

59  
2ej.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

“ANALISIS JURIDICO DE LA FRACCION II  
DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO, AL AMPARO DE LA  
PRACTICA EN LAS JUNTAS DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MEXICO”

T E S I S  
Que para obtener el Título de:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P r e s e n t a  
MARTIN CARRILLO MARTINEZ

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **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 está 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.

# DEDICATORIAS

**A MIS PADRES CON QUIENES SIEMPRE  
HE CONTADO CON SU APOYO, PROTECCION  
Y AMOR.**

A TU PAPA:

PORQUE CON TU TRABAJO, CONSEJOS Y SABIDURIA,  
HAZ FORJADO EN MI LOS CIMIENTOS PARA LLEVAR  
UNA VIDA EN ARMONIA CON MIS SEMEJANTES.

A TU MADRE:

ENTREGO ESTE TRABAJO PRODUCTO DE TUS DESVELOS  
Y CUIDADOS EN LOS MOMENTOS MAS DIFICILES DE  
MI VIDA.

A TU HERMANA:

QUIEN ACEPTASTE MI AMOR Y UNIR TU VIDA A LA MIA,  
Y DARMEL FRUTO DE NUESTRO AMOR.

A MIS HERMANOS:

SILVIA, ROBERTO, KARLA Y EN ESPECIAL A TI COTI,  
QUIENES CON SU APOYO LOGRARON QUE CULMINARA  
MIS ESTUDIOS PROFESIONALES.

A TU HIJITA:

RAZON DE MI FELICIDAD, TRABAJO Y DE TODO.

# *AGRADECIMIENTOS*

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE  
MEXICO Y LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS  
PROFESIONALES ARAGON**

**A MIS MAESTROS:** *CON MI SINCERA GRATITUD Y RECONOCIMIENTO,  
QUIENES CON SU CATEDRA, NOS BRINDARON SUS CONOCIMIENTOS  
Y EXPERIENCIAS EN LA CIENCIA DEL DERECHO QUE SON ELEMENTOS  
SUBSTANCIALES EN LA BUSQUEDA DE UNA JUSTICIA SOCIAL.*

**AL LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO:** *QUIEN SIN SU  
ASESORAMIENTO, NO HUBIERA LOGRADO TERMINAR EL PRESENTE  
TRABAJO DE INVESTIGACION.*

***A MIS FAMILIARES Y AMIGOS***

**\*ANALISIS JURIDICO DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 47 DE LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL AMPARO DE LA PRACTICA EN LAS  
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MEXICO\***

**INTRODUCCION**

**CAPITULO I**

**EL DERECHO DEL TRABAJO**

A).- ANTECEDENTES PREHISPANICOS.....	2
B).- MEXICO COLONIAL.....	16
C).- EPOCA INDEPENDIENTE.....	21
D).- LEGISLACION ACTUAL.....	28

**CAPITULO II**

**LA PROBIIDAD U HONRADEZ EN EL DERECHO LABORAL**

A).- DIFERENTES CONCEPTOS DE PROBIIDAD.....	31
B).- DIFERENTES CONCEPTOS DE HONRADEZ.....	33
C).- CONCEPTUALIZACION DEL DERECHO LABORAL.....	35
D).- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	53

### CAPITULO III

#### LA PRUEBA Y LOS MEDIOS DEL PROCESO LABORAL

A).-	CONCEPTOS Y DEFINICION DE LA PRUEBA.....	73
B).-	LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL.....	83
C).-	DIFERENTES MEDIOS DE PRUEBA.....	90
D).-	DESAHOGO DE PRUEBAS.....	93

### CAPITULO IV

#### ANALISIS DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A).-	ANALISIS DEL ARTICULO 47.....	121
B).-	ANALISIS JURIDICO DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 47.....	140
C).-	JURISPRUDENCIA DE LA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ.....	148
	CONCLUSIONES.....	156
	BIBLIOGRAFIA.....	162

## INTRODUCCION

En el presente trabajo tratamos de encontrar de manera amplia el conocimiento y comprensión de la falta de probidad u honradez por parte del trabajador, de sus formas de acreditarse ante un proceso laboral, los medios con que se cuentan para acreditar esta falta, así como de sus finalidades de los elementos y medios de acción, de la naturaleza y características de los beneficios o perjuicios que otorga, de la extensión de los derechos que garantizan y de las obligaciones que impone, así como el papel preponderante que le corresponde en el desarrollo económico y social de la colectividad, por lo tanto requiere la atención mayor y la razonada preocupación general y de manera especial de quienes tienen la responsabilidad de impulsar el bienestar y la justicia social.

Los constantes cambios y transformaciones socio-político, económico y cultural, que la sociedad moderna adopta, en vías de la superación integral hace necesario el perfeccionamiento de nuestras leyes laborales, como producto contemporáneo de aquél.

El derecho laboral, debe rendir frutos óptimos de beneficio colectivo en nuestro país, al amparar bajo su régimen secciones de población económica débiles que fuera

del sistema se encuentran desprotegidas y al azar de iminentes riesgos naturales y sociales, que provocan disminución en la capacidad productora de la población y complejos problemas de inseguridad económica y social, en perjuicio del bienestar familiar y general de la nación.

Nuestro tema intitulado "Análisis Jurídico de la fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al amparo de la práctica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México", lo dividimos para su estudio en cuatro capítulos, mismos que a continuación detallamos.

En el capítulo I de nuestro trabajo, señalamos los antecedentes del Derecho del Trabajo, desde los tiempos prehispánicos hasta nuestros días.

Las diversas acepciones de la probidad u honradez los comentamos en el capítulo II de nuestro trabajo, así como el concepto del Derecho Laboral y el Derecho Procesal del Trabajo.

Los medios de prueba en el Proceso Laboral tratamos de precisarlos en el capítulo III de nuestra exposición donde señalamos, su concepto, la importancia de ésta en el proceso y su desahogo.

Para finalizar en el capítulo IV hacemos un análisis



del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en particular de la fracción II del numeral citado, para finalizar con algunos criterios jurisprudenciales que sobre el particular se han vertido.

Ponemos a consideración de este H. Sínoo el presente trabajo esperando que el mismo satisfaga sus exigencias.

## EL DERECHO DEL TRABAJO

La historia de las autoridades del trabajo marcha al lado de la historia del derecho laboral. Cuando el Estado dictó las primeras leyes del trabajo, tuvo que preocuparse por vigilar su cumplimiento; Derecho Imperativo, el Derecho del Trabajo no podía quedarse abandonado a la voluntad de los particulares, por lo que fue imprescindible la organización de autoridades capaces de realizarlo. La más antigua de las Instituciones es la inspección del trabajo, le siguen los Consejos de Prudentes, creados en Francia por el Emperador Bonaparte, y cuya finalidad era conocer y resolver prontamente los conflictos individuales del trabajo; son además un antecedente de la jurisdicción del trabajo, pero hubo de transcurrir casi todo el Siglo XIX para que, primeramente en Alemania, se destinaran jueces especiales para la solución de los conflictos jurídicos. Las autoridades para la conciliación y el arbitraje son posteriores.

Cuando el Estado negaba la libertad de coalición y, consiguientemente, la posibilidad del derecho colectivo del trabajo, los conflictos colectivos no adquirieron realidad y el Estado y el Derecho no podían preocuparse de ellas; la conciliación y el arbitraje cobraron importancia cuando fueron posibles las huelgas y los paros, pues el Estado, si

bien no participaba en ellos, debía tratar de evitarlos. La Constitución Mexicana, dio un sentido especial a la conciliación y al arbitraje, pues al reconocer a la huelga como un derecho de los obreros, tuvo que organizar un sistema que permitiera su solución. El siglo XIX principia a conocer organismos para la conciliación y el arbitraje y hoy constituyen una de las más completas e importantes autoridades del Estado.

De la breve introducción expuesta, es importante mencionar en el presente capítulo los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, desde la época prehispánica, hasta la legislación actual para conocer y darnos cuenta de los avances y pormenores de la evolución del Derecho Laboral en nuestro país analizando cada una de las épocas históricas mismas que a continuación detallamos.

#### A) ANTECEDENTES PREHISPANICOS

Todo lo que actualmente existe y conocemos tiene un antecedente, tiene historia; el Derecho del Trabajo como hecho social no aparece espontáneamente en un momento dado, sino que viene formándose con el transcurso del tiempo, con el acaecer diario, aunque debemos de reconocer que su desarrollo ha sido inusitadamente rápido.

"En las sociedades de la antigüedad, la egipcia, la romana, la griega, no existió Derecho del Trabajo no

obstante que sí existía el trabajo humano, que es parte de la vida misma de la humanidad y nace con ella; y no podía existir porque el trabajo era desempeñado por los esclavos, los miembros de la sociedad egipcia, griega o romana, intelectuales, sacerdotes o patricios nunca llevaron a cabo labores manuales que eran consideradas denigrantes." (1)

Quizá podríamos señalar los primeros brotes de lo que vendría a ser posteriormente el Derecho del Trabajo en el nacimiento o aparición de los gremios, las cofradías y con el surgimiento de la "villanía" en la Edad Media, esto es a fines del siglo XVII hasta el siglo XVIII.

La verdad es que a partir de estas fechas comenzó una lucha de carácter político en busca del poder; los villanos trataban de obtener la fuerza para gobernar que hasta entonces detentaban los "señores" y los oficiales y compañeros en los gremios trataban de desplazar a los "maestros". Era una lucha por el poder, pero que de cualquier forma repercutía también en las condiciones de trabajo de unos y de otros. Por su parte los "maestros" se oponían a que los oficiales pudieran competir con ellos en la producción y los detentadores de la riqueza, que era esencialmente de la tierra, pretendían

---

(1) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del trabajo burocrático 4a. Edición. Pac. México. 1990, p. 6

seguir explotando, mediante el uso de la fuerza del poder político a quienes laboran en ellas. Era la lucha, el enfrentamiento de quienes carecían de todo en contra de quienes gozaban de la riqueza y sus dones.

Retomando el tema que exponemos podemos decir que en la organización estatal de los mexicas o más bien en México-Tenochtitlan todo hombre, estaba sujeto a la prestación de servicios públicos en la comunidad, a menos que por enfermedad, fuerza mayor, por razón de oficio o la realización de otras funciones de mayor importancia para la sociedad, estuviese exento del mismo.

En la prestación de servicios ordinarios, el sistema estaba basado en comisiones de vecinos en las que todos, bajo el mando de jefes designados en asamblea popular o por la autoridad operaban por riguroso turno rotativo y cuyo número variaba en relación con la obra o servicio que debía ejecutarse.

Se registran una infinidad de funcionarios encargados de desarrollar los servicios públicos: los tequitlates, mayordomos encargados específicamente de dirigir el trabajo manual; los trayacanques, jefes de cuadrilla; los tipiles, alguaciles encargados del orden público; los encargados de 5, 20, 40, 400 y 800 personas o familias, según el caso, etc.

Los correos, paynani y embajadores, tequihuaques, también obedecían a la administración central del Estado, lo mismo que los tepuchtlatos, reunidos todos los días en la casa del canto, para aguardar lo que se les había de mandar respecto a las obras públicas.

Dentro de los barrios, los servicios públicos estaban distribuidos por el calpixque, nombrado por el Cihuacóatl, que además de cobrar los tributos, ordenaba la ejecución de los trabajos como barrer, aplanar y limpiar calles, canales y acequias.

La Administración Gremial. El control de las actividades comerciales y artesanales estaba sujeto al Cihuacóatl, a través de la jerarquía anterior. Los comerciantes a las órdenes del mixcoatlaylótlac y el acetécatl y los artesanos a sus diferentes jefes como el yupicatl, de joyeros; el hueyaminqui, montero mayor encargado de parques y viveros, etc.

La Administración Judicial. "En México, el rey nombraba a un magistrado supremo que además de tener atribuciones administrativas, tenía la facultad de fallar en definitiva las apelaciones en los casos criminales. En las ciudades muy pobladas, lejanas de México y sujetas a él, había un magistrado de esta categoría con idénticas atribuciones. Estos magistrados nombraban en sus

respectivos territorios a los tribunales inferiores que eran colegiados, compuestos de tres o cuatro jueces, tribunales que conocían en asuntos civiles y penas. En estos últimos, sus fallos eran apelables ante el magistrado supremo de la ciudad de México; pero en los negocios civiles su sentencia no admitía recurso alguno". (2)

En cada uno de los barrios de México, el pueblo se reunía anualmente para nombrar a un juez de competencia judicial limitada, pues sólo conocía en los asuntos civiles y penales de poca importancia que se suscitaban entre los vecinos de su distrito. Este juez tenía la obligación de dar noticia diaria al tribunal colegiado de la ciudad sobre los negocios en que intervenía.

Como auxiliares de la administración de justicia había en cada barrio un individuo encargado de vigilar a algunas familias y de dar cuenta de lo que en ellas observase; estos empleados eran electos por el pueblo del propio modo que los jueces inferiores; pero no podían conocer ni fallar en asunto alguno; por último, cierto número de policías se encarga de emplazar a las partes y a los testigos en asuntos civiles y penales y de aprehender a los delincuentes.

---

(2) ALVAREZ, Oscar. La cuestión social en México. 2a. Edición. Fondo de Cultura Económica. México, 1980, p. 70

El Estado Mexica sostenía los órganos estatales, a los funcionarios y a los servidores públicos, proporcionándoles ingresos y prestaciones de diversa índole y por diferentes procedimientos.

Destacaba en forma prominente el sostenimiento del soberano, su familia y su corte, compuesta no sólo de dignatarios, sino también de muchos empleados y nobles.

Un gran número de ellos comía diariamente con el soberano, como lo describen los conquistadores que vivieron largo tiempo con él.

Cortés señalaba: "La manera de su servicio era que todos los días, luego en amaneciendo, eran su casa más de seiscientos señores y personas principales, los cuales se sentaban y otros andaban por unas salas y corredores que había en dicha casa, y allí estaban hablando y pasando tiempo sin entrar donde su persona estaba. Y los servidores de éstos y personas de quien se acompañaba henchían dos o tres patios y la calle, que era muy grande. Y todos estaban sin salir de allí todo el día hasta la noche. Y al tiempo que traían de comer al dicho Motecuhzoma, asimismo le traían a todos aquellos señores tan cumplidamente cuanto a su persona, y también a los servidores y gentes de éstos les daban sus raciones. Había cotidianamente la despensa y



botillería abierta para todos aquellos que quisiesen comer y beber". (3)

Después que el gran Motecuhzoma había comido, luego comían todos los de su guarda y otros muchos de sus serviciales de cada y me parece que sacaban sobre mil platos de aquellos manjares que dicho tengo; pues jarros de cacao en su espuma, como entre mexicanos se hace, más de dos mil, y fruta infinita.

El número de comensales era mucho más crecido y después que había comido el señor manda a sus pajes o servidores que diesen de comer a todos los señores y embajadores que habían venido de algunos pueblos, y también daban de comer a los que guardaban su palacio; también daban de comer a los que criaban los mancebos, que se llaman telpochtlatoque, y a los sátrapas de los ídolos; y también daban de comer a los cantores y a los pajes y a todos los del palacio; también daban de comer a los oficiales, como los plateros y los que labran plumas ricas, y los lapidarios y los que labran mosaico, y los que hacen cotaras ricas para los señores, y los barberos que trasquilaban a los señores.

Como puede advertirse, el número de los que recibían

---

(3) Cit. por VELASCO, Gustavo. La legislación del trabajo desde el punto de vista social y económico. 4a. Hara, México, 1987. p.102

manutención en palacio era muy elevado, pero, además, la hospitalidad del señor incluía a los pobres y a los viajeros; los mensajeros que llegaban al palacio eran alimentados durante el tiempo de su permanencia.

Alva Ixtlixóchitl refiere el volumen de alimentos y prendas que se gastaban en la corte de Texcoco, cifras que parecen fidedignas: "De ordinario en palacio se gastaba en cada un año treinta y un mil seiscientas fanegas de maíz, doscientas cuarenta y tres cargas de cacao, ocho mil gallos, cinco mil fanegas de chile ancho y delgado y pepitas, y dos mil medidas de sal, y para el vestuario, así para el rey como todos los demás caballeros que asistían en su casa y corte y para la demás gente referida, quinientas setenta y cuatro mil y diez mantas, que todas las más eran finísimas y de precio". (4)

Desgraciadamente, se carece de sumas concretas que indiquen los ingresos que percibía Texcoco, pero si los ingresos de éste eran similares a los de Tenochtitlan, pueden entonces considerarse los datos contenidos en el Códice Mendocino como números comparativos, llegándose al siguiente resultado: cerca del 25% de la sal y entre 15 y 20% del maíz se consumía en palacio. De lo anterior se

---

(4) DOMINGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica. 6a. Edición. Porrúa. México, 1982. p.320

deduce que de los productos de lujo, como el cacao, que sólo le era permitido consumir a la clase alta, llegaba un porcentaje al palacio, en tanto que de productos como el maíz, que comía la masa del pueblo, poco era consumido en el palacio.

Sólo acerca de las mantas hay discrepancia, pues 574,010 es una cifra 4 veces mayor al monto de los ingresos anuales registrados en el Códice Mendocino; es probable que Alva Ixtlixóchtli se hubiera equivocado al poner un cero de más, puesto que esta cantidad resulta demasiado alta.

Además de ser alimentados, estos dignatarios, funcionarios y empleados recibían otros ingresos derivados de tributos especiales sobre los pueblos sojuzgados, como el relativo a los vestidos de los principales; para los bosques, jardines y palacios, y los aprovechamientos del botín consistente en joyas, plumas preciosas y coronas de oro, que eran para el uso del Tlatoani y el Cihuacóatl.

