:

“Demanda que el demandado puede formular en su escrito de contestación contra el demandante para que se tramite en el proceso incoado por éste una pretensión compatible con cualquier otro medio de defensa o excepción e independientemente de ellos. Aunque algunos procesalistas admiten la reconvencción puede ser implícita, en realidad, en el sistema procesal mexicano, al menos ésta sólo se encuentra autorizada en forma explícita”<sup>2</sup>.

El planteamiento de la reconvencción, deberá de hacerlo el demandado al momento de dar contestación a la demanda y previamente al cierre de la etapa de demanda y excepciones, pues conforme a lo dispuesto por el artículo 878, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, debe hacerse valer en esa etapa siempre y cuando dicha reconvencción se formule antes de que el actor produzca réplica o haga uso de la voz por segunda vez en esta etapa del procedimiento laboral.

Las reglas de prescripción le son aplicables al demandado en la acción de reconvencción. Así mismo, la fracción faculta al actor a decidir sobre la continuación de la audiencia, es decir, si desea contestar la reconvencción en ese momento, o bien suspender la audiencia para que sea continuada cinco días después.

---

<sup>2</sup> De Pina Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, Ed. Porrúa, Pág. 433, 1995

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

Esto en relación con lo establecido por el artículo 882 que resume las etapas de la audiencia marcada en el artículo 875, agregando además que se otorgará a las partes término para alegar y se dictará laudo.

La Ley establece en el artículo 879 las sanciones a las que se hacen acreedoras las partes por no asistir a la audiencia de ley. Y que son:

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

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

Las pruebas contenidas en el segundo párrafo del artículo 879 son conocidas como pruebas en contrario y son las siguientes:

1. Que el actor no era trabajador o patrón.
2. Que no existió el despido.
3. Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Terminada la etapa de demanda y excepciones la Junta acordara lo referente a personalidad de las partes, a hacer efectivos los apercibimientos hechos a los incomparecientes o a los omisos, fijará la litis, resolverá de plano o fijara fecha para la celebración de audiencias incidentales de previo y especial pronunciamiento. Una vez hecho lo anterior dará apertura a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas establecidas por el artículo 880 que son:

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 de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

Toda vez que la litis ya se ha planteado al cerrarse la etapa de demanda y excepciones, es posible distinguir el sentido que tendrán los elementos probatorios de las partes y por ello las pruebas ofrecidas por éstas deberán de estar debidamente relacionadas con los hechos controvertidos en el juicio. La Ley determina el orden en que deberán de ser ofrecidas y objetadas, siendo en primer uso de la voz el ofrecimiento de la actora, después de el la demandada, la cual al terminar su ofrecimiento deberá de objetar las de la actora y en un tercer momento la actora objetara las pruebas ofrecidas por la demandada.

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

Ésta fracción se refiere a que sólo son admisibles pruebas nuevas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y un claro ejemplo de esto es la prueba utilizada para la procedencia de una objeción, como lo es la prueba grafoscópica ofrecida para acreditar la objeción de la firma en algún documento.



El concepto de hecho desconocido lo aclara el Dr. Néstor de Buen de la siguiente forma. “El concepto de hecho desconocido debe verse con cuidado. Podría consistir sin embargo en una precisión no invocada, v. gr., en el aviso de despido en un hecho ciertamente ajeno al actor pero de repercusiones en el juicio. En todo caso la junta deberá ponderar si es o no desconocido, porque también puede tratarse de una maniobra del actor o su representante para conseguir más tiempo. La diferición (sic) debe entenderse sólo respecto de los “hechos desconocidos”. Quiere decir que la audiencia se llevará a cabo en su orden normal y sólo se suspenderá en ese momento, una vez ofrecidas y objetadas, en su caso, las pruebas.”<sup>3</sup>

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

El capítulo XII se refiere a las pruebas en general y su medios de preparación y requisitos.

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

---

<sup>3</sup> De Buen Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa Pág. 555 1999.

Una vez ofrecidas las pruebas de las partes, la Junta deberá de acordar inmediatamente respecto a cuales acepta y desecha, así como sobre los medios de perfeccionamiento ofrecidos con las mismas.

Aunque es común que la autoridad se reserve con el objeto de estudiar con mayor profundidad sobre la admisión de éstas, sin embargo con tales medidas, sólo se logra entorpecer la celeridad del procedimiento, ya que en tal situación determina en que deberá de dictarse un acuerdo por medio el cual se admitan pruebas y se ordene notificar personalmente a las partes las fechas que para su desahogo se señalen.

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

Los hechos supervenientes, son aquellos que fueron conocidos por las partes con posterioridad a la audiencia procesal, aunque hubieren acontecido con anterioridad, o bien aquellos que sobrevinieron después de haberse celebrado la misma. Motivo por el cual las pruebas que se refieren a hechos supervenientes deberán de ser ofrecidas “bajo protesta de decir verdad” que no se tenía conocimiento previo de las mismas.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios

para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

De lo anterior se puede apreciar que las pruebas ofrecidas por las partes deben desahogarse en una sola audiencia, que se señalará dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se haya llevado a cabo la de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, debiéndose ordenar las medidas necesarias para que en la fecha que se fije, se puedan desahogar todas las que se hayan admitido, y sólo en el caso de que no sea posible en esa vez, debido a su naturaleza, es que se permite ordenar su desahogo en diversos días y horas, pero siempre procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado, por lo que si la Junta señala diferentes fechas para el desahogo de pruebas no viola lo establecido por los artículos 883 y 884 de la Ley, sino que hace uso de las facultades que los mismos le otorgan.

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas (artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo):

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley;

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

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

El término “podrán” faculta a que los alegatos sean rendidos en la audiencia presentados por escrito.

