

150
2Ej.



REPUBLICA DE ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS

ESTADÍSTICA DE LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL
Y MINERA

INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN
Y DE LA OBRERA

ESTADÍSTICA DE LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL

ESTADÍSTICA DE LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

150
25.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**

**"ASPECTOS LABORALES Y PENALES EN LAS
FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ"**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ANGELA GARCIA BERNAL**



ASESORA: ALICIA BERTHIER VILLASEROR

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

ENERO 1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DEDICATORIA

AMIS HIJOS

Y SOBRINOS

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México, Campus Aragón,
por la oportunidad que me brindó.

A mi madre, a mis hermanos, Ricardo y Carmen, quienes con
sus palabras de aliento me dieron ánimos para seguir
adelante.

A mis amigos, Lic. Alicia Berthier Villaseñor y Lic. José de
León Azua, quienes con su invaluable apoyo hicieron posible la
realización del presente trabajo.

C O N T E N I D O

ASPECTOS LABORALES Y PENALES EN LAS FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ.

INTRODUCCION

CAPITULO I

Págs.

I. ANTECEDENTES EN MEXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A. Carácter liberal del Constituyente de 1857.	1
B. Carácter social de la Revolución Mexicana y primeras leyes preconstitucionales de Trabajo.	4
C. El surgimiento del artículo 123 Constitucional.	13
D. La legislación laboral de las Entidades Federativas y el proceso de federalización.	16
E. La Ley Federal del Trabajo de 1931 y en 1970.	19
F. La reforma procesal del 10. de mayo de 1980.	25

CAPITULO II

II. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

A. Concepto y naturaleza jurídica de Derecho Procesal del Trabajo, y de la expresión principios de Derecho.	30
B. Principios Generales de Derecho y Principios Generales del Derecho Laboral.	35
C. Principios de carácter sustantivo y principios procesales en el Derecho del Trabajo.	38

D. Los principios generales en la teoría general del proceso.40
E. Los principios procesales según la Ley Federal del Trabajo vigente.46
F. Los denominados principios implícitos.48

CAPITULO III

III. GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO PENAL EN MEXICO.

A. La conducta ilícita y los distintos tipos de responsabilidad: civil, penal, laboral y administrativa.55
B. Los fines y contenido de los periodos del procedimiento penal.64
C. Los fines inmediatos y específicos del procedimiento penal.69
D. Actuaciones penales consideradas como documentales públicas.74

CAPITULO IV

IV. LAS FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ COMO CAUSAL DE RESCISION EN LA LEY LABORAL.

A. Concepto y fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo.79
B. Su connotación laboral.84
C. La suspensión de los efectos de las relaciones de	

trabajo por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.87
D. Jurisprudencia.91

CAPITULO V

V. GENERALIDADES SOBRE LA VALORACION DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

A. Planteamiento del tema.95
B. Concepto de valoración, verdad histórica y verdad formal.104
C. Diversos sistemas de valoración de la prueba.107
D. El sistema de valoración de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo.113
E. Nuestra propuesta: La necesaria unificación de criterios procesales para la valoración de las actuaciones penales en el procedimiento laboral en relación a las faltas de probidad u honradez.119

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

En el presente trabajo se analizarán las conductas por las cuales se acusa a un trabajador de cometer una falta de probidad y honradez, derivando a veces estas conductas en un ilícito dando origen a que se le rescinda su contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Nuestro primer capítulo abarcará el Derecho del Trabajo a partir del carácter liberal del Constituyente de 1857 hasta la reforma procesal del 10. de mayo de 1980; de esta manera se podrá contemplar la evolución que ha existido en nuestro Derecho Laboral.

El capítulo segundo trata sobre los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, viéndose el concepto y naturaleza jurídica del mismo; asimismo se hará una descripción de los principios generales del Derecho, del Derecho Laboral su carácter sustantivo y los principios procesales según la Ley Federal del Trabajo.

En el tercer capítulo nos ocuparemos sobre las generalidades del procedimiento penal en México, las conductas que se consideran como ilícitas en el campo del Derecho y los distintos tipos de responsabilidad: civil,

penal, laboral y administrativa; los periodos del procedimiento penal, los fines inmediatos y especificos del mismo; y las actuaciones penales consideradas como documentales públicas.

El cuarto capítulo explica las conductas que se consideran como faltas de probidad y honradez y sus consecuencias jurídicas (rescisión) en la relación de trabajo, la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria y lo que en jurisprudencia se establece como falta de probidad y honradez.

Nuestro último capítulo contiene las generalidades sobre la valoración de la prueba en materia laboral, veremos su concepto de valoración, los diversos sistemas de valoración de la prueba, así como su especificidad en el Derecho Procesal del Trabajo.

Finalmente daremos nuestra propuesta sobre el tema tratado y las conclusiones a las que llegamos al término de éste.

CAPITULO I

I. ANTECEDENTES EN MEXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

- A. Carácter liberal del constituyente de 1987.
- B. Carácter social de la Revolución Mexicana y primeras leyes preconstitucionales de trabajo.
- C. El surgimiento del artículo 123 Constitucional.
- D. La legislación laboral de las Entidades Federativas y el proceso de federalización.
- E. La Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970.
- F. La reforma procesal del 1º de Mayo de 1980.

I. Antecedentes en México del Derecho del Trabajo

A.- Carácter Liberal del Constituyente de 1857.