Numerosos empleados recibían tierra propia que era cultivada para ellos y obtenían los frutos; vivían del tributo porque los que trabajaban para ellos estaban exentos del pago del tributo especial. Quedaban excluidos del pago del tributo los empleados públicos, los cantores, los músicos, los escribanos o tlacuiloque, los niños sujetos a sus padres, los huérfanos, las viudas, los lisiados y los

impedidos para trabajar. De los restantes, los artesanos y los pochtecas estaban relevados del tributo en trabajos manuales y los estudiantes sólo éste debían prestar.

Entre las tierras consideradas como propiedad individual están, según la división de los cronistas, los mayorazgos, las tierras de mayeque y las tierras otorgadas a los jueces, conocidas todas con el nombre de pitlalli o tierras de los pipiltin.

Cada Tlatoani, tanto supremo como inferior, tenía tierras de mayeque destinadas a la manutención propia; pero algunas eran obtenidas como derechos del individuo, independientemente de su carácter de gobernante, mientras que otras eran mayorazgos, esto es, estaban dedicadas al sustento del Tlatoani como funcionario público, y adquiría sus derechos el que le sucedía en el gobierno.

Las segundas, tierras de mayeque, constituían el derecho sobre impuesto y productos, de los que eran causantes los individuos que vivían en un determinado territorio y que el Estado cedía a los pipiltin distinguidos en combate como premio a sus hazañas, pero con la condición de no enajenarlo a macehualtin.

Entre las tierras destinadas a los jueces, entre ellos los tetequhtin de la clase inferior, aparte de que no podían

tener mayeque, no eran sucesibles, ni alienables por otros medios, pues estaban ligadas al desempeño de un cargo, como pago que el Estado hacía a sus funcionarios.

Aparte de las anteriores, existían las tierras llamadas tlatocatlalli, tlatocamilli o itónal intlácatl, eran arrendadas para con su producto sostener los gastos continuos del palacio, entre ellos la alimentación de los cortesanos y los huéspedes. No podía utilizarlos ni el mismo Tlatoani si no pagaba la renta necesaria.

A manera de resúmen, queremos señalar lo siguiente:

Sin duda alguna, México-Tenochtitlan fue una gran metrópoli, asentada en una amplia superficie de cerca de 15 km.2 y una elevada población que fluctuaba entre los 300 y los 600,000 habitantes. Existen suficientes bases para afirmar que fue una de las más importantes de su tiempo.

No obstante algunas opiniones en contrario, México-Tenochtitlan constituía un Estado, con los atributos que le son propios acerca de una división territorial, la existencia y aplicación de un régimen de derecho y correspondiente cobro de impuestos,

Mientras todos los habitantes de la capital, de las colonias y de los pueblos anexados quedaban sujetos

jurídicamente al Tlatoani de México, el resto de los habitantes de los pueblos tributarios, la mayor parte de los pueblos sojuzgados no estaban dentro de este orden jurídico, ya que, pese a la intervención mexicana, conservaban sus leyes propias y no constituían, por tanto, parte del Estado Mexicano.

Los mexicanos establecieron un complicado pero eficiente sistema de tributación, en el cual no sólo estaban comprendidos los numerosos pueblos sometidos por las armas, sino también todos los habitantes de México-Tenochtitlan. El sistema incluía fundamentalmente la entrega de cierta cantidad de productos propios de la región y de la actividad que practicaba el tributario y además el desempeño de ciertos trabajos conectados con las obras y servicios públicos.

El régimen fiscal permitió un desenvolvimiento creciente de la economía mexicana, que estaba en plena expansión a la llegada de los españoles.

La presión ejercida por el constante crecimiento demográfico originó la necesidad de construir nuevas obras públicas y ampliar las existentes, como base para mejorar los servicios a cargo del Estado. Influyó también la presencia de calamidades públicas que, como las periódicas

inundaciones, afectaban de manera directa los intereses de toda la población.

Viva impresión causó a casi todos los cronistas el sistema de servicios públicos, por su gran eficiencia. El control ejercido por las autoridades era absoluto y enérgico, siendo severamente castigados los que alteraban o entorpecían su funcionamiento. La ciudad, a principios del siglo XVI, era limpia, confortable y sana; los habitantes no fueron afectados por epidemias y los problemas generados por fenómenos naturales fueron eficaz y rápidamente superados.

La gran pirámide burocrática, que encabezaba el Tlatoani de México-Tenochtitlan, estaba formada por dos grandes grupos de trabajadores: a) los contingentes de brazos y materiales que las poblaciones sojuzgadas debían proporcionar para edificar las grandes obras materiales, los cuales sólo recibían como remuneración sus alimentos; la prestación de servicios regulares y alternos de conservación y limpieza de las obras públicas y los servicios de alojamiento, alimentación y apoyo para los ejércitos en campaña, que no pesaban sobre los ingresos de México-Tenochtitlan; de manera que, a pesar de ser tan considerables sus aportaciones no podían definirse como trabajadores permanentes, y b) el grupo de dignatarios, funcionarios y empleados públicos mexicanos, que dependían

para su sostenimiento del Estado y del cual formaba parte de manera directa o indirecta casi toda la población.

La complicada estructura administrativa y ejecutiva que organizaron los mexicas cubría todos los campos de las actividades fundamentales: la educativa, religiosa, fiscal, gremial y judicial, así como la de las guerras y conquistas. Todas las clases sociales estaban integradas en el servicio público, pero había una idea muy elevada del mismo y de la autoridad que lo acompañaba, de manera que la extracción social del empleado o funcionario no pudiera significar abuso ni sumisión.

En México-Tenochtitlan, el Estado proporcionaba a sus servidores tierras para su sustento, que normalmente eran cultivadas por mayeques, a efecto de no distraerlos de sus labores cotidianas; los funcionarios y empleados de palacio recibían alimentos y también vetuario y los que atendían a los gremios de artesano y comerciantes tenían asignada una parte de los impuestos y derechos recaudados con ese fin.

Dado el carácter tutelar asignado a los gobernantes, éstos concedía, además del ingreso básico a los trabajadores, otras prestaciones sociales, tales como exención de tributos; casas de salud, asilos para ancianos, ayudas para viudas y huérfanos; sin contar con repartos regulares de comida y vestidos.



En casos de emergencia provocados por sequías, heladas o inundaciones, el reparto se ampliaba y prolongaba, al mismo tiempo que se suspendía el cobro de tributos.

Los distinguidos en las guerras y los colonizadores recibían estímulos especiales en forma de regalos y promociones,

De lo anteriormente expuesto, se desprende y se colige que en la época prehispánica el derecho del trabajo protegía regularmente a los trabajadores que prestaban sus servicios al Estado, es decir, este incipiente derecho laboral desprotegía de manera total a las clases sociales más desprotegidas.

#### B) MEXICO COLONIAL

La población española de la Nueva España nunca fue muy numerosa, pues generalmente sólo emigraban a la América terratenientes venidos a menos, vástagos segundones de los aristócratas, agentes de los grandes comerciantes, clérigos y funcionarios. La mayoría de ellos permanecía en la colonia tan sólo el tiempo necesario para enriquecerse por todos los medios posibles y luego retornaba a España. Estos inmigrantes transitorios ocupaban todos los cargos administrativos, militares y eclesiásticos importantes; eran dueños de las mejores propiedades agrarias y de las minas

más ricas y controlaban el comercio. En cambio, era muy escaso el número de campesinos, artesanos y pequeños comerciantes que venían a radicarse en el territorio novohispano.

Como descendientes de los españoles, los criollos compartían con los peninsulares el dominio de la sociedad colonial, aunque siempre ocuparon una posición secundaria y dependiente. Los criollos terratenientes radicaban en las ciudades y ni siquiera administraban sus latifundios, que dejaban en manos de sus mayordomos. Los criollos de mediana riqueza formaban la intelectualidad colonial y ocupaban los puestos de segunda importancia en el ejército, la burocracia, los monasterios, las jerarquías eclesiásticas y las instituciones de enseñanza. Por último, los criollos de menores recursos ocupaban cargos más modestos, sirviendo a los españoles y criollos ricos en la administración de sus propiedades.

"La población indígena disminuyó drásticamente como resultado de la intensa explotación a que fue sometida. Al cabo de 50 años había disminuido a la tercera parte y unos 125 años después de la conquista, apenas llegaba a la séptima parte de la población existente en el México prehispánico. En su mayoría, los indígenas quedaron sujetos

a la servidumbre de tipo feudal y, más adelante, fueron convertidos en peones de las haciendas". (5)

Algunos grupos de indígenas lograron mantener, hasta cierto punto, la cohesión interna de sus comunidades y se conservaron así relativamente aislados, aunque siempre en condiciones paupérrimas. En esos grupos, conocidos como "Repúblicas de Indios", los españoles respetaron algunas de las formas de gobierno indígena, aún cuando implantaron sobre ellos una férrea tutela para poder explotarlos como a los demás.

En calidad de esclavos, los negros fueron traídos a la Nueva España, para sustituir parcialmente a los indígenas en los trabajos más duros. Generalmente fueron ocupados en las plantaciones de caña de azúcar, de algodón, de cacao y de otros productos tropicales, lo mismo que en las minas, en los obrajes y en el servicio doméstico. La población negra estaba localizada en su mayoría en las costas del Golfo de México y del Océano Pacífico y en algunas otras regiones de clima caliente. Los negros estaban colocados en el nivel más bajo de la organización colonial, pues eran considerados como "Infames de derecho" y estaban sujetos a una multitud de prohibiciones.

---

(5) VELASCO, Gustavo. Op. Cit. p. 103

"Desde un principio tuvo lugar una mezcla ética entre indígenas y españoles y, poco después, también contribuyeron activamente a esa mezcla los negros. De ese modo se formaron los mestizos y mulatos primero, y luego, una compleja gama de castas. Una parte de los mestizos y mulatos formaron el núcleo de la pequeña burguesía colonial, dedicada al comercio al menudeo, las artesanías, el cultivo de pequeños ranchos y obrajes. Otros sirvieron a los españoles y criollos ricos como administradores, empleados y agentes comerciales. Pero, en su inmensa mayoría, quedaron colocados en la misma situación que los integrantes de las castas y, por lo tanto, sufrieron igualmente el trabajo infame y la explotación de aquellas. Los mulatos y las castas no desempeñaron un papel independiente en la colonia, al compartir la miseria y la explotación, con los indígenas y los negros". (6)

En resumen, queremos señalar que en las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la

---

(6) Ibidem, p.104

Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un

acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemani, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La ley de 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

### C) EPOCA INDEPENDIENTE

El decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón,

con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que "ningún obrero de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública". (7)

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo; en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos. Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador; convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un

---

(7) Cit. por DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I 11a. Edición. Porrúa. México, 1988 p. 40

Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años 1856 y 1857.

La Declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación.

En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuyen a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: el celeberrimo Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo -era la idea del artículo quinto- y a participar en los beneficios de la producción -es la primera voz histórica en favor de la participación de los



trabajadores en las utilidades de las empresas- y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, "Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley". (8)

"El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austríaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de 'Las Garantías Individuales', prohibió los trabajos gratuitos y

---

(8) Cit. por GUERRERO, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II. 10a. edición. Porrúa. México, 1989 p. 19

forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padre o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias". (9)

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de a la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas.

---

(9) DE LA CUEVA, Mario. TOMO I Op. Cit. p. 42

En el año de 1906 se dieron dos grandes episodios en la lucha para mejorar las condiciones de los trabajadores, estas manifestaciones fueron la huelga de Cananea y la de Río Blanco.

El día primero de julio del año trágico de 1906, el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo.

"En la década última del régimen del general Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley francesa de

1898, la de 9 de noviembre de 1905 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él'; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total". (10)

Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Así pues, el trabajo en el México independiente antes

---

(10) PEREZ PATRON, Roberto. Derecho Social y legislación del trabajo. 3a. Edición. Trillas. Europa-México, 1956, p.146

de 1910, se caracterizó por ser justicia esencialmente civil, supuesto que el Código Civil reglamentó los problemas de trabajo con el nombre de Contrato de Obra, quedando la justicia sin tratar el grave problema de los obreros.

#### D) LEGISLACION ACTUAL

El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: "*el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre*". (11)

El derecho del trabajo mexicano quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el

---

(11) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.38

trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una forma legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

Con la elaboración de la nueva Ley federal del Trabajo se configuró un proceso democrático de estudio y preparación de un ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente porque la ley de trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del Artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

La evolución de la legislación laboral en México, consideramos que ha sido lenta, pero segura, ya que de alguna manera con la Declaración de derechos sociales y las garantías que otorga nuestra Constitución Mexicana de 1917, se han logrado más y mejores condiciones de trabajo para los trabajadores mexicanos. Aunque, reconocemos que aún falta mucho por hacer, ya que dicho desarrollo laboral es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones que atemperan las injusticias que aún existen en las fábricas.

La evolución del trabajo debe irse desarrollando en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional para acoger a los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización y el desarrollo del país.

## CAPITULO II

### LA PROBIIDAD U HONRADEZ EN EL DERECHO LABORAL

El capítulo en cuestión es la llave que nos abrirá la puerta para dar inicio o pauta a la continuación de los capítulos siguientes, ya que como su nombre lo indica la probidad y la honradez son términos muy comunes del derecho laboral, y sobre todo bastante escuchados en los contratos de trabajo, pero más que nada existe desconocimiento e incomprensión de los conceptos citados, razón por la cual en el desarrollo de este capítulo trataremos de precisar y enunciar a éstos de una manera técnica y jurídica, pero también sencilla, para una mejor comprensión de los lectores, no peritos de esta materia y contribuir aunque sea de una manera muy modesta a la orientación sobre el particular a los trabajadores de México.

#### A) DIFERENTES CONCEPTOS DE PROBIIDAD

De manera personal y genérica al escuchar la palabra probidad, tenemos en mente, que estamos en presencia de algo o de alguien viable honrado y más que nada confiable; y por que no decirlo que es honrado en sus actividades y encargos que se le encomendaron, pero veamos qué es lo que significa dicha palabra desde el punto de vista gramatical.



Así tenemos que la palabra probidad "proviene del latín *probitas* el griego sanscrito nos indica que dicha palabra proviene de una descomposición del latín y el griego *fallitus* por *falsus* que significa engañar, fallar o faltar". (12)

Gramaticalmente la palabra en comento significa "que es sinónimo de bondad, rectitud de ánimo, hombre de bien, integridad y honradez en el obrar". (13)

Desde el punto de vista jurídico el jurista Rafael Tena Suck señala "que en materia laboral la probidad o falta de ésta es el engaño o deslealtad que perjudica al patrón o al trabajador, dependiendo quien la cometa". (14)

Para el destacado jurista Juan Climent en su obra formulario de derecho del trabajo le otorga a la probidad un elemento humano de conducta y la define de la siguiente manera "la probidad o la ausencia de ésta es la manera de conducirse de una persona, llámese patrón o trabajador para que en el desempeño de sus actividades laborales siempre se

---

(12) Enclopedia Jurídica Omeba. T. XVII. Buenos Aires. Argentina. 1979. p. 1052

(13) Diccionario de la Real Academia de la Lengua. 17a. edición. Drill-Kill. España. 1990. p. 734

(14) Cit. por Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. 9a. edición. Etnos. México. 1990. p. 584

conduzca con lealtad y prestancia según sea el caso para que a ésta se le pueda tener, *por probro y honrado*". (15)

Para nosotros y después de haber expuesto y analizado las definiciones anteriores consideramos que la palabra probidad es sinónimo de honradez y que la tiene toda aquella persona que con su conducta y con su manera de obrar y actuar demuestre siempre la calidad de probro, íntegro o íntegra según sea el caso y una rectitud de ánimo y lealtad hacia las personas que presta sus servicios y le encomienden las diversas actividades mismas que deberá desarrollar sin ningún perjuicio para él y para el patrón.

#### B) DIFERENTES CONCEPTOS DE HONRADEZ

Cuando oímos decir que en alguien existe la honradez o que es honrado, inmediatamente nos percatamos y se nos viene a la mente que esa persona o ese alguien es de fiar y que merece toda nuestra confianza; pero generalmente, no confiamos en alguien hasta que no constatamos personalmente esa honradez para así depositar nosotros nuestra confianza y quizás nuestra seguridad en aquél.

Gramaticalmente, el Diccionario de la Real Academia de

---

(15) CLIMENT BELTRAN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. 8a. edición. Porrúa. México. 1989. p. 153

la Lengua, define a la honradez "como sinónimo de honrado, calidad de probo, proceder recto propio del hombre probo". (16)

De la palabra honradez deriva también la connotación *honrar* que significa respetar o enaltecer a una persona, premiar su mérito darle honor o celebridad sin distinción siempre y cuando observe una buena conducta y su manejo en su vida diaria sea digno de ésta.

En el amplio mundo de derecho del trabajo la honradez significa la constancia, empeño, dedicación y sobre todo la probidad y lealtad con que un trabajador se desempeña en sus labores diarias que le encomienda el patrón para el feliz cumplimiento de sus obligaciones laborales, sin detrimento de las facultades y órdenes del patrón.

Para nosotros la honradez significa el respeto y estimación que se gana una persona o un trabajador, ya sea por el cumplimiento de su trabajo, por la actividad que se le encomienda o por las demostraciones de honradez y probidad que este realiza.

A manera de resumen podemos decir de lo anteriormente

---

(16) Diccionario de la Real Academia de la Lengua. op.cit. p. 213

expuesto que se debe entender por falta de probidad u honradez cuando no se procede rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea en apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de los mismos, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino que simple y sencillamente bastará con observarse una conducta ajena a un recto proceder.

#### C) CONCEPTUALIZACION DEL DERECHO LABORAL

El derecho del trabajo es quizá la disciplina de la ciencia jurídica más reciente, dinámica y cambiante, ya que, sobre todo, trata de ajustarse a las transformaciones y exigencias sociales del país; circunstancia que día a día confirma su autonomía y la solidez de sus principios fundamentales.