Una vez desahogadas las pruebas admitidas y formulados los alegatos de las partes, el auxiliar certificará que no quedan pruebas por desahogar, se declarará cerrada la instrucción y durante los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá de contener:

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

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

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

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

V. Los puntos resolutivos.

El proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. Para que éstos a los cinco días hábiles de haber recibido la copia del proyecto, soliciten que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Transcurrido el término el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

## **2.2 PROCEDIMIENTO ESPECIAL, SUS ELEMENTOS.**

Los procedimientos especiales tienen por objeto establecer formas breves para solucionar los conflictos que para tal efecto la Ley se pronuncia, en atención a su

cuantía, o porque las causas que los originen afectan también la continuidad productiva de las empresas.

Los casos que establece la Ley para su tramitación por la vía especial son los siguientes:

Artículo 5o. fracción III; Referente a la reducción de una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Reforma de mayo de 1980).

Artículo 28, fracción III. La determinación por la Junta de Conciliación y Arbitraje del monto de la fianza o depósito, que estime conveniente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas para la prestación de los servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la Republica Mexicana.

Artículo 151. Todo lo relativo a las habitaciones que se den en arrendamiento a los trabajadores.

Artículo 153, fracción X. Las acciones individuales y colectivas que se deriven de la obligación de capacitar y adiestrar de acuerdo con el Capítulo Tercero Bis del Título



Cuarto de esta Ley por los trabajadores y patrones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Reforma de mayo de 1980).

Artículo 158. La acción de los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 de esta Ley, para que se determine en cada empresa o establecimiento su antigüedad.

Artículo 162. La acción de los trabajadores para exigir el pago de la prima de antigüedad. (Reforma de mayo de 1980).

Artículo 204, fracción IX. Repatriación o traslado al lugar convenido a los trabajadores como obligaciones especiales de los patrones, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón.

Artículo 209, fracción V. La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores cuando un buque se pierde por apresamiento o siniestro, quedando obligado el armador naviero o fletador a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución del puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y de las demás prestaciones a que tuviese derecho.

Artículo 210. En los casos de la fracción V del artículo del artículo 209, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos

del buque o de la carga, se les paguen sus salarios por los días que trabajen, a la bonificación a que tengan derecho que decidirá la Junta de Conciliación, si no fue convenida por las partes.

Artículo 236, fracciones II y III. Exigir el cumplimiento de las obligaciones especiales de los patronos de pagar a los tripulantes los gastos de traslado incluyendo los de cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia; repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje. (Reforma de mayo de 1980).

Artículo 389. La acción para determinar la pedida de la mayoría a que se refiere el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo y resolver sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 418. La acción para determinar en cada empresa la administración del contrato ley de acuerdo con el sindicato que representen en la empresa el mayor numero de sus trabajadores

Artículo 425, fracción IV. La acción de trabajadores o patronos para solicitar ante la Junta se subsanen las omisiones de reglamento interior de trabajo o se revisen disposiciones contrarias a la Ley Federal del Trabajo o demás normas de trabajo.

Artículo 427 fracciones I, II y VI. En los casos de suspensión temporal de relaciones de trabajo de una empresa o establecimientos, para acreditar la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzcan como consecuencia necesaria inmediata y directa dicha suspensión; la falta de materia prima no imputable al patrón y; la falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Artículo 434, fracciones I, III y V. La acción para la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o reducción definitiva de sus trabajos no imputables al patrón, como la fuerza mayor o el caso fortuito su incapacidad física o mental o su muerte y el concurso de quiebra legalmente declarada que traiga como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos.

Artículo 439. La acción de los trabajadores reajustados para el pago de la indemnización cuando se trate de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal.

Artículo 503. El pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

Artículo 505. La oposición de los trabajadores a la designación de los médicos de las empresas por los patronos.

Así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Como puede apreciarse éste procedimiento tiende a la concentración del procedimiento y sólo en casos específicamente determinados, ya que su fin es el desarrollo de todo el procedimiento en una sola audiencia, aun cuando por la naturaleza de las pruebas ofrecidas no siempre pueda llevarse a cabo.

Para la tramitación y resolución de los conflictos ventilados por procedimiento especial, la Junta deberá de estar integrada por el auxiliar y con los representantes de los trabajadores y patronos, salvo en los casos referentes a los artículos 389 418, 424 Fracción IV, 427 fracciones I, II y VI y 429 de la Ley Federal del Trabajo ya que en ellos deberá intervenir el presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de

anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503, referente a las normas que se han de seguir para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo 895 (audiencia de de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución), dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes marcadas en el artículo 895:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894, es decir se le tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

La Junta, para los efectos del artículo 503, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta.

En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII del Título Catorce, en lo que sean aplicables.

Como puede apreciarse durante todo el procedimiento especial se hace una plena observancia de los principios procesales del derecho del trabajo, ya que aún cuando se trata de la celebración de una sola audiencia con el fin de ventilar todo un proceso en ella, es respetado en todo momento el principio de legalidad, aunado a que como lo establece el propio capítulo le son aplicables las disposiciones referente a pruebas y el procedimiento ordinario, todo esto dirigido a resolver con máxima premura los conflictos presentados ante las Juntas.

### **2.3 DIFERENCIAS.**

La diferencia medular que puede ser apreciada entre los dos tipos de procedimiento estriba principalmente en la celeridad y concentración de los

procedimientos con relación al tipo de conflicto y cuantía que se ventila en cada uno de ellos, ya que aun cuando en los dos tipos de procedimientos laboral se respetan todas las formalidades del procedimiento así como los principios procesales del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya que como se menciona el primer capítulo de este trabajo de tesis, la creación de un procedimiento de naturaleza especial va encaminado a aquellos conflictos de trabajo deben de resolverse en un período breve de tiempo. Es decir atiende a una necesidad social de procurar justicia laboral de la forma más rápida y segura que permita la propia Ley y de tal forma tratar de generar un equilibrio entre las fuerzas productoras.



## 2.4 Conclusiones del capítulo.

Del estudio de los procedimientos brevemente analizados, es posible apreciar la diferencia visible en la duración de éstos, por ello es viable pensar en hacer una inclusión de un nuevo caso de “procedimiento especial” que estaría dirigido a que sean resueltos por esa vía, los casos en que la acción de despido ejercitada fuera derivada de que la trabajadora se encontrara embarazada, lo anterior como una ampliación protectora a la laboriosa.

Justificando lo anterior con la duración de los juicios laborales ordinarios ante las Juntas suelen ser demasiado largos, ya sea por la sobre carga de trabajo en ellas o por las dilaciones procesales generadas por las partes. Lo que ocasiona que inclusive el proceso dure más que el embarazo y en el desarrollo del mismo la trabajadora no cuente con los recursos económicos para afrontar los gastos del embarazo, es en consecuencia necesario buscar un camino más rápido y eficiente para la satisfacción de las pretensiones de la actora en caso de que estas fueran procedentes, y el que podría utilizarse toda vez que ya existe una norma que lo regule sería el del procedimiento especial cuya naturaleza es más rápida debido a que como lo marca la propia ley todo el procedimiento es desarrollable en una sola audiencia. Lo cual beneficiaría directamente a la trabajadora debido a la posible precaria situación económica debido a la separación de empleo en la que se vería ésta.

# ***CAPÍTULO TRES***

## ***LOS DERECHOS SOCIALES DE LA MUJER EN MÉXICO***

- 3.1 Generalidades históricas.
  - 3.1.1 Protección generada por acuerdos internacionales signados por México.
- 3.2 Objetivo de estos derechos.
- 3.3 Conclusiones del capítulo.

## CAPÍTULO 3

### LOS DERECHOS SOCIALES DE LA MUJER EN MÉXICO.

#### 3.1 Generalidades históricas.

“La previsión social es una obligación de los empresarios, derivada de las relaciones de trabajo, como lo es el salario, del que en última instancia, forma parte, como su promulgación para el futuro; y por esto es parte esencial del derecho del trabajo”<sup>1</sup>

Después de varios intentos e intensas discusiones se logró aprobar un proyecto de Ley del Seguro Social durante el régimen del presidente Ávila Camacho, el cual fue publicado en el Diario Oficial el 19 de enero de 1943.

Dentro de la seguridad social nacional se encuentran dos formas de afiliación, la primera es el régimen obligatorio y la segunda el régimen facultativo.

Los seguros que comprende el régimen obligatorio son los siguientes:

1.- Riesgo de Trabajo,

---

<sup>1</sup> De la Cueva Mario EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Tomo II 1993 Ed. Porrúa S.A. Cit. Pág. 51

- a) **Riesgo de Trabajo.** Tiene su fundamento en lo establecido por el Capítulo III de la Nueva Ley del Seguro Social, la cual los define en el artículo 41 como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio motivo del trabajo”. Tal disposición se ve refleja en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo
- b) **Accidente de Trabajo.** Según lo dispone el artículo 42 de la NLSS es “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. De igual Forma es definido por el artículo 474 de la Ley laboral.
- c) **Accidente in itinere.** El artículo 474 en su segundo párrafo los define como “aquellos incidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.”
- d) **Enfermedad de Trabajo.** Tal como lo dispone el artículo 43 de la NLSS. Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Situación que es reproducida en el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo. En todo caso serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 513.

## 2.- Seguro por Enfermedad y Maternidad.

Respecto a Enfermedad, quedan amparados por este seguro de acuerdo a lo que establece el artículo 84 de la NLSS los siguientes sujetos:

- a) El asegurado.
- b) El pensionado.
- c) La esposa del asegurado o con quien haya hecho vida marital durante los 5 años anteriores a la enfermedad.
- d) La esposa del pensionado, el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario.
- e) Los hijos del asegurado menores de 16 años.
- f) Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por alguna enfermedad crónica.
- g) Los hijos mayores de 16 años de pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez que reciban asignaciones familiares.
- h) El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste.

Por lo que hace a Maternidad, la Institución proporcionará lo siguiente:

- a) Asistencia obstétrica.
- b) Ayuda en especie para seis meses de lactancia
- c) Una canastilla al nacer el hijo.

Aunado a lo anterior la asegurada tendrá derecho a un subsidio de 42 días antes del parto y de 42 días posteriores de éste. Pagándose al 100% en base al último salario

cotizado. Para lo cual deberá de tener por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses previo a la fecha en que le deben entregar el subsidio.

### 3.- Seguro de Invalidez y Vida.

El artículo 119 de la NLSS define como invalidez a el estado en el cual se encuentre el asegurado y que como consecuencia del mismo se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. Dicho estado de invalidez le da al asegurado derecho a reclamar pensión temporal, pensión definitiva, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencia.

El artículo 127 de la NLSS, establece que cuando ocurra la muerte del asegurado o pensionado por invalidez; el Instituto otorgara a sus beneficiaros las prestaciones de pensión por viudez; pensión por orfandad pensiones a ascendientes; ayuda asistencial a la pensionada por viudez y asistencia medica.

### 4.- Seguro de Cesantía en edad avanzada y Vejez.

Se entiende por cesantía en edad avanzada según lo dispone el artículo 154 de la NLSS, cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los

sesenta años de edad, para la operación de las prestaciones de este ramo, se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de doscientas cincuenta cotizaciones semanales. Quedando el Instituto obligado a otorgarle al asegurado, pensión; asistencia medica; asignaciones familiares y ayuda asistencial.

Se entiende como asignaciones familiares las que consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez. (Artículo 138 Nueva Ley del Seguro Social)

Por Ayuda asistencial es un aumento del 20% de la pensión de invalidez o viudez que esté disfrutando el pensionado (Artículo 140 de la Nueva Ley del Seguro Social.)