"Sin lugar a dudas, las recientes modificaciones y adiciones que ha experimentado la Ley Federal del Trabajo son un claro reflejo del carácter eminentemente social de nuestra materia, la cual en ocasiones se aparta de sus verdaderos objetivos y en otras crea instituciones tan rígidas y complicadas que, en cierto modo, no son

comprensibles para las personas carentes de una práctica suficiente en la especialidad". (17)

Por lo dicho anteriormente y dado que el derecho del trabajo ha ido cambiando es necesario, que antes de dar un concepto sobre el particular esbozemos un poco de la historia del derecho laboral, y así tenemos que:

"El derecho del trabajo se gestó en el siglo XX, como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía; de la lucha de la clase trabajadora que en la Revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo; y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal y la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas. Un proceso que culminó primero en América en la Declaración de derechos sociales de nuestra Constitución de 1917 y más tarde en Europa, en la Constitución alemana de Weimar de 1919; en esos dos ordenamientos, el derecho del trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los

---

(17) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 7a. Porrúa. México. 1990. p. 132

hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores".(18)

Podemos afirmar de manera categórica que la historia de las autoridades del trabajo marcha al lado de la historia del derecho del trabajo: Cuando el Estado dictó las primeras leyes del trabajo, tuvo que preocuparse por vigilar su cumplimiento; derecho imperativo, el derecho del trabajo no podía quedarse abandonado a la voluntad de los particulares, por lo que fue imprescindible la organización de autoridades capaces de realizarlo. La más antigua de las Instituciones es la Inspección del trabajo, le siguen los Consejos de Prudentes, creados en Francia por el Emperador Bonaparte, y cuya finalidad era conocer y resolver prontamente los conflictos individuales del trabajo; son, además un antecedente de la jurisdicción del trabajo, pero hubo de transcurrir casi todo el siglo XIX para que, primeramente en Alemania, se destinaran jueces especiales para la solución de los conflictos jurídicos. Las autoridades para la conciliación y el arbitraje son posteriores.

Cuando el Estado negaba la libertad de coalición y, consiguientemente, la posibilidad del derecho colectivo del trabajo, los conflictos colectivos no adquirieron realidad y

---

(18) CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 lecciones de Derecho Laboral. 4a. edición. Trillas. México. 1992. p. 134

el Estado y el Derecho no podían preocuparse de ellas; la conciliación y el arbitraje cobraron importancia cuando fueron posibles las huelgas y los paros, pues el Estado, si bien no participaba en ellos, debía tratar de evitarlos. La Constitución Mexicana, dio un sentido especial a la conciliación y al arbitraje, pues, al reconocer a la huelga como un derecho de los obreros, tuvo que organizar una sistema que permitiera su solución. El siglo XIX principia a conocer organismos para la conciliación y el arbitraje y hoy constituyen una de las más complejas e importantes autoridades del Estado.

"En el año de 1910 se inició un movimiento en contra de la dictadura Porfirista, movimiento encabezado por Don Francisco I. Madero; dicho movimiento está consagrado en el Plan de San Luis Potosí de fecha 5 de octubre de 1910 no obstante el cambio de gobierno, la situación del obrero no cambiaba, pues continuaban en vigor las disposiciones anti-obreras señaladas en el Código Penal, en el que proscribía la huelga y la coalición; a pesar de ello las huelgas se multiplicaban, creándose problemas principalmente en la Industria Minera y Textil; por ello el Presidente Madero por decreto de 11 de diciembre de 1911, creó la Oficina del Trabajo, adscrita a la entonces Secretaría de Fomento, con la función principal de mediar en los conflictos obrero-patronales que se presentaran, dicha Oficina se creó para

dar intervención al Estado en dichos conflictos Obrero-Patronales". (19)

El primer intento serio de organización obrera, correspondió a los tipógrafos, quienes formaron la Confederación Nacional de Artes Gráficas, y como ejemplo claro se instituyeron distintas organizaciones, destacándose la formada en el Estado de Veracruz, en el año de 1911, a la que se le dió el nombre de confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana y la Cámara de Trabajo, siempre con tendencias revolucionarias y reivindicación social.

"En el año de 1912 fue creada la Casa del Obrero Mundial, primera en organizar con bases firmes a los trabajadores en pos de las mejoras efectivas para su clase. Fue un órgano orientador de las masas obreras que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por el Derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos, y a la vez unificar con esos mismos objetivos el movimiento obrero en México". (20)

- 
- (19) LOPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero en México. 6a. edición. Porrúa. México. 1989. p. 151  
(20) Ibidem. p. 152



Durante la época preconstitucional, diversos gobernadores de los Estados y comandante militares, expidieron diversas leyes protectoras de la clase trabajadora, pero, principalmente, de estas leyes más bien se derivaba la idea de separar la justicia obrera, de la civil, así tenemos la Ley del Estado de Veracruz, el 4 de octubre de 1914, el gobernador de dicho Estado, Manuel Pérez Romero estableció el descanso semanal, y el 19 de octubre del mismo año se promulgó la Ley del Trabajo por Don Cándido Aguilar. En esta ley, entre sus principales puntos, destacan los preceptos relacionados con las Inspecciones del Trabajo, Tribunales del Trabajo, Juntas de Administración Civil, que oírían las quejas de patronos y obreros y dirimirían las diferencias entre ellos suscitadas, oyendo a los Representantes de Gremios y Sociedades y, en caso necesario, al correspondiente Inspector del Trabajo.

"El 6 de octubre de 1915, en el propio Estado de Veracruz, siendo Gobernador el General Agustín Millán, se expidió una Ley sobre Asociación Profesional. La importancia de dicha Ley estriba en el hecho de que vino a reconocer el sindicato gremial, debido a que ya funcionaban sindicatos en esa época, esta Ley se estableció probablemente para evitar las diferentes pugnas intergremiales. Siendo Secretario de Gobernación el Licenciado Rafael Zubarán Capmany se formuló el 12 de abril

de 1915, el proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, cuyo contenido quedó enmarcado en el Derecho Civil y por tanto fue inferior a las Leyes de Veracruz y Yucatán". (21)

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán fue promulgada una Ley que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y en diciembre 11 del mismo año, se promulgó la Ley de Trabajo, todo ello siendo Gobernador el General Alvarado. Las Autoridades del Trabajo encargadas de vigilar, aplicar y desarrollar la Ley era: Las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo. Las Juntas, tenían como función procurar la concertación de convenios entre trabajadores y patrones o en su caso, proponer una fórmula conciliatoria que podía imponer por un mes, en tanto el Tribunal resolvía en definitiva.

"El Tribunal de Arbitraje se integraba con un Representante de los Trabajadores, otro de los Patrones y el Tercero era el Juez Presidente designado por las Juntas funcionando en pleno en la Ciudad de Mérida, durando en sus funciones un año.

El Departamento de Trabajo servía de consulta a los

---

(21) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. T. I. p. 103

Tribunales y hacía el estudio de los problemas de carácter económico social. Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje estaban facultados para fijar el salario mínimo que en ningún caso podía ser inferior a dos pesos". (22)

Sobre esta legislación del Estado de Yucatán, dice el docto Mario de la Cueva lo siguiente: "En aquellos años de 1915, en que apenas se iniciaba la Revolución Mexicana, conservaba la clase patronal toda su fuerza. En nombre del principio liberal y de la libertad de trabajo que durante tantos años rigió entre nosotros, se había colocado a las masas laborantes en verdadero estado de inferioridad. Abandonados asimismo, perseguidas las uniones de trabajadores, los obreros de toda la República eran impotentes para resistir a la clase patronal, que si bien tampoco estaba unida, sí tenía mejor conciencia de clase, además de contar con la vieja intelectualidad mexicana y con la experiencia de tantos años de dominio la mayor parte de las huelgas habían sido perdidas por los obreros y sólo lentamente podía esperarse un mejoramiento.

En tales condiciones, la idea de que el Estado debía intervenir activa y rápidamente en beneficio de los trabajadores, era la única que aparecía como lógica. Por otra parte, las nuevas experiencias que hoy conocemos, el

---

(22) Ibídem. p. 115

régimen ruso, la actitud intervencionista de casi todos los estados, eran totalmente ignoradas. Nada nuevo existía y así se explica que el General Alvarado haya vuelto los ojos hacia el único sistema que en otro país joven se le ofrecía". (23)

Don Gustavo Espinoza Mireles, Gobernador del Estado de Coahuila el 28 de septiembre de 1916, promulgó un decreto creando una sección de trabajo, con tres departamentos, Estadísticas, Publicación y Propaganda, Conciliación y Protección y Legislación.

Expuesto lo anterior, es fácil entender y justificar lo dicho por el Diputado Constituyente Félix F. Plavicini, en relación con el obrero: "Era indispensable establecer principios constitucionales sobre lo que se apoyaran las muchedumbres que vivían de un salario para poder igualar su fuerza legal a la de la plutocracia dominadora y egoísta". (24)

En el año de 1917, fue expedida la actual constitución de los Estados Unidos Mexicanos, y en sus Artículos 5o. y 123, se estableció un conjunto de garantías en favor de la

---

(23) Idem. p. 115

(24) F. PALAVICINI, Félix. Libro de la Historia de la Constitución. 2a. edición. Fondo de Cultura Económica México. 1960. p. 611

clase trabajadora. Fue al discutirse el artículo 5o. cuando surgió la necesidad de adicionar a la constitución un nuevo título que se denominaría *Del Trabajo y la Previsión Social*.- Al discutirse el proyecto del Artículo 123 Constitucional, en la Ciudad de Querétaro, Alfonso Gravioto exclamó esas reformas sociales pueden comenzar así: La lucha contra el peonismo, o sea, la redención de los trabajadores de los campos; lucha contra el obrerismo o sea la reivindicación legítima de los obreros, así de los talleres, como de las fábricas y las minas; lucha contra el hacendismo, o sea la creación, formación y desarrollo y multiplicación de la pequeña propiedad.

El mismo legislador dijo: "Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas, los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros". (25)

El artículo 123 creó dos Autoridades, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Fracción XX y las comisiones especiales para la fijación del salario y la participación en las utilidades, Fracción IX; cada una de las cuales, en

---

(25) F. PALAVICINI. op. cit. p. 301

su integración, responde a la división de la Sociedad en clases, pues son por una parte los obreros y por otra los patronos, como unidades y sin atender al número de cada uno de los grupos quienes designan a sus miembros, completándose la integración de los Tribunales de Trabajo con los Representantes del Poder Ejecutivo.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Tribunales de Trabajo encargados de resolver los conflictos o diferencias entre el capital y el trabajo, son independientes del Poder Judicial y presentan una naturaleza compleja" (26).

Los constituyentes dieron amplias facultades legislativas tanto al congreso como a las legislaturas de los estados para legislar sobre materia de trabajo, debiendo tomar en cuenta las necesidades de cada lugar. A partir de ese entonces y desde 1918, las Legislaturas de los Estados expidieron las Leyes correspondientes.

En el año de 1917, fue expedida la actual Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, y en sus Artículos 50. y 123 se establecieron un conjunto de Garantías en favor de la clase trabajadora. Fue al discutirse el Artículo 50. cuando surgió la necesidad de adicionar a la Constitución un nuevo

---

(26) ARCE CANO, Gustavo. Las juntas de Conciliación y Arbitraje. 3a. edición. Porrúa, México. 1983. p. 316

Título que se denominaría del Trabajo y la Previsión Social Héctor Victoria, Diputado Constituyente en sesión solemne manifestó su inconformidad con el Artículo 5o. expresando: "En la forma que lo presenta la Comisión, así como por el proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero, con el respeto y atención que se merece. Digo ésto, señores, porque lo creo así, repito que soy obrero, que he crecido en los talleres y que he tenido a mucha honra venir a hablar a esta tribuna por lo fueros de mi clase. Paréceme extraño, señores, que en su dictamen la comisión nos diga que los diputados Aguilar, Jara y Góngora propusieron varias reformas tendientes a mejorar la condición del trabajador; no me atrevo a desmentirla, porque es verdad, pero cabe objetar ahora que en el dictamen de la comisión se debió hacer constar que la Diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reforma al Artículo 13, que tiene mucha importancia porque en ella se pide el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado, dejando a estos en libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de estos Tribunales las Leyes respectivas". (27)

Por su parte el Diputado José Natividad Macías dijo: "Para resolver estos conflictos eternos, han establecido los

---

(27) ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. 2a. edición. Cajica Puebla, México. 1976 p. 62

Gobiernos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que no son Tribunales porque si lo fueran, serían en perjuicio del trabajador. Estas Juntas formadas por Representantes de ambos elementos, teniendo en cuenta el precio del artículo que se fabrica y la utilidad obtenida". (28)

En la exposición de motivos que procedió a la iniciativa redactada por el Lic. Natividad Macías, principalmente, y otras personas y que según el Ing. Pastor Rouaix, fue firmado por un gran número de Diputados Constituyentes, se dijo: "Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del País; se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas con el incondicional apoyo que les brinda el Poder Público; se despreciaban en acerbo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios, y consecuente con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad de trabajadores respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y



onerosas las diligencias, la conciliación mejor que la intervención judicial llena esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema". (29)

En otra intervención el Lic. Natividad Macías, en el Congreso de Querétaro explicó: "He oído, en las diversas iniciativas que se han presentado a las Cámaras, hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje; he oído hablar de Tribunales de Arbitraje y de Arbitradores, que quieren meterse en el Artículo 13, a la verdad y sin ánimo de ofender a nadie, todo esto es perfectamente absurdo, si no se dice cuáles son las funciones que se han de desempeñar en estas Juntas; porque debo decir que si esas Juntas se establecieron con la buena voluntad que tienen sus autores y no se llegara a comprender perfectamente el punto, serían unos verdaderos Tribunales más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los Tribunales que ha habido en México; sería la muerte del trabajador y lejos de remedir a esta clase tan importante, vendrían a ser un obstáculo para su prosperidad". (30)

Sobre este tema que estamos tratando, el Dr. Mario de la Cueva, nos da su siguiente opinión: Nos parece que al

---

(29) *Ibíd.* p. 94

(30) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 17a. edición. Porrúa. México. 1992. p. 905

pensamiento íntimo de la Diputación de Veracruz, el pensamiento auténtico del Maestro Macías y los términos del Artículo 123, hablan en favor de la competencia universal de las Juntas. La iniciativa de los Diputados Aguilar, Jara y Góngora contienen el siguiente párrafo: "Los conflictos del trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyos funcionamientos se sujetarán a las Leyes reglamentarias respectivas".

Pensamos que en este párrafo se quería atribuir competencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre todos los conflictos de Trabajo. Lo prueba el hecho de que la justicia obrera había sido substraída en Veracruz de la competencia de los Tribunales Judiciales y particularmente, la Ley del Trabajo dictada por Cándido Aguilar, el 14 de enero de 1918; no tendría explicación esta Ley en la que se dio a las Juntas la facultad de conocer de los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, si el pensamiento de Cándido Aguilar hubiera sido otro en el Constituyente; y es importante anotar que fueron las Juntas de Veracruz y Yucatán las que se negaron a aceptar la primera Jurisprudencia de la Corte.

Sigue manifestando el Doctor Mario de la Cueva: "Macías habló de los corrompidos y dañosos Tribunales, en los cuales nunca encontraban justicia los trabajadores y no pudo ser su pensamiento dejarles toda una parte de la justicia obrera.

Los trabajadores de México profesaban odio sincero a los tribunales judiciales y habría sido opuesta a los ideales del Derecho del Trabajo, dejar en sus manos la justicia obrera. La conciencia nacional reclamaba un nuevo organismo; todas las leyes de los Estados lo atestiguan y fueron únicamente los Ministros de la Primera Corte quienes se dejaron arrastrar por una pretendida lógica; en el año de 1924 y al mismo tiempo que Bassols, sostuvo el Maestro Paulino Machorro y Narváz, miembro del Constituyente, que la idea de los Congresistas fue que las Juntas resolvieran toda la justicia obrera.

El Artículo 123 es una unidad por vez primera en la historia, el Derecho de Trabajo se independizó del Derecho Civil y es también contrario a la lógica que esa unidad jurídica se sometiera en su interpretación y aplicación, al criterio de los tribunales civiles; pensamos que el Artículo 123 debe interpretarse en forma armónica, de manera que realice integralmente su espíritu y sus propósitos y por eso, las Fracciones XX y XXI no pueden entenderse en forma que contradiga la esencia íntima del todo. Por otra parte si se estudian con cuidado las legislaciones de Francia y Bélgica se verá que, en el año de 1917, los conflictos del trabajo eran resueltos por organismos paralelos: Los consejos de prudentes y los organismos de conciliación y arbitraje tenían una estructura similar. Representantes de los trabajadores y de los patrones y un procedimiento

análogo de conciliación en su primera etapa y de juicio o arbitraje en la segunda, por lo que la verdadera diferencia entre nuestras Juntas y aquellos organismos, es que nuestras Juntas constituyen una unidad y los organismos de Francia y Bélgica son dos entidades". (31)

Lo que Macías no quiso y todo su discurso lo revela, fue que los conflictos entre capital y trabajo se resolvieran por jueces de derecho. El derecho civil es demasiado rígido y en 1917, subsistía íntegro el dogma del sometimiento incondicionado del juez a una Ley fría; éste es el dogma que combatió Macías. El Derecho del Trabajo tiene un contenido económico si bien pueden señalarse las obligaciones del patrono, el cuántum de estas prestaciones tiene que determinarse periódicamente; así ocurre con el salario mínimo, de carácter general, pero también con el salario remunerador, que habrá de establecerse para cada contrato; tendrían que fallar esos jueces en contra de los trabajadores, ya que no podrían conceder los aumentos que éstos pidieran por su mejor trabajo o por no ser remunerador el salario. Pensamos que éste es el verdadero sentido del discurso del Maestro Macías: Quería Juntas de Conciliación y Arbitraje como un órgano que pudiera dar satisfacción a los nuevos principios del derecho del trabajo. No serían Tribunales de Derecho, sino un tipo nuevo, tal vez

---

(31) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. T. II. p.p. 916 y 917

Tribunales de equidad. Al principiar su discurso criticó a los Tribunales que hasta entonces impartían la justicia obrera, no pueden interpretarse las palabras, las Juntas de Conciliación y de Arbitraje no deben ser Tribunales de Derecho en forma que la justicia obrera continuara bajo la tutela de lo que llamó corrompidos y dañosos tribunales.

Retomando el tema de la conceptualización del derecho laboral podemos afirmar que es, pues, un derecho de clase. Visto lo que se acaba de decir sobre él, tiene que considerársele, en la actualidad, como un mínimo de garantías aseguradas a la clase trabajadora, frente a las pretensiones de la burguesía, o, como dice Gallart Folch, como una disciplina "que se propone compensar con una superioridad jurídica la inferioridad económica del obrero". (32)

Es incuestionable que, considerado en esta forma, el Derecho del Trabajo es una disciplina de existencia transitoria que, desapareciendo la división de clases imperante actualmente en la sociedad, dejará de existir, igualmente, por falta de objeto. Pero no debe perderse de vista su esencia marcadamente clasista y protectora de los derechos de la clase trabajadora, así como la diferencia

---

(32) GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Español del Trabajo 3a. edición. Harla. España. 1982. p.321

substancial existente entre el Derecho del Trabajo y todas las demás disciplinas que, como el Derecho Civil, el Mercantil, etc. se inspiran en el principio de la igualdad ante la Ley.

No nos resta sino reflexionar en cuanto razón le asistía al doctor Mario de la Cueva, al afirmar que nuestro Derecho del trabajo es inconcluso, expansivo, flexible, concreto, imperativo y contentivo de garantías mínimas a favor de los trabajadores; con todo, es nuestro deber revisar, integrar y proteger a esta nuestra humana y apasionante disciplina jurídica.

#### D) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Para que una ciencia pueda ser identificada y diferenciada de las demás se hace necesario que su definición contenga como elementos nos son suministrados por las funciones ú objeto que desempeña la disciplina que se trata de definir en el mundo cultural y en el natural, pues no debemos olvidar la íntima relación que existe entre estos dos campos del Ser.

En tal virtud, para obtener una definición exacta del Derecho Procesal del Trabajo debemos tener en cuenta las relaciones que trata de reglamentar, los intereses que protege y las actividades que realiza dentro del Estado; en

suma, su campo de actuación y las relaciones que guarda con las demás ramas del Derecho, así como los caracteres que los diferencian de éstas.

Y además, la finalidad esencial de esta disciplina procesal cuya función primordial es procurar el equilibrio social o económico de las partes en litigio por medios de sus normas procedimentales, particularidad que justifica la aparente desigualdad en la posición y acción que asigna a las partes, pero que tienden al propósito de mantener en el proceso, el equilibrio de las condiciones económicas o sociales que la vida ha alterado.

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarde, al mismo tiempo, el interés de los particulares y el público, en el mantenimiento de la legalidad.

Las leyes se cumplen ordinariamente de una manera espontánea, pero el Estado ha de prever el evento contrario y establecer la garantía del cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos de la función jurisdiccional que, en el caso concreto objeto de su actividad, regulen ésta con sujeción a normas establecidas.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

En la práctica judicial se habla de juicios como sinónimo de procesos, sin embargo, la palabra juicio en el antiguo derecho español equivalía a sentencia; posteriormente, en ese mismo derecho, al juicio (sentencia) se opuso el pleito, y finalmente se identificó al pleito con el juicio.

La palabra proceso equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc. Y al aplicar esta palabra al ámbito judicial, proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir, comprende tanto al aspecto puramente declarativo como al ejecutivo, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieron los medios adecuados para ejecutarla y para obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado en sentencia.



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

- 1) La existencia de un órgano jurisdiccional.
- 2) La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- 3) La petición que una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.
- 4) Finalmente, se requiere que esta petición, aceptada por el juez, se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal: el emplazamiento.

De lo expuesto anteriormente podemos decir que la esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica; sin embargo, éste se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.

Como advierte Calamandrei "el proceso es la serie de actos que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la procedencia jurisdiccional. Dicho tratadista le atribuye al vocablo en mención (proceso) un significado afín, pero no

sinónimo al de procedimiento; por otra parte, Guasp nos dice al respecto: El proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello". (33)

El signo de proceso es "avanzar, al decir de Menéndez Pidal, cuando declara: La palabra proceso, viene del derecho canónico y se deriva de *procedere*, término equivalente a avanzar" (34).

La doctrina procesal contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso, como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que

- 
- (33) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. La reforma del Proceso Laboral. 3a. edición. Porrúa, México, 1989. p. 32
- (34) MENENDEZ PIDAL, Juan. Derecho Procesal Social. 6a. edición. Etnos. España. 1974. p. 231

el procedimiento es concreto; el proceso es el continente el procedimiento es el contenido.

Ahora bien, la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad, en el ámbito laboral. El derecho procesal del trabajo es sumamente reciente; tanto es así que, incluso, las novedosas reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980 constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy por nuestra materia, la cual ha sido criticada, pero nadie pone en duda que ella, día a día, va adquiriendo una mejor y más clara estructura de sus conceptos e instituciones.

"Como ya se indicó, el concepto estricto del derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a decir el derecho (como jurisdicción), sino que concilian, dicen el derecho y lo construyen, como acertadamente lo indica el licenciado Francisco Ramírez Fonseca en su libro La prueba en el procedimiento laboral". (35)

---

(35) TENA SUCK, Rafael, MORALES ITALO, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición. Trillas. México. 1990. p. 17

La mayoría de los autores procesalistas definen al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Armando Porras y López lo define "como aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico". (36)

Francisco Ramírez Fonseca, al analizar acertadamente las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo "como el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades". (37)

- 
- (36) PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. 7a. edición. PAC. México. 1982. p. 43
- (37) RAMIREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el Procedimiento Laboral. 4a. edición. PAC. México. 1992 p. 121

El maestro Francisco Ross Gámez, de la Escuela de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, manifiesta "que el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales". (38)

El Derecho Procesal del Trabajo, que comprende el complejo de reglas jurídicas sobre órganos jurisdiccionales, procedimientos y competencia de éstos, es una disciplina que provee a la actuación y ejecución del Derecho del Trabajo del que es complemento, para garantía de quienes solicitan la función estatal, mediante la regulación de la actividad del Tribunal y de las partes en el procedimiento. En consecuencia lo define finalmente el Maestro Trueba Urbina como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales". (39)

De esta definición derivamos la función social que

---

(38) ROOS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición. Trillas. México. 1986. p. 73

(39) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6a. edición. Porrúa. México. 1990. p. 123

desempeña la nueva disciplina como coadjuvadora de las normas substanciales del trabajo no cumplidas, conservando además el orden económico, entre los factores de la producción.

En suma, El Derecho Procesal del Trabajo, así definido comprende el conjunto de normas que a la organización jurisdiccional y competencia de los tribunales se refiere, reglamentando también los procedimientos a seguir para la tramitación de las controversias.

De todo lo anterior, se infiere que el derecho procesal del trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

Una vez expuesto el concepto del Derecho Procesal del trabajo consideramos pertinente que aunque sea de manera genérica exponamos los principios procesales del derecho laboral, mismos que a continuación enunciamos para posteriormente hacer una breve exposición de los mismos.

- 1.- Principio Dispositivo.
- 2.- La flexibilidad y sencillez del proceso.
- 3.- Principio de concentración.
- 4.- Principio de publicidad.
- 5.- Principio de inmediatez.

- 6.- Oralidad del proceso.
- 7.- Gratuidad en el proceso.
- 8.- La suplencia de la demanda.

Antes de explicar cada uno de los principios procesales del Derecho Procesal del Trabajo, debemos tener presente que tales principios en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley determina: "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 derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

En lo que se refiere al principio dispositivo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten, sus acciones. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia, la impulsión del proceso tiene plena aplicación.

Lo anterior supone que el juzgador nada pueda hacer, si previamente no se lo piden los particulares. Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

La flexibilidad y sencillez del proceso, quiere decir que, toda vez que en el proceso civil existe la aplicación rígida e inflexible en el derecho laboral ocurre totalmente



lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que forzosamente una de las partes, el trabajador, es una persona económicamente débil que está, por esa circunstancia, en desventaja frente al patrón.

Dicha característica deriva de imperativos legales, en el sentido de que en el derecho laboral no se exige forma determinada en las comparecencias, los escritos, las promociones o alegaciones, tal y como lo consignaba el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al respecto, la Ley de 1980 en su artículo 687 indica "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Sin embargo, dicha facultad al referirse a los proyectos de laudos, se encuentra limitada por la fracción IV del artículo 885, cuando declara que "las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado, respecto del dictamen". Se infiere, que cuando no estudian las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, analizando todas y cada una de las pruebas aportadas, falta el principio de congruencia que debe mediar en los laudos y las pretensiones deducidas por las partes en el juicio, toda vez que en el proceso se deben respetar las

garantías de legalidad, audiencia, fundamentación y motivación.

El tercer principio denominado de concentración tiene relación, a que de acuerdo con la naturaleza o esencia del derecho laboral, los juicios deben ser lo más breves posibles en su tramitación, no como ocurre en el Derecho Civil donde se da la dispersión.

Tal principio lo encontramos precisado y regulado por los siguientes artículos.

1. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley (artículo 761).
2. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).
3. Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley,

las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

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

La publicidad o sea el cuarto principio procesal como sabemos, es una garantía de que el negocio o litigio se resuelva en forma limpia, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la Ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicios o morales.

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

El quinto principio es el de inmediatez, que ya es clásico o al menos eso se pretende en la justicia mexicana de que los juicios sean pronto y expedito y consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc. para obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López señala que el principio de inmediatez procesal consiste en que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego.

La oralidad del proceso, es a nuestro juicio uno de los principios más bonitos del derecho laboral, porque a diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se deduce que por dicha característica, predomina la palabra hablada sobre la escrita, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podrá concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto. Al respecto el artículo 685 de la Ley que ya comentamos, establece que el proceso laboral es "predominantemente oral".

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. En virtud de que el derecho del trabajo es de naturaleza especial, eminentemente oral.

En el caso de que no fuera así se tendría perdido el derecho para alegar o justificar las pretensiones aducidas

en el juicio. Por ello es que en ningún procedimiento, ni aun en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente como en el derecho procesal del trabajo. Esto se debe, indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Además, en el artículo 685, antes citado, se establecen los principios procesales del derecho del trabajo que entre otros determina que éste será totalmente gratuito, y por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional, este principio lo tenemos clasificado como el séptimo en materia laboral.

El octavo principio nos habla de la suplencia de la demanda, y se refiere a que 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 la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga. En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta, en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador. En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, tratándose de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias y fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior, se colige que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.



## CAPITULO III

## LA PRUEBA Y LOS MEDIOS DEL PROCESO LABORAL

Es innegable la importancia que la prueba tiene en todo juicio, con excepción de los casos en que la discusión verse sobre un punto exclusivamente de derecho. Puede sentarse como concepto de juicio el de toda discusión entre partes ante juez competente, sobre un derecho cuestionado, la cual debe tramitarse conforme a la ley y ser fallada en Justicia. Considerado el juicio en esta forma, se ve que su finalidad es dejar establecido a cual de las partes que en él intervienen corresponde el derecho discutido. Para llegar a este fin, exponen las partes circunstancias de hecho necesarias para la consecución del fin que persiguen: la declaración del derecho cuestionado, en su favor. El juez, para resolver, necesita conocer la verdad o falsedad existente en los hechos expuestos; pero, para esto, no puede basarse en el puro dicho de las partes, pues éstas, en su afán cada una de hacer aparecer el derecho de su lado, pueden -y es muy común que así lo hagan- exponer los hechos según su conveniencia. En tal virtud, necesita el juez allegarse otros medios para conocer la verdad, verdad en que debe basarse la resolución que dicte dando fin a la controversia. Y estos medios los tiene el juez en la prueba, de donde se concluye, que es la prueba el elemento

fundamental en todo juicio, la base en que el juez se apoya para resolver.

En el presente capítulo, analizaremos la prueba en general, así como los medios que existen en derecho laboral para que se resuelvan los conflictos y controversias de trabajo, razón por la cual trataremos de procesar de la mejor manera posible lo más importante y trascendental que sobre el particular se refiere.

#### A) CONCEPTOS Y DEFINICION DE LA PRUEBA

Puede definirse la prueba, en términos generales, como "todos los medios productores del conocimiento cierto o probable de una cosa" (40), definición ésta, que, al hablar del conocimiento probable como finalidad de la prueba, tiene en cuenta el carácter falible y poco seguro de todo lo humano. A pesar de esto, puede decirse que la prueba, para ser considerada como tal en el terreno del Derecho, debe producir en el ánimo del juez la impresión de producirle el conocimiento cierto de los hechos a que se refiere, o bien ajustarse a las prescripciones de ley en virtud de las cuales la prueba, en determinadas circunstancias, lleva al conocimiento cierto de las cosas, distinción hecha

---

(40) TRIGO, M. Octavio. Derecho procesal mexicano del trabajo. 5a. Edición. Pac. México, 1991. p. 173

atendiendo a los diversos sistemas probatorios que se emplean.

Pero hablando de las pruebas en general, podemos decir que es sin duda el periodo más importante de la secuela del procedimiento laboral, el de la audiencia de pruebas y alegatos, en virtud de que las partes deberán probar al juzgador sus afirmaciones o negaciones o en otras palabras, deberán comprobar los hechos controvertidos.

"La palabra PRUEBA trae su etimología del adverbio latino *probe*, que significa honradamente, por considerar que obra con honradez el que prueba lo que pretende; según otros, la etimología de la palabra *probandum*, que significa patentizar, experimentar, hacer fé". (41)

Así pues, el que logra probar lo que afirma o niega, consigue fortalecer su dicho. En consecuencia, la prueba tiene como función esencial, demostrar que lo que se dice es verdad o por el contrario, que lo que alguien asegura es falso. De aquí que la prueba tenga una doble finalidad; a saber, demostrar la verdad de lo que uno asegura o testimoniar que lo que otro sostiene es falso.

---

(41) MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. 9a. Edición. Esfinge. México, 1991. p. 123

Por lo tanto pudiera decirse que existen en principio, dos clases diversas de prueba; una constructiva y otra destructiva. La primera, la prueba constructiva, encaminará todo su desarrollo a patentizar, a evidenciar lo que hasta este momento tiene el carácter de una mera presunción de verdad, es verdadera y la segunda, la prueba destructiva, se dirige, fundamentalmente a lo contrario, esto es, a poner de manifiesto que tal cosa que parece cierta es falsa.

Acerca del término *prueba* en el terreno jurídico nos encontramos un sin número de opiniones acerca de lo que la prueba es, casi tantas como juristas han dedicado su empeño a especular científicamente sobre ella. Sin embargo, todas concurren a poner de manifiesto, que la prueba tiene por finalidad demostrar la verdad, evidencia y certeza de las situaciones legales.

Entre otros muchos conceptos de la prueba, pueden ser citados por su mayor autoridad, los de Bonnier, Lessona, Miguel y Romero, Caravantes, López Moreno, Domat, Laurant.

Para Bonnier la prueba es "todo medio directo o indirecto que tiende al conocimiento de los hechos". (42) O lo que es lo mismo, la prueba es utilizada para conocer lo

---

(42) BONNIER, Cit. por BECERRIL BAUTISTA, José. Derecho Procesal Civil. 25a. Edición. Porrúa, México, 1992. p. 189

que una cosa es y al conocerla se pone de relieve lo que tiene de verdadera o de falsa.

Lessona, en cambio, dice: que la prueba estriba "en hacer conocidos para el Juez los hechos controvertidos y dudosos y darles la certeza a su modo de ser". (43) En suma, la prueba está dirigida a la busca y captación de la verdad, por intermedio de su conocimiento, y hacia la certeza de todas aquellas situaciones que se controvierten y que aparecen como dudosas.

López Moreno, entiende por prueba, "la acción de evidenciar la realidad de un hecho, y prueba judicial es la acción de evidenciar un hecho o un derecho por los medios que las leyes prescriben". (44)

Caravantes nos ofrece la definición de la Ley Alfonsina y nos dice que "según otras acepciones, la palabra prueba, o bien designa los medios probatorios o elementos de convicción considerados en sí mismos, y en ese sentido se dice que una parte se halla o no asistido de prueba, o los distintos géneros de pruebas judiciales, v.gr., la prueba

---

(43) LISSONA, Cit. por MONTALVO ROSADO, Víctor. La prueba en contrario en materia laboral. 13a. Edición. Pac. México, 1980. p.136

(44) *Ibidem*. p. 141

literal o por documento, la oral o por confesión, la testifical, etc., o bien expresa la palabra prueba, el grado de convicción o la certidumbre que operan en el entendimiento del juez, aquellos elementos y a esta acepción se refieren las distinciones de la prueba plena y semi plena". (45)

Miguel y Romero dice que la prueba "consiste en la justificación o demostración legal de los hechos alegados, dudosos o controvertidos en el juicio, para que el juez conozca la verdad en que ha de apoyar la sentencia. Y a continuación, que son hechos alegados, los que cada parte ha consignado en el periodo expositivo, es decir, acciones y excepciones; dudosos los que por su falta de realidad no son reconocidos como ciertos por el litigante contrario y controvertidos aquellos cuyo exacto sentido, ha mediado discusión en dicho periodo". (46)

Como puede desprenderse de los conceptos enunciados, varios son los requisitos que deben satisfacer la prueba jurídica para que tenga plena validez y eficacia. En primer lugar, que sirva para encontrar la verdad; en segundo

---

(45) *Ibidem.* p. 142

(46) Cit. por VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. 15a. Edición. Trillas. México, 1991. p. 129

término, que de certeza a las situaciones jurídicas y por último, que esté dirigida a convencer al juez y no a la contra parte.