El ramo de vejez da derecho al asegurado de acuerdo a lo estipulado por el artículo 161 de la NLSS a la prestación por parte del Instituto del Pensión; Asistencia médica; asignaciones familiares y ayuda asistencial. Para lo cual el asegurado deberá de haber cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cotizaciones semanales.

#### 5.- Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales.

El ramo de Guarderías define el artículo 201 de la NLSS cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primer

infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquel al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos. Dicho beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El ramo de las Prestaciones Sociales se divide de la siguiente forma:

- a) Prestaciones sociales institucionales (artículo 208 NLSS), las cuales tiene como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de población.
- b) Las Prestaciones de solidaridad social (artículo 214 NLSS), comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria.

### **Protección de la Ley del Seguro Social y su reglamento respecto a la maternidad.**

En la Declaración de los Derechos Sociales los cuales están dirigidos a “reparar las consecuencias de los riesgos de trabajo y naturales que al privar al hombre de su capacidad de trabajo y ganancia le arrojaban a la miseria”<sup>2</sup> consagrada en el artículo 123 de la Constitución se establecieron algunas disposiciones como son:

---

<sup>2</sup> De la Cueva Mario Ob. Cit. Pág. 75



- a) La prohibición de la mujer de desempeñar trabajos insalubres o peligrosos, de trabajos nocturnos, industria y establecimientos comerciales después de las diez de la noche.
- b) El otorgamiento de beneficios dirigidos a la maternidad.
- c) La prohibición de prestar servicios en jornada extraordinaria.
- d) Salario igual para hombres y mujeres
- e) Goce por parte de la mujer durante los tres meses anteriores al parto no desempeñara trabajos físicos de esfuerzo considerable.
- f) Un mes de descanso con goce de sueldo para la mujer después del parto.
- g) Dos descansos de media hora al día para alimentar a sus hijos durante el período de lactancia.

En 1928 el Código Civil en su artículo segundo estipulo, “La capacidad jurídica de es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia la mujer no queda sometida por razón de su sexo a restricción alguna de adquisición y ejercicio de sus derechos civiles” pero en artículos posteriores se destinaba a la mujer al cuidado de los trabajos de su

hogar. Ya que en aquellos tiempos se le consideraba optima para la actividad del hogar y la crianza de los hijos.

La Ley Federal del Trabajo en 1962 sufrió una serie de reformas, respecto al trabajo de las mujeres de tal forma que las mujeres gozarían de los mismos derechos y obligaciones que los hombres entre las que destacan las siguientes:

- a) Se protege el embarazo de la mujer trabajadora.
- b) Se le concede un descanso de seis semanas anteriores y posteriores después del parto prorrogable en caso necesario y con goce de sueldo.
- c) “La mujer no podía prestar sus servicios extraordinarios y si lo tuviera que hacer se le pagaría un 200 por ciento más del salario correspondiente a la jornada extraordinaria.<sup>3</sup> Situación que tenía como consecuencia ser una disposición protectora pero que tenía como consecuencia resultar ser una restricción en la contratación de la mujer trabajadora.
- d) Se estableció el derecho a conservar su puesto anterior de no haber transcurrido más de un año a la fecha del parto.

---

<sup>3</sup> BORREL NAVARRO MIGUEL, Ob. Cit. Pág. 114

- e) Así como computar para efectos de antigüedad los períodos de descanso pre y post natales.

Con las reformas de 1970 de la Ley Federal del Trabajo, son eliminadas las limitantes de uso del trabajo femenino en jornada extraordinaria, así como las que prohibían el uso de la mujer para el trabajo insalubre o peligroso, trabajos nocturnos, industriales y trabajos en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche. Ya que como es visible el nuevo Título Quinto de la Ley Federal del trabajo esta dirigido a la protección de la mujer durante la maternidad.

Durante la gestación se suspende temporalmente la relación de trabajo imponiéndose diversas obligaciones al patrón como a la trabajadora. Que son:

El goce y disfrute de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto con percepción íntegra de su salario, pudiendo extenderse este plazo hasta por un año en casos específicos, teniendo derecho a percibir el cincuenta por ciento del salario por un lapso no mayor de sesenta días.

A la conservación de su puesto de trabajo.

A que le sea computada antigüedad como tiempo de servicios en los períodos pre y post natales.

La Ley del Seguro Social contempla que para que la trabajadora pueda disfrutar del seguro de maternidad es necesario que haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales (Artículo 102 frac. I, de la NLSS) en el período de los doce meses anteriores a la fecha en que deba comenzar el pago del subsidio de recibir atención médica, quirúrgica, hospitalización y medicinas para ella y el producto, así como ayuda para la lactancia y una canastilla cuando nace el bebé. Al igual que un suministro de leche industrializada por parte del IMSS para el hijo de la asegurada o la esposa del asegurado. También un servicio de guardería infantil, proporcionado por el Instituto, este servicio incluye el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas, desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años de edad.

El fundamento legal de acuerdo a la Ley del Seguro Social y al Reglamento de Servicios Médicos es el siguiente:

Artículo 85 NLSS:

“El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto la que servirá de base para el computo de los 42 días anteriores a aquel para los efectos del disfrute del subsidio, que se otorgue en los términos de esta Ley”.

En caso que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagaran como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagara por períodos vencidos que no excederán una semana. Así es como lo dispone el artículo 101 de la NLSS.

#### Artículo 89 NLSS

“El Instituto prepara los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las siguientes formas:

- I. Directamente a través de su propio personal e instalaciones.
  