En consecuencia, la prueba consiste en la demostración de los hechos controvertidos para poner de manifiesto la verdad de ellos, lograr la certeza en las situaciones litigiosas y llevar al ánimo del juzgador el convencimiento.

La Ley Federal del Trabajo, no contiene en forma expresa, un concepto de prueba. De lo que estatuye en su artículo 782, bien puede deducirse tal concepto, puesto que dicho artículo establece que: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

El Auxiliar o el Presidente de la Junta, tendrá respecto de los representantes del Capital y del Trabajo, el mismo derecho que a las partes concede el artículo 781 del ordenamiento citado.

Así como sobre el concepto de prueba se han emitido

múltiples definiciones, así también sobre el problema de su clasificación se han vertido muchas opiniones.

"En primer lugar, y de acuerdo con algunos autores, las pruebas pueden dividirse en Pruebas Preconstituidas y Pruebas Constituyentes. Serán Pruebas Preconstituidas aquéllas que deben ofracerse antes del juicio; a estas pruebas se les conoce desde tiempos remotos bajo la denominación de *probationes probatae*. En cambio, serán Pruebas Constituyentes aquéllas que no necesitan ser presentadas antes del juicio, sino que se producen durante el transcurso de él. A estas pruebas asimismo se les ha conocido desde hace muchos años bajo la denominación de *probationis probandae*. (47)

Dentro de las Pruebas Preconstituidas vienen a quedar comprendidos los documentos tanto públicos como privados y los libros que llevan los comerciantes.

Entre las Constituyentes quedan enmarcadas las pruebas confesional, testimonial, pericial, las presunciones y el reconocimiento judicial.

Otro sistema de clasificación es el formulado por

---

(47) *Ibidem*. p. 131



Bentham, para quien las pruebas pueden ser agrupadas de la siguiente manera: Pruebas Directas, Pruebas Indirectas, Pruebas Personales, Pruebas Originales y Pruebas Inoriginales.

En concepto de Bentham, son pruebas directas aquéllas que inmediatamente demuestran la realidad o la certeza de los hechos controvertidos.

Pruebas Indirectas son las que proporcionan el conocimiento de la verdad que se busca por medio de la Inspección o por medio del análisis de los hechos materiales.

En cambio, son Pruebas Personales aquéllas que conducen al conocimiento de la verdad por medio de testimonios humanos, personales.

Son Pruebas Preconstituidas todas aquellas que disponen de un antecedente que hace posible la certeza y el conocimiento de las situaciones litigiosas.

Son Casuales, aquellas en las cuales el conocimiento de la verdad se hace depender, como su nombre lo indica, en un acontecimiento casual, esto es, eventual o inesperado.

Pruebas Originales son las que no disponen de ningún antecedente en que apoyarse, como es por ejemplo, la primera copia de un documento. Estas pruebas tienen una validez incondicional.

Son Pruebas Inoriginales aquellas que para su validez requieren de algo previo en que se fundamenta, tal es v.gr., la segunda copia de un documento o cualquier afirmación que sólo se conocen por referencias de terceros. Estas pruebas, al contrario de las anteriores, son pruebas condicionadas, es decir, que no tienen validez por sí mismas, sino que su valor depende de algún otro hecho". (48)

"Otro sistema de clasificación es aquél que se divide a las pruebas en Plenas, Completas o Perfectas y Semiplenas, Incompletas o Imperfectas.

Las primeras, son aquéllas que desde el primer momento no dejan lugar a duda sobre la verdad de los hechos controvertidos y las segundas, las que por el contrario, no convencen desde un principio". (49)

Todas estas clasificaciones de la prueba puede, sin embargo, ser resumidas en una sola, tomando para ello en

---

(48) Ibidem. p. 132

(49) Ibidem. p. 133

consideración cuatro criterios diferentes de clasificación, a saber:

a) Por su objeto, esto, en función de su contenido en pruebas directas e indirectas.

b) Por el sujeto, es decir, por la razón de su causa en pruebas reales o materiales y pruebas personales.

c) Por su forma en: prueba confesional, testimonial, documental, de inspección y pericial, y presuncional.

d) Por razón de su efecto, o lo que es lo mismo, de su fuerza, en: pruebas plenas, perfectas o completas y pruebas semiplenas, imperfectas o incompletas.

De lo anteriormente expuesto, podemos colegir que el nuevo régimen probatorio, independientemente de enumerar los tradicionales medios de prueba que se aplican en el derecho procesal, consigna un conjunto de disposiciones tendientes a llegar al conocimiento real de la litis planteada en el proceso laboral y rompe con el inveterado principio de que el que afirma está obligado a probar.

## B) LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL

El problema fundamental que se ha presentado a los legisladores del Derecho Obrero en materia de prueba durante los juicios laborales ha sido el de la ostensible desigualdad desde el punto de vista económico y cultural entre el patrón y el trabajador, desigualdad que, en condiciones ordinarias y conforme a las normas usuales de procedimiento se traduciría en una indiscutible ventaja y superioridad respecto de los empresarios en perjuicio de los trabajadores. Por otra parte, dentro de la actual etapa evolutiva de nuestra sociedad es el patrón el que tiene bajo su dirección y dependencia al trabajador, el que está en posesión de los medios de producción, el que tiene a su cargo el manejo de los elementos económicos de toda negociación, y en fin, quien se ostenta y es reconocido como propietario y titular de todos los derechos de propiedad en los centros de trabajo. En cambio, el trabajador, sólo aporta su esfuerzo material, intelectual o de ambos géneros para ponerlo al servicio del patrón a cambio de una remuneración que, en muchas ocasiones apenas basta para satisfacer sus más apremiantes necesidades. Nadie ignora que todo litigio origina gastos y en los conflictos de trabajo por muy pequeños que sean éstos, significan un ostensible desnivel en la modesta economía del trabajador. Además, en muchos casos, la parte patronal no actúa de buena fe, y recurre a infinidad de maniobras y artificios para

eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley respecto al trabajador, por lo cual sería injusto colocar a éste en una teórica igualdad procesal respecto del patrón. En el orden titular las diferencias son tan marcadas como en el aspecto económico; en muchas ocasiones el obrero se ve obligado a trabajar desde sus primeros años y en la mayoría de los casos se ve privado de concurrir a los centros docentes en donde pudiera adquirir una cultura que más tarde le capacitara para enfrentarse al patrón en defensa de sus derechos. Finalmente, el Derecho del Trabajo no ha podido escapar a las modernas tendencias renovadoras en materia procesal. La investigación de la verdad y una justa aplicación del derecho, interesa no solamente a las partes, sino también a la colectividad, por lo que es preciso que el juzgador cuando lo estime necesario pueda de oficio intervenir en el proceso aclarando situaciones, estableciendo métodos de investigación y practicando las diligencias necesarias para llegar en sus sentencias a una conclusión justa y razonable, apoyada en sólidos fundamentos de justicia y de equidad, tan diferentes a veces de los hechos tendenciosamente justificados por las partes o deformados intencionalmente para dar al juzgador una impresión diversa de la real y conforme con el interés particular. No debe perderse de vista que en los juicios laborales no se trata de la aplicación del Derecho Privado, no están en juego intereses ajenos a la convivencia social; dada la interdependencia cada vez más estrecha que existe

entre los componentes de la sociedad, las cuestiones que afectan a los elementos de la producción interesan también a la sociedad misma de la que éstos forman parte y es entonces cuando la labor investigadora y tutelar se convierte en la más clara función mediante la cual el juzgador acusa su intervención en los juicios de trabajo al concepto moderno y verdadero del Estado.

Es indudable que en estas condiciones nuestra Legislación Obrera no podía hacer otra cosa que establecer reglas generales en materia de prueba que difieren radicalmente de las acostumbradas en Derecho Común y que se han considerado como las más adecuadas para colocar en los juicios laborales tanto individuales como colectivos en condiciones de igualdad y de justicia a las partes en conflicto. Muchas son las características especiales que a este respecto establece nuestra actual Ley Federal del Trabajo y, por consiguiente, dada la brevedad de este estudio nos dedicaremos a señalar los principales:

Uno de los casos típicos en que los trabajadores por su situación económica quedan sometidos a la voluntad del patrón es en aquellos casos en que se formulan convenios para garantizar o definir determinadas condiciones o derechos. A este respecto la inferioridad económica tan manifiesta del trabajador obligó a nuestro legislador en la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y en el

artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo a establecer el principio de que son nulos de pleno derecho todos aquellos actos, convenios o contratos, que impliquen una renuncia a los derechos de los trabajadores y se establece que las estipulaciones o condiciones que establezcan dichas renunciaciones se tendrán por no puestas y no será necesaria declaratoria judicial previa sobre su nulidad.

Esto indudablemente viene a influenciar enormemente la prueba en materia de trabajo, pues aunque el patrón exhiba documentos firmados de puño y letra del trabajador para justificar sus excepciones, tales documentos no se tomarán en cuenta ni podrán utilizarse como medios de prueba, cuando signifiquen renuncia a los derechos de los trabajadores por ser nulos de pleno derecho.

En ambos casos el contrato de trabajo no se celebra por escrito o bien el patrón se cuida mucho de no entregar al obrero el original escrito del mismo o copia de él, por lo que en esta forma de no existir la disposición que se contiene por ejemplo en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, el obrero se vería privado de los medios necesarios para justificar la existencia del contrato de trabajo por la falta de ese principio de prueba por escrito. Por lo mismo, el artículo 21 establece que basta la comprobación del servicio personal a un tercero para que se presuma la

existencia del contrato de trabajo, cuya falta se considera imputable al patrón.

El principio jurídico en materia procesal de que el que afirma está obligado a probar no tiene integral aplicación en materia de trabajo, pues dadas las condiciones en que los trabajadores prestan sus servicios, éstos en multitud de ocasiones se verían privados de medios para justificar sus pretensiones y esto ha dado lugar a la elaboración de lo que se llama la *teoría de la inversión de la prueba*, según la cual corresponde al patrón y no al obrero rendir la prueba conducente y es a aquél y no a éste a quien perjudica la falta de la misma. Como ejemplos palpables podemos citar lo relativo al pago de salarios, en que, cuando el trabajador afirma que no se le han cubierto y que ganaba determinada cantidad, corresponde al patrón el demostrar tanto el pago de dichos salarios como el monto de los establecidos en dicho contrato. La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia definida ha establecido a este respecto que corresponde al patrón la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la Ley en favor de los trabajadores ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acrediten los pagos efectuados.

En materia de riesgos profesionales, la Ley Federal del Trabajo adopta una tendencia francamente proteccionista de



los trabajadores, en el artículo 513 que establece una tabla de enfermedades profesionales y en las cuales se señalan las que principalmente han podido observarse en las distintas actividades de los trabajadores, siendo de advertir que, a este respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la enumeración que se contiene en dicha tabla no es limitativa, sino que hay otras muchas que no se clasifican y que el objeto de la referida tabla es que basta con que los trabajadores acrediten la existencia de alguna de las enfermedades especificadas para que por esta sólo circunstancia conforme a la Ley, se refute como profesional. En los demás casos, es decir, cuando no se trata de ninguna de dichas enfermedades, pero concurren las circunstancias a que se refiere el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo, entonces el trabajador o sus familiares están en la obligación de demostrar no sólo la existencia del estado patológico, sino también la de los demás requisitos que se señalan en la referida disposición legal para que una enfermedad se refute como profesional.

Cuando los contratos de trabajo se rompen por un acto rescisorio unilateral ejecutado por el patrón, al plantearse el conflicto de trabajo, no es al trabajador a quien compete demostrar si existe o no el motivo de rescisión invocado por el patrón, sino que en estos casos si ha sido despedido injustificadamente, el trabajador está en la obligación de demostrar solamente el hecho del despido, siendo a cargo del

patrón el rendir las pruebas necesarias para justificar dicho despido. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual de acuerdo con el artículo 194 de la Ley de Amparo, es de obligatoria observancia para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha establecido que: "si un obrero demanda la indemnización correspondiente y demás prestaciones a que tenga derecho, por despido injustificado, toca al mismo demostrar tanto la existencia del contrato de trabajo, como el hecho del despido, quedando a cargo del patrón, la prueba en cuanto hace a la justificación del despido o al abandono del trabajo por parte del obrero.

Como demostración de la intervención de las Juntas en materia de prueba podemos señalar la disposición contenida en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual los miembros de la Junta puedan hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos, y a éstos, unos con otros, examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos y en general, practicar cualquiera diligencia que a su juicio sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

Otro ejemplo palpable es el que se contiene en la propia Ley que establece que formulados los alegatos, el

PRESIDENTE o AUXILIAR, dentro de las 24 horas siguientes, preguntará a los representantes del capital y trabajo, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo podrán acordar, por mayoría de votos, la práctica de cualesquiera diligencia que estimen necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad. Si a esto se agrega que el procedimiento es oral, que las partes pueden formular las preguntas que estimen convenientes a la contraria, a los testigos y peritos que se presenten, sin sujetarse a fórmulas sacramentales y procurando ante todo la investigación a la verdad, resulta demostrado que el procedimiento en materia de trabajo es muy distinto al establecido en el Derecho Común y en materia de prueba tiene lineamientos característicos que señalan claramente esa distinción, todo lo cual se corrobora con el análisis de los principales medios de prueba.

### C) DIFERENTES MEDIOS DE PRUEBA

Podemos definir el medio de prueba, como la cosa o actividad que puede servir para demostrar la existencia o inexistencia de una cosa.

Como medios de prueba, tradicionalmente son conocidos los siguientes: confesión judicial, documentos, testigos, presunciones o conjeturas, pericial, inspección ocular, fama pública y pruebas científicas.

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 776 prevee lo siguiente:

"Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

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

Con gran acierto Octavio M. Trigo, expone lo siguiente: "En nuestra Ley Federal del Trabajo, no se señala limitación alguna en cuanto a los medios de prueba admisibles y a diferencia del principio aceptado en el enjuiciamiento civil, se ajusta más a aquél primeramente contenido en el Derecho Romano, en el que se persigue que lo que debe decidir en cada caso, es la íntima convicción del juzgador y no una prueba más bien que la otra, y en consecuencia se abstiene de establecer gradación en las pruebas y por ende

de fijar el valor jurídico de ellas". (50)

El juzgador, ha de buscar no la certidumbre jurídica de los actos como resultado de la prueba directa, sino su convicción personal.

Ahora, en cuanto a las normas aplicables en materia de prueba, en tratándose de supletoriedad, de acuerdo con la anterior legislación laboral, se hacía necesario acudir a las aplicables del Código Federal de Procedimientos Civiles, la nueva legislación en su artículo 17, prevé lo siguiente:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 69, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de Derecho, los principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Atento a lo anterior podemos concluir que el derecho común, ya no es fuente supletoria del derecho sustantivo y

procesal del trabajo. Pudiera pensarse, que existen grandes lagunas, especialmente en lo relativo al procedimiento laboral, las cuales sin acudir al derecho común, no podrán soslayarse, sin embargo la disposición que se comenta, contiene prevenciones, tal como la de acudir a principios contenidos en el artículo 123 Constitucional, que nos permiten asegurar, que el haberse dispuesto que el derecho común ya no es supletorio, traerá resultados afortunados; por una parte la investigación de todo litigante, para resolver su conflicto, por otra la integración, cada vez más formal de nuestro derecho procesal del trabajo.

Nuestra legislación del trabajo, enuncia los medios probatorios y hace alusión a algunos de ellos, señalando normas, tanto para el ofrecimiento, como para el desahogo, y dado que el Derecho probatorio del Trabajo, tiene caracteres que le son propios, más aún al perfilarse en el sentido de constituirse un derecho procesal bien integrado, analizaremos los medios de prueba y su desahogo que éste contiene.

#### D) DESAHOGO DE PRUEBAS

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, examinar los documentos y objetos que

se exhiban, para tener un mejor conocimiento de la verdad (artículo 781); no obstante lo anterior, existe el formulismo en las posiciones, preguntas, repreguntas e inspecciones, ya que las Juntas no han interpretado correctamente este precepto.

A continuación enunciaremos todos y cada uno de los medios de prueba en el proceso laboral y el desahogo de los mismos.

Corresponde en primer término hacer el análisis de la prueba confesional, porque como sabemos la prueba de la confesión ha sido completamente desnaturalizada en la práctica; pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han aceptado al representante jurídico de la empresa, generalmente abogado-patrono de ésta, para absolver posiciones en nombre y a nombre de la misma.

El espíritu que informó al legislador, al redactar el precepto, fácilmente se comprende que sean los directamente interesados los que declaren, porque son ellos los que conocen por su vinculación de trabajo, todas las características de ésta.

Ciertamente la prueba confesional, se presta en mucho, para hacer de ella una celada, pues nunca faltan las preguntas insidiosas o que pretenden confundir al

absolvente, de ahí la necesaria intervención constante de los miembros que integran el H. Pleno de las Juntas.

Sin embargo, a pesar de haber sido desnaturalizada la prueba mencionada, no deja de ser un medio que en muchas ocasiones, conduce la convicción del Juzgador a la verdad; estimo de gran acierto, el hecho de que los integrantes del H. Pleno de la Junta, asistan e intervengan en este tipo de diligencias, éstos evitan la formulación de preguntas capciosas y más que todo, se dan perfecta cuenta, dados sus conocimientos y su experiencia, de que parte procede conforme a derecho y cual actúa dolosamente o con temeridad notoria, es sin duda un acierto del legislador, concederle la facultad a las Juntas, de imponer una multa a la parte que se haya comportado de tal forma y más aún a los representantes o asesores, pues generalmente son éstos, los que formulan los interrogatorios, de la forma más maliciosa posible y desgraciadamente, por lo regular siempre en perjuicio de la clase trabajadora, la que debido a su escasa preparación, se ve presa de tales artimañas.