- II. Directamente en virtud de convenios con otros organismos públicos o privados para que se encarguen de impartir los servicios del ramo de riesgos de trabajo, siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del Instituto. Los convenios fijaran el plazo de su vigilancia, la amplitud del servicio subrogado, los pagos que deban hacerse, la forma de cubrirlos y las causas y procedimientos de terminación así como las demás condiciones pertinentes.

Artículo 94 NLSS.

“En caso de maternidad el Instituto otorgará a la aseguradora durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia obstétrica.
- II. Ayuda en especie por 6 meses para la lactancia y
- III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Artículo 101 NLSS.

“La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio, a un subsidio de dinero igual al 100% del último salario de cotización el que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo.

Artículo 102 NLSS

“Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio:

- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea de menor cantidad”

#### Artículo 201 NLSS

“El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora el trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primer infancia mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo...”.

#### Artículo 202 NLSS

“Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro así como la formación de sentimientos de adhesión familiar y social a la adquisición de sentimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos comunes todo ello de manera sencilla y acorde a su salud y a la realidad social y con absoluto respeto a los electos formativos de estricta incumbencia familiar.

Artículo 34 del reglamento de servicios médicos en la rama de maternidad.

“El derecho a recibir la asistencia obstétrica necesaria comenzara a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo, momento en el cual se determinara la fecha probable del parto de acuerdo a los criterios técnicos médicos y el computo de los días de incapacidad a que se refiere el artículo 101 de la Ley.”

Artículo 35 del reglamento de servicios médicos en la rama de maternidad.

“La ayuda par la lactancia consiste en el suministro por parte del Instituto de un sucedáneo de leche humana para el hijo de la asegurada o de la esposa o concubina del asegurado o pensionado, o a falta de éstos a la persona encargada de alimentar al niño. Ésta prestación se proporcionará durante seis meses en el primer año de vida; iniciándose de preferencia de los 4 a 6 meses de edad del niño o antes previa valoración por médico tratante del Instituto, para definir el sucedáneo de leche más apropiado.

Artículo 36 del Reglamento de servicios médicos en la rama de maternidad.

“La canastilla de maternidad la entregara el Instituto al nacer en sus instalaciones el hijo de la asegurada, al momento del alta hospitalaria del niño. Si el nacimiento ocurre en lugar distinto a la institución, la canastilla se entregara a solicitud de la madre asegurada durante los treinta días naturales posteriores al parto, Transcurrido el plazo anterior sin que medie solicitud expresa, cesará la obligación del Instituto para otorgar dicha ayuda.

Artículo 37 del reglamento de servicios médicos en la rama de maternidad.



“En caso de parto múltiple, para cada uno de los recién nacidos se proporcionará la ayuda para la lactancia y cuando así corresponda, las canastillas respectivas”.

Artículo 38 del reglamento de servicios médicos en la rama de maternidad.

“Si el parto ocurre sin que se hubiera comunicado a los servicios médicos institucionales el estado de embarazo, la asegurada sólo tendrá derecho a un certificado de incapacidad medica por maternidad de posparto y a las prestaciones en especie que correspondan a partir del momento en que haya acudido a los servicios del Instituto. La esposa o concubina del asegurado o pensionado sólo tendrá derecho a las prestaciones en especie.

### **Derechos de pre y post natales.**

Durante el embarazo la mujer no puede hacer esfuerzos considerables que signifiquen un riesgo para su salud en el período de gestación

Un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto

Su salario integro

A que se compute antigüedad con los períodos pre y post natales

A reintegrarse al puesto en que desempeñaba antes de la incapacidad, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto.

El artículo 123 de la Constitución Política exclusivamente a lo referente a la mujer y al pie de la letra establece lo siguiente:

La jornada máxima del trabajo nocturno será de siete horas. Quedan Prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno e industrial y todo trabajo después de las diez de la noche...

Como una extensión de lo estipulado por el artículo en comento el Título Quinto de la LFT referente al trabajo de las mujeres determina que no podrá ser utilizado su trabajo en lugares insalubres o peligrosos, trabajo nocturno o industrial en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 123 Fracción V apartado A:

“La mujer durante el embarazo no realizara trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozará forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su

salario integro y conservar su empleo y los derechos que haya adquirido por la relación de trabajo.

En el período de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día; media hora cada uno para alimentar a sus hijos”

Artículo 123 fracción XXIX apartado “A”

“Es de utilidad publica la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez y vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesino no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares...”

### **3.1.1 Protección generada por acuerdos internacionales signados por México.**

México ha suscrito varios instrumentos donde se reconocen derechos de hombres y de mujeres que los que los gobiernos se comprometen a cumplir, a defender y garantizar. Entre ellos destacan los siguientes:

Declaración de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), suscrita en 1948.

Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en diferentes fechas.

Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) suscrita en 1948.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

Acuerdo de Cooperación Laboral en América del Norte (ACLAN) que tiene una declaración de principios, el cual forma parte del Tratado de Libre Comercio (TLC), como acuerdo paralelo o complementario.

Respecto a su aplicación, la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, apartado “A” de la Constitución, dispone en los artículos 6 y 17, que las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales, celebrados conforme a la Constitución y aprobados por la Cámara de Senadores, son aplicables a las relaciones de trabajo en México, siempre que beneficien a la trabajadora. La ratificación o aprobación por el Senado hace que esos documentos sean leyes obligatorias en el territorio mexicano.

Artículo 6. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

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

A efectos del convenio numero 103 de la OIT el termino mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no y el termino hijo comprende todo hijo nacido del matrimonio o fuera del matrimonio.

De ese modo es aplicable dicho convenio a toda mujer que este empleada en cualquier tipo de empresa u ocupación que especifique el convenio.

Convenio 103, los párrafos 1 y 3 del artículo 8 de la declaración disponen lo siguiente:

1.- No se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto y las mujeres encinta protegidas contra todo despido por razón de su

condición durante todo el período de embarazo y de licencia de maternidad y tendrán el derecho de reincorporarse al empleo sin pérdida de los derechos adquiridos.

2.- Dado que la maternidad es una función social, todas las trabajadoras tendrán derecho a una protección completa, de conformidad con las normas mínimas prescritas en el convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (num. 103), y en la recomendación sobre la protección de la maternidad 1952 (num. 95) los gastos deberán ser cubiertos por la Seguridad Social y otros fondos públicos, incluso por el recurso a otros medios colectivos de financiación.

### **3.2 OBJETIVO DE ESTOS DERECHOS**

Antes de ver los objetivos de estos derechos considero importante hacer una pausa a fin de apreciar la definición localizada por Bermúdez Cisneros es lo suficientemente amplia y es adecuado hacer la transcripción de la misma con el fin de crear un breve antecedente:

“El seguro social es la parte de la previsión social obligatoria que, bajo la administración y vigilancia del Estado, tiende a prevenir o compensar a los trabajadores

por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia, como resultado de la realización de los riesgos naturales y sociales a que están expuestos.”<sup>4</sup>

El seguro social constituye un servicio público nacional de carácter obligatorio y para su organización y administración del seguro se crea, un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo, así lo dispone el artículo 5 de la Nueva Ley del Seguro Social.

Esto nos lleva a concluir que el animo del legislador al crear y aceptar las diversas disposiciones mencionadas en este capítulo, fue el de crear un ámbito de protección a la mujer trabajadora, la cual había sido descuidada hasta entonces.

De tal forma con tales disposiciones se logra abrir una gama de estímulos, garantías protectoras y centros de apoyo y cuidado a la madre y al producto. Cuyo objetivo es no sólo el cuidado de ellos, sino también el de proporcionar la posibilidad a la trabajadora a la reincorporación a su fuente de trabajo, así como la de la protección del menor en los centros especializados creados para ello, los cuales se harán cargo de su cuidado durante las labores de trabajador asegurado que tenga su custodia.

---

<sup>4</sup> Cita de De la Cueva Mario, localizada por Bermúdez Cisneros Miguel DERECHO DEL TRABAJO México Oxford 2000

Para tal efecto la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social fue elemento base para la protección de la maternidad, debido a que queda bajo su responsabilidad la prestación de los servicios establecidos por su ley y la fiscalización del pago de las cuotas obrero patronales las que son obligatorias para la patronal (en el régimen obligatorio) y sin las cuales, o sin las cotizaciones mínimas señaladas la trabajadora no puede gozar de la protección y servicios garantizados para ese tipo de casos.



### **3.3 Conclusiones de capítulo.**

Aun cuando en el país se han desarrollado una serie de legislaciones y celebrado acuerdos internacionales dirigidos a la protección de la mujer trabajadora y su producto, tales circunstancias no han logrado crear una protección total de la trabajadora, ya que aun se siguen llevando prácticas discriminatorias en la contratación de la mujer, al solicitarles las constancias de no embarazo al ser contratadas, ya que si estas no cubren las treinta cotizaciones mínimas marcadas por el artículo 102 de la NLSS, las trabajadoras no tienen derecho a las prestaciones del Seguro Social y le corresponde al patrón pagar el salario integro, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

También se han encontrado casos en los cuales la trabajadora asegurada con las cotizaciones necesarias para el goce de las garantías de maternidad, oculta al patrón su estado de embarazo, con el animo de poder permanecer en el trabajo o para evitar ser victima de algún tipo de discriminación y en consecuencia despedida. Situación que es notoria en el ámbito laboral y que se puede apreciar como una práctica común.

Tales costumbres crean una serie de problemas al momento de ejercitar una acción derivada del despido de la trabajadora, ya que al no haber constancia fehaciente de que el patrón era conocedor de tal circunstancia, se vuelve demasiado difícil acreditar que el despido de la laboriosa es consecuencia de su embarazo.

El punto medular de este trabajo de tesis es la creación de una nueva hipótesis que permita demandar por vía especial las prestaciones derivadas del despido de una mujer embarazada, sin embargo, por la naturaleza de la misma acción, una de las cargas probatorias se basaría en si el patrón era conocedor del estado de gravidez de la trabajadora, situación que sería únicamente acreditable con un certificado como el que señala el artículo 102 fracción II de la Ley del Seguro Social, el cual es indispensable para que la trabajadora pueda disfrutar de ese seguro.

# ***CAPÍTULO CUATRO***

## ***PROPUESTA DE ADICIÓN***

- 4.1 Exposición de motivos.
- 4.2 Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.
- 4.3 Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo.
- 4.4 Transitorios.

## **CAPÍTULO 4**

### **PROPUESTA DE ADICIÓN.**

#### **4.1 Exposición de Motivos**

El reconocimiento de la labor de la mujer trabajadora ha tomado mayor importancia dentro de la economía nacional, ya que su incorporación a la actividad laboral remunerada se ha dado en aumento, a sabiendas de las desventajas que tienen ante el varón en el mercado laboral.

El estado civil de la mujer influye de forma radical diferente al del varón, ya que la contratación de estos es mucho mayor que la mujer, aún cuando es sabido que en muchos de los casos la mujer es el principal o el único sostén familiar.

La contratación de la mujer se ve disminuida ante la posibilidad del embarazo, toda vez que la maternidad implica una suspensión temporal de la relación laboral, la cual es apreciada por la patronal como una pérdida en la productividad o económica en el caso de que la trabajadora no cumpla con las cotizaciones mínimas establecidas por la Ley del Seguro Social para gozar de sus beneficios.

La posibilidad del embarazo de la mujer en la prestación del servicio activo para el patrón, hace que éste tenga tendencias a la contratación de mujeres solteras o en su

caso les exija un certificado de no embarazo, lo anterior en su ejercicio de libre contratación pero en detrimento de las garantías de no discriminación.