La Ley no define lo que debe entenderse por prueba confesional, únicamente señala la forma como debe ofrecerse y desahogarse, al indicar: *cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.*



La prueba confesional suele clasificarse de la siguiente manera:

a) Judicial. Es la que se hace en el juicio ante juez competente.

b) Extrajudicial. Es la que se hace fuera de juicio o ante juez incompetente.

c) Expresa. Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral.

d) Ficta. La que se infiere del silencio o evasivas, así por la incomparecencia a la audiencia respectiva.

e) Simple. Es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.

f) Compleja. Después de confesar un hecho se agrega alguna modificación al alcance de lo agregado". (51)

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su presentante legal o apoderado que tenga expresamente, en un testimonio notarial, la

---

(51) TENA SUCK, Rafael. MORALES, Hugo Italo. Op. Cit. p. 67

facultad de articular y absolver las posiciones de manera especial; sin embargo, si se trata de personas físicas deben ser absueltas personalmente.

Como excepción a la regla anterior, el artículo 787, establece: "Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos."

La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y la hora señalados, se les tendrá por confesos fictos de las posiciones que se les articulen (artículo 788).

Evidentemente, cuando las contra-partes sean citadas para absolver posiciones deben ser notificadas personalmente o por conducto del apoderado, sin embargo, tratándose de la confesional para hechos propios, la citación deberá ser personal, no es parte en el juicio; y, consecuentemente, no puede ser citada por conducto del apoderado de la empresa

puesto que no es representante en lo personal de dicha persona.

Cuando la persona citada para absolver posiciones no concurre en la fecha y hora señaladas, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el inciso anterior y se le declarará confesa fictamente de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales (artículo 789).

Ahora bien, lo anterior presupone que la persona que deba absolver posiciones se encuentre debidamente notificada con los apercibimientos respectivos, ya que de lo contrario no procede declarársele confeso fictamente como consecuencia.

Por otra parte, implica también la presencia del oferente de la prueba, ya que ante la inasistencia se declarará desierta esa probanza, por la imposibilidad física de articular las posiciones.

Para que la confesión ficta de una de las partes tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba o hechos fehacientes que consten en autos, ya que estas circunstancias, por sí mismas, destruyen la presunción de ser ciertos los hechos manifestados en la misma.

En el desahogo de la prueba confesional deberán observarse las normas siguientes: mismas que se toman de la Ley Laboral y que en resumen son:

- 1) Las posiciones podrán formularse de forma oral o por escrito, o pliego de posiciones, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia.
- 2) Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia.
- 3) El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni podrá ser asistido por persona alguna. Tampoco podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consulte notas o apuntes si la Junta, después de tomar

conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

- 4) Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éstas se mandarán agregar a los autos y deberán ser firmadas por el articulante y el absolvente.
- 5) Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que se apoye su resolución.
- 6) El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva.
- 7) Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello (artículo 790).

- 8) En caso de que la prueba se desahogue por exhorto, se deberá exhibir el pliego de posiciones escritas u oral, que deberá estar calificado por la autoridad exhortante previamente.

De lo anterior se infiere que las posiciones deben formularse de la siguiente forma: Deben tener relación con los hechos controvertidos o litis planteada; deben articularse en términos claros y precisos, procurando que cada una no contenga más de un hecho; no deben ser insidiosas, entendiéndose por tales las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del absolvente con objeto de tener una confesión contraria a la verdad, y no deben ser inútiles o que versen sobre hechos confesados por las partes o que no exista controversia sobre los hechos alegados en el juicio.

Respecto de la prueba testimonial podemos decir que la palabra testigo se toma en Derecho en dos acepciones íntimamente relacionadas: una, que se refiere a las personas que necesitan concurrir a la celebración de determinados actos jurídicos, y otra, que alude a las personas que declaran en Juicio. En la primera de estas acepciones, los testigos constituyen una solemnidad; en la segunda, un medio de prueba.

En este sentido llamamos testigo a la persona que comunica al Juzgador, el conocimiento que posee, acerca de

un determinado hecho o hechos, cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un litigio.

Tal forma de colaboración de personas que no figuran entre los sujetos de la relación jurídica procesal, reviste el carácter de una obligación jurídica -incluso un deber público-.

La persona que es llamada a declarar está obligada a hacerlo -salvo excusa legal- incurriendo si no lo hace en responsabilidad. A este respecto se hace necesario hacer la siguiente consideración: en materia laboral cuando se ofrece prueba testimonial, el oferente ha de presentar ante la Junta, los testigos, pero la Ley prevé el caso de que a éste no le sea posible hacerlos concurrir, en tal caso, proporcionará a la Junta, los nombres de los testigos así como sus domicilios para que ésta los requiera, estimemos el caso en el que los testigos no concurren a tal requerimiento, la vigente Ley Federal del Trabajo, no previene sanción alguna para imponer a tales testigos, y siendo absurdo -por simple analogía- declararlos confesos, de la posición que les articulen, más aún cuando generalmente éstas son verbales y se formulan al momento de la audiencia, podemos concluir que en tal caso y siendo el apercibimiento el último recurso requiriéndolos, si no concurren a pesar de esto, sería procedente el ejercicio de

la acción penal, por el delito de desobediencia a un mandato de una Autoridad en ejercicio de sus funciones.

La prueba testifical o testimonial que estudiamos, en realidad es una de las que se encuentran más desprestigiadas en nuestros días, debido fundamentalmente a la crisis moral del régimen económico-social en que vivimos.

Nos consta que los verdaderos testigos como se dice vulgarmente, ruedan ante un interrogatorio tendencioso y hábil siendo verdaderos, con frecuencia caen en contradicciones involuntarias, y en cambio, los testigos falsos (testigos de profesión), bien preparados por los "abogados", producen declaraciones que son pauta para la favorable sentencia definitiva.

No obstante todo lo anterior es imposible prescindir del empleo de la prueba testifical pues con cuánta razón, el filósofo González Serrano, a propósito dice: "El testimonio, es la admisión de la experiencia, como medio supletorio de los límites de la experiencia propia". (52)

A este respecto afirma el maestro Trueba Urbina "la prueba testifical, no obstante la desconfianza que suscita

---

(52) Cit. por CLIMENT BELTRAN, Juan. Op. Cit. p. 213



en los medios forenses, es una de las que pueden dar mayor rendimiento si la preparación de los miembros de la Junta es la que que corresponde a la delicada función que tienen que cumplir en el esclarecimiento de la verdad". (53)

La desconfianza, el desprestigio, la degeneración, los vicios de la prueba testimonial, han obligado a los legisladores de todas las latitudes a rodear a la prueba de testigos de ciertas formalidades que constituyen garantías necesarias que tienden a guardar el decoro de esta prueba y a evitar sus aspectos negativos.

En materia procesal laboral, en aras del principio de sencillez, se ha pretendido reducir al mínimo dichas formalidades, y ello, en mi personal opinión, da pábulo a que la prueba de testigos en el proceso laboral se encuentre en la actualidad en una etapa de crisis que sólomente se podrá superar adoptando en el proceso del trabajo algunas de las formalidades que la experiencia humana aconseja para que de ésta manera se cubra a la prueba testimonial del halo protector mínimo que exige su dignidad, de esta forma y el análisis, honesto de la prueba desahogada, puede ser de gran valía para la resolución afortunada del negocio, pues en numerosos conflictos la mencionada prueba es la única de que

pueden disponer las partes, y con ellas el juzgador, para conocer la verdad de los hechos, y de ahí que se haya de tomar en consideración, de desahogar con estricto apego a Derecho y analizarse con probidad y honestidad.

Normas para el ofrecimiento de la prueba testimonial.-  
La parte que ofrezca la prueba testimonial, deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

a) Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que pretenda probar (antes cinco testigos);

b) Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

c) Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

d) Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

El testigo que no hable el idioma español rendirá su declaración por medio de un intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiera además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él y por el intérprete.

Por otra parte, la Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial fuera del lugar de su residencia, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas de legales, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia, a efecto de evitar la práctica tradicional de objetar la personalidad de la contraparte y dilatar el procedimiento.

En el caso de que los testigos deban ser citados por conducto de la Junta, como medida de apremio a fin de evitar entorpecimientos del procedimiento, la Ley, en su artículo 814, establece que se les apercibirá para que el día y hora señalados rindan su declaración; en caso contrario serán presentados por la policía.

En ese orden de ideas, el testigo que deje de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado en autos, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados, mediante multa o arresto hasta por 36 horas o presentación por la fuerza pública.

A manera de resumen, queremos puntualizar que en el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

a) El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo que esté imposibilitado físicamente a presentarlos, y la Junta procederá a recibir su testimonio.

b) El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello (interrumpe el anterior criterio del Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, que argumentaba la falta de fundamento legal para exigirles a los testigos que se identifiquen con documento oficial en juicio, ya que es evidente y un acierto de la reforma a que los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas para ese efecto). En caso contrario la Junta en el momento de dictar resolución acordará lo conducente.

c) Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley, el aislamiento de los testigos impide que se transmitan la declaración.

d) Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.

e) Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación (la Ley menciona que al ofrecerse las pruebas tienen que acompañarse todos los elementos necesarios para su desahogo, y precisamente el elemento primordial es la relación entre la prueba y lo que se pretende acreditar con la misma).

f) Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

g) Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras.

g) Los testigos están obligados a dar razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven implícita (es indispensable este requisito, ya que debe negarse valor probatorio a los testigos que no manifiesten la razón de su dicho, es decir, deben explicar los motivos y razones por los cuales tuvo conocimiento de los hechos sobre los que versa la prueba) (véase artículo 815)

i) El testigo, enterado de su declaración firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse el acta ni en la sustancia ni en la redacción.

En virtud del carácter subjetivo de la prueba testimonial, el legislador ha determinado las circunstancias por las cuales, aun siendo admisible la prueba testimonial, debe excluirse y desecharse por completo la declaración formulada por el testigo. Aquellas que no la excluyan deben disminuir su eficacia probatoria.

Por lo tanto, las tachas son causas que invalidan o disminuyen la eficacia o el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes, al respecto el artículo 818 de la Ley, afirma: "las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Entendemos por tacha, la razón o motivo legal para invalidar o desvirtuar la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos. Tales tachas han de hacerse valer al momento de concluir el desahogo de la prueba, y acreditarlas o probarlas en la fecha que la junta señala expresamente para hacerlo.

Ciertamente la prueba testimonial, se encuentra en gran forma desacreditada, sin embargo, constituye un medio probatorio idóneo y, a veces, el único instrumento viable para acreditar los puntos fácticos sujetos a litis.

La Prueba Documental. Los artículos 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo sobre el particular establecen lo siguiente:

Artículo 795.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario

investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Artículo 796.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Los artículos 795 a 812, en primer lugar distinguen la diferencia entre documentos públicos y privados y establecen reglas para el desahogo de esta prueba. También se reputa como autor de un documento privado al que lo suscribe; también establece disposiciones en cuanto a la ratificación de contenido y firma y huella digital; en la inteligencia de que cada parte ofrecerá los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Se le impone la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que señala el artículo 804, en la inteligencia de que el incumplimiento a lo dispuesto por el artículo mencionado establece la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. Señala diversas formas de legalización de los documentos, y que las copias hacen presumir la existencia de los originales, disponiéndose expresamente que cuando los



documentos públicos contengan declaración o manifestación hecha por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

**Prueba Pericial.-** Cuando la apreciación de un hecho requiere de parte del observador una preparación especial, obtenida por el estudio de la materia a que se refiere, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la pericia. La exigencia de la prueba pericial está en relación con el carácter más o menos técnico de la cuestión sometida al Juez. Tal prueba es de todas las conocidas la más técnica.

La mencionada prueba tiene lugar sobre puntos relativos a una ciencia o arte, con los que se relacione la cuestión debatida, y sobre los cuales los peritos deben de emitir su parecer o dictamen de orden técnico, que ilustre a la Junta; por consiguiente, sólo está indicada en los casos en que el Juzgador se encuentre imposibilitado para apreciar directamente determinadas cuestiones, por carecer de los conocimientos técnicos indispensables; resultando, por ende, inadecuada e ineficaz cuando por medio de ella se pide información de hechos que pudieron acreditarse con otra clase de prueba.

Además, un dictamen pericial, aunque formulado por persona que se considere entendida en determinada rama del conocimiento humano, debe ser razonado por la Junta para que pueda apreciarla de acuerdo con lo expuesto en la Ley Federal del Trabajo, ya que de otra manera no tendría elementos para juzgar según su prudente arbitrio sobre los motivos de acierto y cordura de las diversas opiniones periciales.

A continuación veremos lo que al respecto señala la Ley Federal del Trabajo:

Los artículos 821 y 826 regulan la prueba pericial, que versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte; en la inteligencia de que la claridad de las disposiciones procesales en la materia evitarán conflictos tanto en el desahogo como en la apreciación final de la prueba, mismos que a continuación transcribimos.

Artículo 821. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

Artículo 822. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Artículo 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Artículo 824.- La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Artículo 825.- En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que concorra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

Artículo 826. El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concorra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

La Prueba de la Inspección.- Esta clase de prueba fue denominada por el derecho tradicional español: vista de ojos; por algunos comentaristas de la Ley de Enjuiciamiento español, prueba evidencial.

El reconocimiento o inspección es el acto procesal en virtud del cual el titular de la autoridad del trabajo,

personalmente, conoce de personas, actos, cosas, documentos y animales, materia del proceso.

Se llena una laguna existente en la Ley anterior, en virtud de que no se regulaba este medio de prueba. En los artículos 827 a 829 se precisa la prueba de inspección y cuando se trate de documentos u objetos, las partes tendrán la obligación de presentarlos y la junta apercibirá que en caso de no exhibirlos se tendrán por ciertos presuntativamente los hechos que se tratan de probar. En el desahogo de la prueba de inspección se observan las reglas a que se refiere el artículo 829, quedando a cargo del Actuario la forma y términos de la prueba, obligándolo a levantar acta circunstanciada debidamente firmada por los que en ella intervengan. Lo anterior confirma nuestra tesis de que las partes tienen "cargas procesales" mas no obligaciones de probar; en la inteligencia de que la no exhibición de documentos u objetos le traerá como consecuencia que se tengan por ciertos los hechos.

Pero por una mejor comprensión del tema en comento, es importante y necesario señalar y transcribir los artículos de la Ley Federal Trabajo, relacionados con el tema.

Artículo 827.- La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los

objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Artículo 828.- Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntativamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Artículo 829.- En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;

II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones y observaciones que estimen pertinentes; y

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

Respecto a las pruebas presuncional e instrumental nuestra Ley Laboral, señala lo siguiente:

Artículo 830.- Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo 831.- Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Artículo 832.- El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella.

La característica esencial de la presunción legal, la constituye que el hecho de que se trate se tiene como verdad mientras no se pruebe lo contrario, o lo que es lo mismo, admite generalmente prueba en contrario; porque se funda en simples probabilidades que tienen que ceder ante la evidencia de la verdad; sin embargo, hay casos especiales en que la Ley no admite esa prueba en contrario por consideraciones de orden público, como ocurre respecto de la presunción de verdad de que está investida la cosa juzgada, naciendo de allí la conocida clasificación de las presunciones de *juris et de jure* y *juris tantum*, en virtud de la que, creadas por la Ley las primeras (*juris*) sobre ellas establece la misma Ley derechos constantes y las considera como verdad (*et de jure*); de ahí que no admitan prueba en contrario, circunstancia que no concurre con las segundas (*juris tantum*), pues teniendo éstas el carácter de relativas, si son susceptibles de ser destruidas por la prueba que en contrario se aporte.

Respecto de la presunción humana, fácil es concluir que la fuerza probatoria de ésta depende de la apreciación que haga el Juzgador, según las circunstancias particulares de los casos y dentro del cual permite la Ley su admisión.

Las presunciones humanas deben de tener tanta fuerza que engendren en el ánimo del Juzgador aquella certeza moral que se requiere para que el hecho pueda estimarse



jurídicamente probado y humanamente verdadero, a lo que concluye Ramponi -citado por Octavio M. Trigo- "La íntima convicción del ánimo de donde nace la certidumbre subjetiva, no puede estar gobernada en su formación por reglas inmutables y establecidas previamente.

Ni puede formularse una regla a priori que determine de un modo absoluto el valor de las presunciones, porque éstas son innumerables y su fuerza probatoria varía en todos los casos". (54)

De la Instrumental.-

Artículo 835.- La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Artículo 836.- La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Es antitécnica la regulación de esta supuesta prueba, ya que la instrumental, como conjunto de actuaciones derivadas del expediente del juicio, debe ser considerada como un "documento público", con todos sus efectos y consecuencias probatorias, por ser el género precisamente de la prueba documental.

---

(54) TRIGO M. OCTAVIO. Op. Cit. p. 179

## CAPITULO IV

ANALISIS DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO

El patrón puede rescindir sin responsabilidad alguna para él, la relación o el contrato individual de trabajo, por disposición expresa de nuestra legislación laboral, en quince supuestos o causales que expresamente señala y, además por las causas análogas a las indicadas en forma enunciativa, no limitativa, en el artículo 47 de la Ley Laboral.

Según jurisprudencia vigente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el patrón puede alegar varias causales de rescisión y si comprueba una sola, es bastante para considerar fundada la rescisión, sin que sea necesaria la comprobación de las demás causales de rescisión alegadas.