La oferta de trabajo a la mujer va relacionada con la permanencia de su trabajo en el mercado laboral, el cual se ve disminuido por la posibilidad del embarazo. Situación que genera que el matrimonio y la maternidad sean principales elementos de abandono de la mujer del mercado de trabajo.

Se ha convertido en algo común, que el único sustento del hogar sea el salario que percibe la mujer sobre todo en los casos en los que es soltera. Como también se ha convertido en algo común el despido de mujeres por encontrarse embarazadas.

Como una extensión de la garantía de estabilidad en el empleo, es necesaria la legislación expresa de la prohibición del despido de la mujer trabajadora por motivos de embarazo o lactancia.

La tendencia de la que la mujer sea despedida sin causa durante el embarazo o la lactancia se ha visto en incremento al igual que la exigencia de la patronal de exigir el certificado de no embarazo.

La rescisión de la mujer trabajadora sólo deberá de ser justificado por lo establecido por el artículo 47 y por la terminación de la relación de trabajo estipulada por el artículo 53; ambos de la Ley Federal del trabajo.

Toda vez que el patrón, no puede ser conocedor del estado de embarazo de la trabajadora, no es posible culparlo de realizar el despido de una mujer embarazada o en lactancia a menos que ésta de aviso fehaciente de su estado de gravidez a través del certificado que para tal efecto expida el Seguro Social.

Debido a la alta carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es necesario que sea creado una causal más que de posibilidad de acudir a juicio por la vía especial, con el ánimo de que la trabajadora no sea desamparada por un despido y como consecuencia carezca de los elementos de seguridad social y económicos que son resultado directo de la prestación de sus servicios.

#### **4.2 Artículo 892 Ley Federal del Trabajo.**

Propuesta de iniciativa con proyecto de decreto de reforma por medio de la cual se agrega un decimonoveno caso de procedencia para la activación del procedimiento laboral por la vía especial señalado en el artículo 892 de la Ley Federal del trabajo, para quedar de la siguiente forma:

## CAPÍTULO XVIII

### DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

**Artículo 892.** Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten como motivo de la aplicación de los artículos 5º., fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418 y 425 fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434 I, III y V; 439; 503, 505, **172 bis y 172 ter.** de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

#### 4.3 Título Quinto “Del trabajo de la mujer”.

Propuesta de iniciativa con proyecto de decreto de reforma por medio de la cual se adicionan los artículos 172 bis y 172 ter., los cuales establecen la prohibición de despido de la trabajadora embarazada o en lactancia y la posibilidad de ejercitar procedimiento por la vía especial marcada por el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente forma:

Se adicionan los siguientes artículos al Título Quinto, Del Trabajo de las Mujeres:

**Artículo 172 bis.** El patrón esta imposibilitado para despedir a la trabajadora que se encuentre embarazada o en período de lactancia.

Las únicas causas que se consideraran como justificadas para la rescisión o terminación de la relación de trabajo serán las establecidas por los artículos 47 y 51 de esta Ley.

Para que la trabajadora pueda gozar de esta extensión del principio de estabilidad en el empleo deberá de notificar al patrón de su estado a través del certificado que lo acredite su condición de embarazo o lactancia expedido por el Seguro Social.

**Artículo 172 ter.** La trabajadora que sea despedida en violación a lo establecido en este Título tendrá la capacidad de ejercitar la acción que considere conveniente a través del procedimiento establecido por el artículo 892 de esta Ley.

#### **4.4 TRANSITORIOS**

**PRIMERO.-** Estas reformas entraran en vigor en toda la República Mexicana el día siguiente de su publicación el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.-** Los procedimientos que se estén celebrando hasta antes de estas reformas continuaran su tramite conforme a las disposiciones anteriores.



# ***CONCLUSIONES***

## CONCLUSIONES

**PRIMERO.-** La Ley Federal del Trabajo contiene un procedimiento en donde pueden verificarse todas las etapas que marca la ley en una sola audiencia, en la que se observaran los principios procesales labores y otorgando seguridad jurídica a las partes.

**SEGUNDA.-** Con el animo de conceder a las partes en conflicto se ha legislado para que la Junta pueda atender sobre situaciones que requirieran una resolución pronta y con ello poder solucionar conflictos que por su naturaleza e importancia, y de tal forma poner a disposición a las partes de una vía rápida que a través de la simplificación y sencillez, pudiera dar en una sola audiencia el laudo correspondiente relativo a los conflictos que se ventilen ante ella.

**TERCERA.-** Aúncuando existe un título específico para la protección de la mujer trabajadora, en el que se le identifica con mayor claridad y define el alcance de la protección legal que se le otorga, ya que no está dirigida a la protección de la mujer como tal, sino a la maternidad y como consecuencia lógica a la mujer únicamente durante el período de gestación y lactancia. Estableciendo de tal forma una serie de regulaciones que tienen como fin concretar la igualdad entre géneros, creando protecciones exclusivamente aplicables a la maternidad cuando ésta ocurra.

**CUARTA.-** Es grande la viabilidad que existe en los dos diferentes procedimientos que permite la Ley Federal del Trabajo respecto a su duración, por lo que es posible realizar una adición de una causal nueva de procedimiento especial, en el cual se resolverían exclusivamente, los casos en que la acción ejercitada fuera derivada de que la trabajadora se encontrara embarazada, lo anterior como una ampliación protectora a la laboriosa.

**QUINTA.-** La carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ocasiona que en muchos casos el procedimiento ordinario dura más que el embarazo, lo que hace necesario que sea creada una causal más de procedimiento especial a fin de que sean satisfechas las pretensiones de la actora en caso de que fueran procedentes. Con el ánimo de proteger al producto.

**SEXTA.-** Aúncuando han establecido una serie de medidas y signado acuerdos internaciones dirigidos a la protección de la mujer trabajadora y su producto, tales circunstancias no han protegido en su totalidad a la trabajadora, la cual sigue siendo objeto de prácticas discriminatorias en su contratación, al solicitarles las constancias de no embarazo al ser contratadas. Situación que no debería de ocurrir.

**SÉPTIMA.-** A fin de acreditar que la trabajadora fue despedida como consecuencia de su embarazo, ésta deberá de notificar y de esa forma hacer sabedor a su empleador de tal circunstancia con el certificado que señala el artículo 102 fracción II de la Ley del Seguro Social, el cual es indispensable para que la trabajadora pueda disfrutar de ese seguro.

**OCTAVA.-**La contratación de la mujer se ve disminuida ante la posibilidad del embarazo, toda vez que la maternidad implica una interrupción de la prestación de servicios de forma temporal de la relación laboral, la cual es considerada por la patronal como una pérdida en la productividad o económica en el caso de que la trabajadora no cumpla con las cotizaciones mínimas establecidas por al Ley del Seguro Social para gozar de sus beneficios

**NOVENA.-** Como una extensión de la garantía de estabilidad en el empleo, es necesaria la legislación expresa de la prohibición del despido de la mujer trabajadora por motivos de embarazo o lactancia.

**DÉCIMA.-** La actividad de la mujer se ha visto cada vez más visible en el ámbito laboral y por lo tanto es adecuado realizar todas las actividades necesarias con el

fin protegerla como elemento reproductivo. Ya que es común apreciar que sean ellas las principales proveedoras económicas familiares y de su sustento.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Aún con el ánimo progresista y de protección a los trabajadores ha sido descuidada la protección en el ámbito sustantivo de la trabajadora, dejándole a merced de las dilaciones procesales que se presentan en un procedimiento ordinario.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Se ha visto una tendencia a que la trabajadora sea el único sostén de la familia por lo que al dejarle sin ingresos o sin los servicios de seguridad social, como consecuencia de un procedimiento laboral ordinario es una situación que debe de ser resuelta permitiéndosele el acceso a un procedimiento que cumpla con todos los requisitos de legalidad y que a su vez sea más rápido.

# ***FUENTES***

FUENTES.

### **BIBLIOGRÁFICAS**

Alianza de Mujeres de México (eds.) (1953). **LA SITUACIÓN DE LA MUJER MEXICANA**. México.

Álvarez Castillo Enrique. (1981) **REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1979**. México. UNAM.

Barassili L. (1953). **TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO**. México. Editorial Alfa.

Begre Patricia. (1997). **LA MUJER EN MÉXICO, SU SITUACIÓN LEGAL**. México. Editorial Trillas.

Bensadon Ney. (1988) **LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE SUS ORÍGENES HASTA NUESTROS DÍAS**. México. Fondo de Cultura Económica.

Berañano Margarita. (1992) **MUJER, TRABAJO Y SALUD**. España, Valladolid. Editorial Trotta.

Bermúdez Cisneros Miguel. (1991). **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**. México. Editorial Trillas.

Bermúdez Cisneros Miguel. (2000). **DERECHO DEL TRABAJO**. México. Editorial Oxford. Colección de Textos Universitarios.

Borrel Navarro Miguel. (1996). **ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**. México. Editorial Sista.

Climent Beltrán Juan. (1999). **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**. México. Editorial Esfinge.

De Buen L Nestor. (1999) **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**. México. Editorial Porrúa S.A.

De la Cueva Mario. (1999). **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**. Tomos I y II. México. Editorial Porrúa S.A.

Formulado por la Secretaria de Industria y Trabajo, Y aprobado por el C. Presidente de la Republica, en acuerdo colectivo. (1931) **PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**. México. D.F. Talleres gráficos de la Nación.



Ibarra Flores Román. (2002). **VALORES JURÍDICOS Y EFICACIA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**. México. Editorial Porrúa S.A.

Kurczyn Villalobos Patricia. (2000) **DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS**. México. Cámara de Diputados LVII Legislatura.

Martínez Vivot Julio. (1981) **LOS MENORES Y LAS MUJERES EN EL DERECHO DEL TRABAJO**. Argentina, Buenos Aires. Editorial Astreada Alfredo y Ricardo de Palma.

Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer. (eds) (1982). **LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA**. España, Madrid.

Navarrete Ifigenia. (1969) **LA MUJER Y LOS DERECHOS SOCIALES**. México. Editorial Oasis.

Organización Internacional del Trabajo. (eds). (1976). **LOS TRABAJADORES Y LA SOCIEDAD, COMENTARIOS INTERNACIONALES**. Ginebra Suiza.

Patiño Camarena Javier. (2002). **INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**. México. Editorial Oxford. Colección de Textos Jurídicos Universitarios.

Pérez Duarte Alicia Elena. (1997). **ANÁLISIS COMPARATIVO DE LEGISLACIÓN LOCAL E INTERNACIONAL RELATIVA A LA MUJER Y A LA NIÑEZ**. México. Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Piña Olaya Mariano y Kurczyn Villalobos Patricia. (1975). **LAS CONDICIONES LABORALES PARA LA MUJER TRABAJADORA**. S.P., S.E.

Porras y López Armando. (1970) **LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**. Comentarios e interpretación jurídica. México. Textos Universitarios S.A.

Sentres Yolanda. (1991 2ª. Edición) **LOS DERECHOS DE LA MUJER EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA**. México. Imprenta Modernista S.A.

Tena Suck Rafael y Italo Murat Hugo. (1991). **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**. México. Editorial Trillas.

XLVII Legislatura del Congreso de la Unión (eds) (1969). **DERECHOS DE LA MUJER MEXICANA**. México.

**LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social

C3 Convenio sobre la protección a la maternidad.

C103 Convenio sobre la protección a la maternidad.