Pero para tener un mejor esquema jurídico y analítico del tema en comento, es importante señalar lo siguiente:

## A) Análisis del Artículo 47

A continuación haremos un análisis del artículo en comentario, haciendo la aclaración que la fracción II del

numeral citado será objeto de estudio por separado. Asimismo tenemos que el Artículo 47 de la Ley Laboral establece:

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

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra

el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo;

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

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

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

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

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

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

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

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

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiera.

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

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

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

Respecto a la fracción I, podemos decir que con mucha frecuencia se ha interpretado mal esta fracción, ya que con base en ella se ha pretendido despedir a los trabajadores que, durante sus primeros treinta días de servicio, no demuestren que poseen la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo pactado.

También en ella se han pretendido fundamentar los contratos a prueba y los de 28 y 30 días, prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Nada más alejado de la realidad. Para que realmente pueda proceder la aplicación de esta fracción se requiere, necesariamente, que haya engaño, bien sea éste por parte del

trabajador o bien por parte el sindicato que lo haya propuesto, ya que es el supuesto exigido por el legislador.

Si no hay engaño, el patrón no podrá rescindir el contrato, por más incompetente que resulte el trabajador contratado.

Para poder probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo, y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión.

De esta manera, si el trabajador no es capaz, con estas cartas se prueba el engaño, causal de rescisión.

También se puede probar el engaño o la mala fe del trabajador, si en el Contrato que se celebre se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado.

En caso de que se hubiesen presentado al patrón certificados falsos, la carga de la prueba de la falsedad de esos documentos corresponde, indiscutiblemente, al patrón que la alegue.

La fracción II como lo señalamos en su momento la analizaremos y comentaremos por separado.

Respecto a la fracción III podemos decir que la misma implica dos situaciones diferentes que deben probarse por separado, a fin de poder ser absuelto por las autoridades de trabajo.

En primer lugar se debe acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo; y, en segundo término, que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.

Hace ya muchos años, afortunadamente, perdimos un caso en donde el trabajador demandante había sido despedido por reñir con un compañero de trabajo.

Con toda acuciosidad contestamos la demanda y probamos que el trabajador actor se había liado a golpes con un compañero de labores, pero se nos "olvidó" probar que con motivo de la rifa se había alterado la disciplina en el lugar del trabajo.

Se nos condenó a reinstalar al trabajador rioso y a pagarle todos sus salarios caídos y además de perder el caso...perdimos también al cliente.



En una magnífica tesis para obtener el título de licenciado en derecho, Carlos Antonio Ruiz Berzunza nos dice que según el maestro Cabanellas, "es injustificado el despido del trabajador que se concreta a defenderse de la agresión de un compañero o que se limita a repeler la injusta agresión de que es objeto". (55)

Asimismo, Carlos Antonio en su mismo trabajo afirma que según Alfredo Ruprecht: "La riña, para que autorice el despido justificado, debe reunir los siguientes requisitos: que el altercado haya sido provocado por el trabajador despedido, que éste tomara la iniciativa en cuestión y que el "escándalo" haya trascendido fuera del ámbito de trabajo". (56)

Estamos totalmente de acuerdo con el mesurado y jurídico criterio del doctor Cabanellas, que contrasta con la impensada y ligera opinión de Alfredo Ruprecht.

El criterio de éste, respecto de que para que proceda el despido justificado por riña, se haga necesario que se produzca un "escándalo", pecado mayor, y que además trascienda éste al ámbito de la empresa, nos parece digno de mejor consideración.

---

(55) RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Despido Injustificado. Tesis Profesional. UNAM. México. 1974. p. 30  
(56) *Ibidem*. p. 31

Basta simplemente con que haya una riña, sin escándalo, que altere la disciplina en el lugar del trabajo (no fuera del ámbito de la empresa), como dice Ruprecht, para que el patrón pueda despedir al trabajador ríjoso, sin responsabilidad alguna. Sostener lo contrario resulta.

Fracción IV.- Lo que hay que tener en cuenta siempre, con motivo de la presunta aplicación de esta fracción, es que la misma sólo resulta procedente cuando las faltas que se imputan al trabajador, hagan "imposible" el cumplimiento de la relación de trabajo. Es decir, si las ofensas o los insultos proferidos no hacen "imposible" la continuación de la relación de trabajo, entonces no es procedente su invocación.

En la práctica un trabajador podrá alegar que si bien cometió los actos que se le imputan, éstos no hacen "imposible", la continuación de la relación de trabajo, y en consecuencia, quedará al arbitrio del juzgador, el decidir cuáles son los actos que, en cada caso concreto, hagan "imposible" la continuación de dicha relación, lo que resulta muy poco tranquilizante.

Nuestro legislador laboral se cubrió de gloria con esta fracción, al utilizar el término "imposible", ya que muy bien podría aducirse que en esta vida, "nada es imposible.

Por lo tanto, el patrón que despida con base en esta fracción tendrá a su cargo la llamada *prueba diabólica*, que consiste en acreditar la imposibilidad del cumplimiento de la relación laboral.

Fracción V.- Lo previsto en esta fracción no sólo es causal de despido sino que, también por el dolo que ella implica, el patrón tendrá siempre la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios que se le hubiesen causado o inclusive el derecho de ejercitar las acciones penales que correspondan.

Sin embargo, como en la práctica los trabajadores son generalmente insolventes, lo único que en realidad procede es el despido justificado sin derecho a indemnización.

Fracción VI.- No es necesario que siempre haya dolo del trabajador de los perjuicios que cause al patrón, ya que también puede proceder el despido justificado si hubiese negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

Por lo tanto, a *contrario sensu*, si un trabajador negligente ocasiona perjuicios graves al patrón, pero su negligencia no es la causa única del perjuicio, el despido resultará injustificado.

En la práctica las autoridades del trabajo ven con

mucha simpatía la causa del trabajador, que por su torpeza hubiese causado perjuicios al patrón, ya que estiman que éste es el verdaderamente culpable del desaguisado, por no haberse preocupado por capacitar o adiestrar adecuadamente a sus obreros.

Además, será muy difícil acreditar que la negligencia fue la única causa del perjuicio, ya que generalmente pueden concurrir otras causas más.

Fracción VII.- En esta fracción, para que sea aplicable, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y, en consecuencia, será lo primero que habrá que probar en juicio, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

Un ejemplo al respecto sería el caso del trabajador que fumara en algún lugar en donde existan materiales inflamables (Amparo Directo 2745/70, Suprema Corte de Justicia de la Nación).

Podemos decir que la negligencia es falta de dedicación o ligereza, con lo cual estamos de acuerdo, pero luego podemos agregar que sólo si es reiterada o grave, con lo que diferimos, ya que aunque la falta no sea reiterada si puede ser causal de despido, evidentemente.

Néstor de Buen nos dice que "un cierto grado de negligencia es tolerable; deja de serlo sólo si trae consigo consecuencias intolerables". (57)

Creemos que aquí Néstor se dedicó a jugar con las palabras simplemente, ya que aunque la negligencia del trabajador no traiga consecuencias intolerables, sí procede la acción del despido, aunque sólo se hubiese comprometido la seguridad de las personas o del lugar, ya que esta fracción no se refiere, para nada, a que se causen consecuencias, por la imprudencia del trabajador.

Fracción VIII.- Se dice que la moral es el conjunto de normas mediante las cuales se rige el hombre en relación con Dios, la sociedad y consigo mismo.

Oscar Vargas Velarde, maestro de Panamá, en un magnífico estudio sobre Las causas justas de despido, nos dice que la moral es cambiante porque "los valores morales sustanciales de la sociedad primitiva no son idénticos a los de la sociedad esclavista, y los de la sociedad capitalista no son ni serán semejantes a los de aquella ni a los de la sociedad socialista". (58)

No coincidimos con él.

- (57) DE BUEN LOZANO, Néstor. T. II. op. cit. p. 238  
 (58) VARGAS VELARDE, Oscar. Las causas justas de despido. 3a. edición. Pirámide. Panamá. 1978. p. 216

Pensamos que la moral es inmutable y que lo que cambian son los hombres y los tiempos, pero un criterio moral lo será igual siempre para todos, en cualquier tiempo y espacio.

La moral a diferencia del derecho es interna, unilateral e incoercible. El derecho, en cambio, es externo, bilateral y coercitivo.

Sin embargo, volvemos a los peros; como esta fracción expresa que los actos inmorales deben cometerse en el establecimiento o lugar de trabajo, ¿qué sucedería en el supuesto de que se cometieran fuera de dichos lugares?, ¿procedería en tales casos el despido justificado?

Pensamos que sí, siempre y cuando el hecho fuera grave y comprobable, administrando esta fracción con la XV de este mismo artículo, que se refiere a causas análogas.

¿Los actos inmorales deben ser cometidos en horas de trabajo?

Tuvimos un caso en el cual se sorprendió a un trabajador haciendo el amor a una mujer, en una camioneta de reparto de la empresa en donde prestaba sus servicios, fuera de la jornada legal.

El patrón, sin más trámite, lo despidió.

Pero, ¿es un acto inmoral hacer el amor? Además, ¿fuera de la jornada legal?.

Desde luego resulta difícil responder a tales preguntas, ya que siempre podría aducirse un "depende".

Sin embargo, podría afirmarse que los actos son lícitos o ilícitos, por su propia naturaleza, sin condición alguna que valga.

Por todo lo anterior pensamos nosotros que si se acredita que un trabajador cometió un acto inmoral, bien sea que se hubiese realizado éste, dentro o fuera de la empresa, sí es procedente el despido justificado, a menos que el trabajador demuestre alguna excepción pertinente.

En el supuesto referido del trabajador que fue sorprendido haciendo el amor en la camioneta de reparto, éste probó fehacientemente que la mujer con la que estaba haciendo el amor era su esposa, lo cual desde luego modificó sustancialmente su situación.

Fracción IX.- Esta fracción también implica, para su procedencia, una doble probanza.

Por una parte hay que acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y, por otra, también hay que probar que con dichas revelaciones se causaron perjuicios a la empresa.

En consecuencia, ¿qué sucede si se demuestra que el trabajador reveló los secretos, pero no se acreditan los perjuicios que con dicha revelación se hubiese causado?.

Al hacer una interpretación simplista, se tendría que condenar al patrón, pero en realidad éste podría reforzar su fundamentación de rescisión, en lo dispuesto por la fracción II de este mismo precepto, que se refiere a la falta de probidad y honradaz y, en tal supuesto, el despido sí sería justificado, aunque no se probaran los perjuicios causados.

Por ello, y aunque resulte curioso, cuando un trabajador revele secretos de fabricación, más que invocar esta fracción, resulta conveniente alegar la segunda falta de probidad. Los perjuicios son lo que la empresa deja de ganar, a diferencia de los daños, que son las pérdidas que se producen.

El Código Penal vigente, en su artículo 210, previene que se aplicará multa de cinco a cincuenta pesos (para variar las multas no están actualizadas) o prisión de dos meses a un año, al que, sin justa causa, con perjuicio de



alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto.

Ruprecht opina sobre este tema que "Los Tribunales han resuelto que el deber de fidelidad es tanto más exigible, cuando mayor es la jerarquía del empleado y más delicadas sus funciones".(59)

Tampoco estamos de acuerdo con esta afirmación, ya que el deber de fidelidad, pensamos nosotros, se impone por igual al empleado de más alta jerarquía, como al más humilde de los trabajadores. No se puede ni se deben hacer distinciones al respecto.

Fracción X.- Esta fracción es una de las que más polémicas ha suscitado en la práctica, por su falta de precisión y claridad, ya que al expresar que se deben de tener más de tres faltas en un periodo de treinta días, se deja abierta la posibilidad de interpretación, sobre si más de tres faltas son cuatro faltas, o tres faltas y media.

Para nosotros, más de tres faltas son tres faltas y media, si se trata de turnos quebrados, es decir, si por ejemplo se laboran cuatro horas por la mañana y otras cuatro

(59) Cit. por VARGAS VELARDE, Oscar. op. cit. p. 218

horas por la tarde.

Si el trabajador laboró el turno de la mañana, pero posteriormente, al salir a tomar sus alimentos, ya no regresa por la tarde, pensamos que se trata de media falta, susceptible de computarse con otras faltas enteras.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en el amparo directo 5479/69 de la radiodifusora X.E.F.I, que: "Cuando la jornada se desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia a una de esas partes debe computarse como media falta, que puede ser sumada a otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal de rescisión". (60)

Coincidimos plenamente con tal criterio, ya que además, en la especie, encuentra aplicación el principio indiscutido de que *donde la Ley no distingue, no debemos distinguir* y definitivamente tres faltas y media son más de tres faltas, lo mismo que siete medias faltas.

Fracción XI.- Para que la desobediencia del trabajador sea causal de despido se requiere que sea siempre en relación con el trabajo pactado, toda vez que la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido, tienen

---

(60) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. T. XVII. Abril-Mayo. México. 1988. p. 320

necesariamente que circunscribirse a lo expresamente estipulado.

Fracción XII.- Preservar la vida y la integridad del trabajador, en el desempeño de sus labores, resulta indiscutiblemente "prioritario de toda prioridad".

Por ello, se hace indispensable que los trabajadores adopten todas las medidas preventivas que estén a su alcance y que también sigan, escrupulosamente, todos los procedimientos indicados.

En el supuesto de la prevención de accidentes, la causal es más operable que en el caso de la prevención de enfermedades, en donde el despido justificado sería muy discutible, ya que incluso se afirma que no hay enfermedades, sino enfermos.

Como el legislador no especifica de qué clase de accidentes o enfermedades se trata, tenemos que concluir que se refiera tanto a enfermedades generales como profesionales, habida cuenta de que donde la Ley no distingue no debemos distinguir.

Fracción XIII.- Esta fracción implica que el trabajador "concurra" a su trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Se

exceptúa, expresamente en caso de que exista alguna prescripción médica, cuando se trate de drogas enervantes.

Por enervar debe entenderse el debilitamiento de la razón por el abuso de ciertos placeres prohibidos.

Desde luego, sería muy difícil que algún trabajador acudiera a laborar en estado de embriaguez por prescripción médica, pero no tanto, en el supuesto de que concurra bajo la influencia de algún narcótico, lo cual no está previsto por la ley.

En cualquiera de estos supuestos, el trabajador siempre tendrá la obligación de presentar a su jefe inmediato superior, la prescripción (receta) suscrita por el médico, antes de iniciar el servicio.

La no presentación de la prescripción médica, antes de empezar a laborar, hace que ésta resulte ineficaz, salvo causas especiales, que desde luego tendrá que acreditar el que las invoque.

Fracción XIV.- Esta fracción no se refiere a cualquier clase de sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sentencias firmes por ministerio de Ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia, por los Tribunales Colegiados o por la

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia, el simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica, por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato, sin responsabilidad patronal.

Una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no hayan causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las fracciones III y IV el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Fracción XV.- De esta fracción se puede concluir que la enumeración a que se refiere el artículo 47 comentado es enunciativa y desde luego no restrictiva ni casuística.

Sin embargo, en caso de que invoque esta fracción habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de establecer la analogía correspondiente.

La analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.

B) Análisis Jurídico de la Fracción II del  
Artículo 47

El artículo 47 de la Ley de la materia previene que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Por probidad debe entenderse rectitud e integridad en el actuar.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el amparo directo 4453/55, estima que probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

Hay que subrayar que nuestra legislación laboral no se refiera en esta fracción a la comisión de delitos, sino sólo y simplemente a la falta de probidad y honradez, lo cual no es lo mismo, ni produce las mismas consecuencias.

Así, si por ejemplo un trabajador roba a su patrón, ésta podrá rescindirle su contrato sin responsabilidad legal, con base en esta fracción, aduciendo únicamente la

falta de probidad u honradez, ya que si se le imputa el delito de robo, tendrá que probarlo y acreditar que hubo apoderamiento de una cosa mueble, ajena, sin derecho y sin permiso del dueño.

Además, el robo sólo podrá acreditarse penamente, con una sentencia definitiva y ejecutoriada de los Tribunales Colegiados o de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual, en la práctica, resultaría punto menos que imposible.

De conformidad con diversos precedentes y ejecutorias de la Suprema Corte, pronunciados en los amparos directos 1084/34, 77/42, 2993/43 y 2629/56, la falta de probidad y honradez puede implicar una gama muy variada de posibilidades, como: competencia desleal, vender productos a un precio superior al autorizado, repartir propaganda en horas de trabajo, disponer de dinero ajeno, no rendir cuentas de operaciones realizadas, checar las tarjetas de otro o por otro trabajador, retirarse del trabajo antes de la hora fijada, y hasta dormirse durante la jornada pactada (amparo directo 6254/65).

Por lo demás, la honradez y la probidad no tienen grados, ya que simplemente se es o no se es probo u honrado.

Tuvimos un caso en donde un Jefe de Cocina, con más de

veinte años de servicio en una empresa y con un salario mensual de veinte mil pesos, fue sorprendido un día, al salir a su casa, con un kilogramo de carne, propiedad de la compañía donde laboraba.

Se levantó el acta correspondiente, en donde el trabajador reconoció el hecho en cuestión y por tal motivo fue despedido.

El cocinero de marras demandó por despido injustificado, aduciendo que el hecho imputado no ameritaba tan severa sanción y la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (en el expediente Carlos Acevedo González en contra del Sanatorio Español) absolvió a la demandad por considerar que tan falta de probidad es robarse un sólo peso mexicano, que no vale nada, que un kilogramo de carne, como robarse un millón de pesos, que tampoco vale mucho, o toda la carnicería.

Los actos de violencia, por parte de los trabajadores, dan a los patrones el derecho de ejercitar acciones rescisorias de sus respectivos contratos, sin responsabilidad legal.

La Ley también se refiere a los "amagos", como causales de rescisión.



Al respecto, tenemos nuestras dudas. No creemos que todo amago amerite el despido justificado, ya que como se ha dicho, con toda razón, puede haber de amagos a amagos.

Según el Diccionario de sinónimos de la lengua castellana, amenaza y amagos son la misma cosa, lo mismo que intimidación, reto y ultimatum.

No obstante lo anterior, consideramos indispensable analizar por separado cada caso concreto, ya que mucho dudamos que un simple amago sea suficiente como causa de despido justificado, sin derecho a indemnización alguna.

Para nosotros la amenaza es, sin duda, más grave que el amago, a pesar de que se sostenga que son sinónimos.

La amenaza lleva implícita una intención de dañar; en cambio, los amagos sólo llevan la intención de asustar.

Si el amago es grave, deja deserlo y se torna en amenaza.

Esta fracción lo mismo se refiere a que también son causales de despido las injurias o los malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

La palabra injuria proviene del latín y significa "fuera del derecho".

El artículo 348 del Código Penal para el Distrito Federal estima que injuria es "toda expresión o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin de hacerle una ofensa".

Por nuestra parte, estimamos que el simple desprecio no es causal de rescisión, ya que de ser así, de hecho, todos nuestros trabajadores estarían ya despedidos, sin derecho a ninguna prestación.

Los malos tratamientos son muy difíciles de definir y mucho más difíciles de comprobar.

El patrón que los aduzca para despedir sin responsabilidad legal, tendrá que contar, en primer lugar, con un magnífico abogado laboral, ya que en caso contrario, no se le garantizaría, cuando menos a primera vista, pingües ganancias en su juicio.

Pensamos que para que los malos tratamientos puedan ser en realidad motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos que sean factibles de probar, como en "zarandeadas" o empujones (en público).

Lo mismo acontece con las injurias, ya que muy bien pueden suceder que una palabra pueda ser considerada como muy ofensiva en algún lugar, y en otro no lo sea en realidad.

Una expresión altisonante puede ser, en Puebla o Morelia, motivo hasta de excomunión y en cambio en Alvarado, Veracruz, puede significar un simple saludo afectuoso.

Por lo demás, el patrón que aduzca que fue insultado debe, al contestar la demanda, explicar textualmente y con toda precisión en qué consistieron exactamente los insultos preferidos.

No basta decir, por ejemplo, que el trabajador le había dicho que era un hijo de una "cuatro letras cualquiera", sino que se hace indispensable manifestar que le dijeron que era "un hijo de puta", a un que no se diga "cualquiera". Sin comentarios.

Tuvimos un caso en donde el secretario general de la General Electric, de apellido Pardo, insultó al jefe de personal diciéndole "imbécil", y al final, después de tres años de pelea, logramos que la Corte resolviera que dicho calificativo sí era causal de rescisión justificada.

Como si todo lo anterior fuera fácil de probar, para

que proceda la aplicación de esta fracción se hace necesario, además, que todos los hechos imputados al trabajador hayan ocurrido sin que hubiese mediado provocación o que se hubiera obrado en defensa propia.

El trabajador que inicialmente hubiese confesado que eran ciertos los hechos que se le imputaban, se encontrará siempre en la posibilidad de argüir, en su demanda, que los hechos en cuestión se había realizado por provocación del patrón o en defensa propia.

En estos supuestos el trabajador se arrojará a sí mismo la carga de la prueba para acreditar la supuesta provocación patronal, con dos simples testigos, que pueden ser verdaderos o falsos y de esta forma quedará libertado de toda culpa.

Finalmente conviene resaltar que todos los hechos, de suyo muy heterodoxos, a que se refiere esta fracción, pueden ser en contra del patrón o de los familiares o personal directo o administrativo.

En tal virtud se hace necesario, además de probar la causal en sí, acreditar la existencia del parentesco o la calidad del personal directo o administrativo, lo cual sólo podrá hacerse, o bien con las actas del Registro Civil o con los contratos respectivos, ya que en caso contrario, el

patrón será irremediabilmente condenado.

Y ¿a la esposa del patrón es familiar de éste?

Hay quienes, con un poco de mala fe, aducen que la esposa del patrón no queda comprendida en esta fracción, que para nada se refiere a ella, y que en consecuencia, sí puede ser víctima inocente de las circunstancias o de los insultos obreros.

No compartimos tal opinión, ya que no creemos que nuestro legislador laboral fuera capaz de tal sutileza jurídica, y en consecuencia pensamos que también los actos a que se refiere esta fracción y que vayan en contra de las esposas del patrón, o inclusive de sus propias concubinas, sí dan lugar a los despidos justificados sin responsabilidad legal.

C) Jurisprudencia de la falta de Probidad y Honradez

Debemos entender que Probidad, de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, rectitud de principios, sentimientos de responsabilidad y honestidad en el actuar, hombría de bien e integridad moral y personal. Debemos tener presente que los errores intrascendentes cometidos por el trabajador en sus labores no son faltas de probidad justificadores del despido, según

criterio también sustentados por ese Alto Tribunal de Justicia.

Nuestra Legislación Laboral al referirse a las faltas de Probidad y Honradez no se está refiriendo a la comisión de delitos, sino simplemente a la falta o ausencia de las cualidades antes señaladas, lo que es muy diferente.

El robo por ejemplo, que comete un trabajador en la empresa es un delito y también independientemente de su carácter de delito, es causal de despido de su trabajo; en el primer caso le serán de aplicación las disposiciones del Código Penal y, en el segundo caso, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Si un trabajador roba al patrón, éste debe primero, despedirlo, rescindirle su contrato de trabajo por esta causal de Falta de Honradez y Probidad y luego, si quiere, puede establecerle la denuncia penal por el Delito de Robo.

Es criterio de la Suprema Corte que en los casos de sustracción o robo por parte del trabajador de pertenencias de la empresa o del patrón, no es necesario que éste acredite, la propiedad, preexistencia y falta posterior de sus pertenencias, para que exista falta de probidad, porque no se trata de denuncia penal.

De acuerdo con los precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Falta de Probidad y Honradez la constituye una gama muy variada de actos o hechos como son: la competencia desleal; disponer de dinero ajeno, independientemente de su monto; vender productos a un precio superior al autorizado; ingerir bebidas alcohólicas durante su jornada de trabajo; no rendir cuentas de las operaciones realizadas; abrir o leer sin permiso, la correspondencia del patrón; dedicarse en horas de trabajo a menesteres ajenos al mismo; como sería por ejemplo que una secretaria se pasara el tiempo, en horas de oficina, hablando por teléfono con su novio, hasta marcar la tarjeta de asistencia de o por otro trabajador; retirarse, aunque sea momentáneamente, de la oficina o taller de trabajo, antes de la hora de salida, dormir en horas laborales de trabajo, salvo casos excepcionales, o simplemente ponerse a leer la prensa en horas laborales; hacer uso del automóvil o camión de la empresa o patrón, no para beneficio de éstos, sino para actos personales del trabajador y también la falta de esmero en el cumplimiento del trabajo, apartarse de las obligaciones que se tienen a su cargo o proceder en contra de las mismas, configuran esta causal de despido.

Según la Corte debe entenderse como Falta de Probidad y Honradez y causal de rescisión de la relación del trabajo, el no proceder rectamente el trabajador en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea,

apartarse de las obligaciones a su cargo, procedimiento en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se le tiene encomendado o haciéndolo en contra y también según la Suprema Corte constituye falta de probidad o improbidad presentar documentos falsos al patrón pretendiendo el trabajador, justificar con ellos sus faltas de asistencia al trabajo. No siendo necesario que se produzca lesión o daño patrimonial al patrón o un lucro indebido al trabajador, bastando sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Lo mismo incurre en la hipótesis de esta causal el que roba un jitomate o un jabón que el que roba un brazalet de brillantes. Por lo que a estos efectos la Honradez y Probidad no tienen grados, se es o no se es probo y honrado.

Al establecer la Suprema Corte de Justicia de la Nación que las consecuencias de los actos de los trabajadores pueden ser laborales o penales, los que son independientes, pues la Ley del Trabajo no exige la comisión de un DELITO, sino simplemente que se incurra en falta de Honradez y Probidad, bien pueden los patrones simultánea, o independientemente recurrir a los dos procedimientos: el laboral por la falta o faltas de Probidad y Honradez y, el penal, por la comisión del delito de Robo, aunque el trabajador fuera absuelto en el procedimiento penal por el robo, en nada afectaría la validez y procedencia de la



acción rescisoria del contrato o relación de trabajo por falta de Probidad y Honradez.

También dentro de esta causal de despido pueden legalmente incluirse los casos en que el trabajado no ejecuta el trabajo "con la intensidad" cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y el lugar convenidos", obligación a su cargo que le impone la Ley, lo cual la facilita y multiplica la oportunidades o motivos de despido sin responsabilidad para el patrón.

Según jurisprudencia de la Suprema Corte, también es de aplicación esta causal cuando por ejemplo un médico al servicio del Seguro Social, desacatando las instrucciones contenidas en la Guía Técnica Administrativa para uso del médico, practique cierto estudio a una beneficiaria sobre sus órganos genitales sin contar con la presencia de una enfermera lo que constituye desobediencia a las órdenes del patrón por lo que incurre en faltas de Probidad y Honradez, resultando justificada la rescisión de su contrato de trabajo.

Otro punto que conviene dejar aclarado es que aunque la fracción II que comentamos dice: "Incurrir el trabajador DURANTE SUS LABORES" en falta de Probidad y Honradez de acuerdo con el criterio de nuestro más Alto Tribunal de Justicia, las faltas de Probidad y Honradez cometidas por el

trabajador aún fuera de sus labores, también podrán ser causa de rescisión de su relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón con base en esta causal.

En efecto según los amparos directos 1921/76; 853/76; 6546/75; 2874/78; 8085/79 y otros, "basta con que el obrero aún fuera de su jornada de trabajo incurra en falta de probidad para que pueda ser considerada como causa justificada para el despido, ya que no sería admisible jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de los actos de esa naturaleza.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, INJURIA es toda intención dolosa de palabra u obra que implique una ofensa a otra persona como por ejemplo las expresiones: "falta de escrúpulos" "carencia de la más elemental ética" o "ineptitud", son constitutivas de injurias, integradoras de la causal de despido laboral.

Los actos de violencia de los trabajadores como integradores de la causal de despido, pueden ser tanto físicos como morales, es decir, cuando existe una agresión directa empleando la fuerza y, en el segundo supuesto, expresen o anuncien amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad o el patrimonio; esta causal

admite menos dudas en la doctrina que la causal anterior.

Cuando se fundamente la acción rescisoria en esta fracción es de suma importancia tener presente que no sólo hay que probar la existencia de dichos elementos, sino que además que los hechos ocurrieron sin que hubiera mediado provocación o que el trabajador hubiera obrado en defensa propia.

Por otra parte, resulta criticable por omisa, la redacción de la fracción II en estudio, así como también la fracción IV del citado artículo 47 de la Ley Laboral pues ambas fracciones prescriben: Incurre el trabajador durante sus labores en falta de probidad u honradez, en actos de violencia... en contra del patrón, SUS FAMILIARES o del personal directo etc.

Ambas fracciones no precisan a qué familiares del patrón se refieren, no mencionan a quienes se deben considerar, para estos efectos, como familiares del patrón, ni a sus grados ni vínculos de su parentesco.

Nosotros estimamos que al no especificarlos o concentrarlos la preceptiva en estudio, se refiere tanto a los familiares con vínculos de consanguinidad como de afinidad y por no limitarlos, pudieran ser comprendidos los padres, abuelos y bisabuelos, hijos e hijas adoptivos,

nietos y biznietos, hermanos, tíos, sobrinos, cuñados y suegros del patrón.

Según la Suprema Corte, incluso las injurias de un familiar del trabajador dirigidas al patrón se equiparen a esta causal de despido, criterio que consideramos un tanto cuestionable.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La historia de las autoridades del trabajo marcha siempre al lado de la historia del Derecho Laboral. Cuando el Estado dictó las primeras leyes de trabajo tuvo a su vez que preocuparse por vigilar su cumplimiento, ya que el Estado no podía dejar a los particulares que hicieran su voluntad al respecto, dando paso a las autoridades correspondientes.

**SEGUNDA:** Podemos señalar como los primeros brotes de lo que vendría a ser posteriormente el Derecho del Trabajo en el nacimiento de los gremios, las cofradías y con el surgimiento de la villanía en la Edad Media, esto es a fines del siglo XVII hasta el XVIII.

**TERCERA:** El trabajo en el México Independiente antes de 1910 se caracterizó por ser justicia esencialmente civil, puesto que el Código Civil reglamentó los problemas de trabajo con el nombre de contrato de obra, quedando la justicia sin tratar el grave problema de los obreros.

**CUARTA:** La evolución de la legislación laboral en México, consideramos que ha sido lenta, pero segura, ya que de alguna manera con la Declaración de Derechos Sociales y las Garantías que otorga nuestra Constitución Mexicana de 1917, se han logrado más y mejores condiciones de trabajo para los trabajadores mexicanos. Aunque, reconocemos que aún falta mucho por hacer, ya que dicho desarrollo laboral es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar las injusticias que aún existen en las fábricas.

**QUINTA:** Gramaticalmente hablando de probidad y honradez, vienen siendo sinónimos y significan, bondad, rectitud de ánimo, hombre de bien, integridad y honradez en el obrar.

**SEXTA:** Desde el punto de vista jurídico podemos decir que en materia laboral la probidad o falta de ésta es el engaño o deslealtad que perjudica al patrón o al trabajador dependiendo quien la cometa.

**SEPTIMA:** La esencia del proceso es totalmente aplicable al

derecho procesal del trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica; sin embargo, éste se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.

**OCTAVA:** La doctrina procesal contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso, como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

**NOVENA:** El Derecho Procesal del Trabajo, es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.

**DECIMA:** De lo anterior, se infiere que el derecho procesal del trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

**UNDECIMA:** Acerca del término *prueba* en el terreno jurídico nos encontramos un sinnúmero de opiniones acerca de lo que la prueba es, casi tantas como juristas han dedicado su empeño a especular científicamente sobre ella. Sin embargo, todas concurren a poner de manifiesto, que la prueba tiene por finalidad demostrar la verdad, evidencia y certeza de las situaciones legales.

**DUODECIMA:** A groso modo podemos decir, de acuerdo con la Ley Laboral que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;



- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones, y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

#### DECIMA

TERCERA: Podemos afirmar que la probidad y honradez no se pueden medir o calificar, simplemente se es o no probo u honrado.

#### DECIMA

CUARTA: Si un trabajador roba a su patrón, éste podrá rescindir su contrato sin responsabilidad legal, con base en la fracción II del Artículo 47 de la Ley Laboral, aduciendo únicamente la falta de probidad u honradez, ya que si se le imputa el delito de robo tendrá que probarlo y acreditar que hubo apoderamiento de una cosa mueble, ajena, sin derecho y sin permiso del dueño. Además el robo sólo podrá acreditarse plenamente con una sentencia definitiva y ejecutoriada de los tribunales colegiados o de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual en la práctica, resultaría menos que imposible.

**DECIMA**

**QUINTA:** Consideramos que la fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral, está debidamente reglamentada y que hasta cierto punto es igual para el patrón, y para el trabajador porque cualquiera de estos puede cometer las causas o infracciones contenidas en ella.

## BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ, Oscar. La cuestión social en México. 2a. edición.  
Fondo de Cultura Económica. México. 1980.

ARCE CANO, Gustavo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.  
3a. edición. Porrúa. México. 1983.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. 4a.  
edición. Pac. México. 1990.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 lecciones de Derecho Laboral.  
4a edición. Trillas. México. 1992.

CLIMENT BELTRAN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo.  
8a. edición. Porrúa. México. 1989.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. 3a.  
edición. Porrúa. México. 1989.

----- . Derecho del Trabajo. T. II. 7a.  
edición. Porrúa. México. 1990

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
T. I. 11a. edición. Porrúa. México. 1988.

----- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

T. II. 17a. edición. Porrúa. México. 1992.

DOMINGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica. 6a. edición.  
Porrúa. México. 1982.

F. PALAVICINI, Félix. Libro de la Historia de la  
Constitución. 2a. edición. Fondo de Cultura Económica.  
México. 1980.

GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. T.  
I. 3a. edición. Harla. España. 1982.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho el Trabajo. T. II.  
10a. edición. Porrúa. México. 1989.

LOPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México.  
6a. edición. Porrúa. México. 1989.

MENENDEZ PIDAL, Juan. Derecho Procesal Social. 6a. edición  
Etnos. España. 1974.

PEREZ PATRON, Roberto. Derecho Social y Legislación del  
Trabajo. 3a. edición. Trillas. Europa-México. 1956.

PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. 7a.  
edición. Pac. México. 1982.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. 4a. edición. Pac. México. 1992.

ROOS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición. Trillas. México. 1986.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. 2a. edición. Cajica. Puebla. México. 1976.

TENA SUCK, Rafael. MORALES ITALO, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición. Trillas. México. 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6a. edición. Porrúa. México. 1990.

VARGAS VELARDE, Oscar. Las causas justificadas de despido. 3a. edición. Pirámide Panamá. 1978.

VELASCO, Gustavo. La Legislación del Trabajo desde el punto de vista Social y Económico. 4a. edición. Hara. México. 1987.

#### LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 3a. edición. Congreso de la Unión. México. 1994.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 60a. edición. Porrúa. México. 1994.

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 3a. edición. Pac. México. 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 3a. edición. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1994.

#### DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario de la Real Academia de la Lengua. 17a. edición. Dris-kill. España. 1990.

Enciclopedia Jurídica Omaba. T. XIII. Buenos Aires. Argentina. 1979.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. 9a. edición. Etnos. México. 1990.

#### OTRAS FUENTE

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. T. XVII. Abril-Mayo. México. 1988.

RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Despido Injustificado. Tesis Profesional. UNAM. México. 1974.