La Revolución de Ayutla inicia la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres. El signo que distingue esta lucha se basa en el pensamiento individualista y liberal, que consideraba como punto más importante poner fin a la dictadura personalista y nefasta de Santa Anna. Juan N. Alvarez y Comonfort, arrojan del poder al dictador y convocan a un Congreso Constituyente que se reúne en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857 y que dio por resultado la Constitución Mexicana de 1857 (septiembre de 1857), en cuyo artículo 5o. antecedente y origen del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el cual se disponía lo siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia, pero sus autores desaprovecharon el momento histórico para dar nacimiento al estatuto de los trabajadores, no obstante que Ignacio Ramírez (el Nigromante) reprobó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales. Su voz es la primera que se levantó a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, proponiendo la aprobación de una legislación adecuada para resolver los graves problemas de los trabajadores. Por su parte Ignacio L. Vallarta expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la conveniencia de evitarla, pero todo quedó en un estatuto que simplemente convertía al Estado en espectador de los problemas sociales.

El triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica. Juárez entra a la Ciudad de México el 11 de enero de 1861 después de haber dictado en su peregrinar por la República, las siguientes leyes: de Nacionalización de los Bienes Eclesiásticos (12 de julio de 1859), de Matrimonio Civil (23 de julio de 1859), Orgánica del Registro Civil (28 de julio de 1859), y otras que en conjunto son conocidas como las Leyes de Reforma.

Juárez no puede sin embargo consolidar la República, debido a los planes de expansión imperial de Napoleón III, quien envía al Archiduque Maximiliano de Habsburgo y a la Emperatriz Carlota, para

establecer en el país, con el apoyo de los conservadores, un imperio que concluyó en el cerro de las Campanas, el 19 de junio de 1867.

Maximiliano de Habsburgo, resultó no obstante ser más liberal que los hombres que le ofrecieron la corona ilusoria en el Castillo de Miramar. El 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio, que prohibió los trabajos gratuitos y forzados y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El 10. de noviembre de 1865 expidió la Ley del Trabajo del Imperio, en la que se establece: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que presten sus servicios; jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo.

La guerra impidió al jurista Benito Juárez dictar las Leyes que México requería, sin embargo, en la última etapa de su vida redactó las siguientes: el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, de 13 de diciembre de 1870 que declaraba que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, por lo que el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre; el día 10. de abril de 1872 entró en vigor el Código Penal y el 18 de julio del mismo año muere el Presidente Juárez. Desgraciadamente los redactores

del Código Penal, imbuidos del espíritu individualista y liberal burgués europeo, estamparon en el artículo 1925 la pena de arresto hasta por tres meses a quienes emplearan de cualquier modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. Esta disposición hacía nugatorios los derechos de asociaciones profesionales y de huelga.

B.- Carácter social de la Revolución Mexicana y primeras leyes preconstitucionales del trabajo.

Para esta época laten ya en las proclamas y manifiestos de Ricardo Flores Magón, las inconformidades de todos los mexicanos que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y burgueses. El documento de mayor significación lo constituye: el "Programa del Partido Liberal y Manifiesto a la Nación" de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano que suscribieron en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906 los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante. Documento que constituye el primer mensaje de derecho social a los obreros mexicanos y reclama entre otros aspectos los siguientes: Establecimiento de la jornada de 8 horas

de trabajo y de un salario mínimo proporcional; reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; prohibición absoluta del empleo de niños menores de 14 años; establecimiento de condiciones de seguridad e higiene en las minas, fábricas y talleres; pago de indemnización por accidentes de trabajo; pago del salario en efectivo y prohibición de imposición de multas a los trabajadores o descuentos sobre su jornal; obligación de las empresas para no aceptar sino una minoría de extranjeros y pago igual al mexicano y al extranjero que realicen trabajos similares; obligatoriedad del descanso dominical.

El partido liberal mexicano ejerció una gran influencia para el nacimiento de la Revolución Mexicana; los síntomas de la dictadura desde 1906 manifiestan ya un estado patológico. La unión sindical de los trabajadores los colocaba en un camino de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social. El porfiriato recurrió a la represión y a la violencia, fundamentalmente en las huelgas de Cananea y de Río Blanco, y el periódico del partido liberal "Regeneración" se convertía en el periódico revolucionario por antonomasia.

La Huelga de Cananea.- En Cananea, Estado de Sonora se organizó la unión liberal "Humanidad", a fines de enero de 1906 por iniciativa de Manuel M. Dieguez, se constituyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea, organizaciones que se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

El 28 de mayo de 1906 los miembros de la unión liberal se reunieron en sesión secreta y decidieron realizar un mitín el día 30 del mismo mes y año en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de 200 obreros de la compañía Minera, acordándose un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación de que eran objeto.

En la noche del 31 de mayo de 1906 estalló la huelga en la mina "Over Sight", por lo que el propietario de la compañía minera, demandó en su auxilio la intervención del gobernador del Estado de Sonora. En las primeras horas de la mañana del día 1o. de junio de 1906, más de 200 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. Sus peticiones básicas eran las siguientes: Queda el pueblo obrero declarado en huelga; se exige la destitución del mayordomo; el sueldo mínimo del obrero será de \$5.00 por 8 horas de trabajo; en todos los trabajos de la empresa se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros; todo mexicano, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan su aptitudes.

La Huelga de Río Blanco.- Con anterioridad a la huelga de 1907, los obreros de Río Blanco habían manifestado su espíritu de rebeldía en tres movimientos que se suscitaron, el primero en 1896, en 1898 el segundo y el 28 de mayo de 1903 el último, que recibió el nombre de huelga

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la acción socialista de los trabajadores hilanderos. A mediados de 1906 el trabajador Manuel Avila, los hermanos Genaro y Atanacio Guerrero y José Neira propusieron y lograron la creación de una agrupación denominada "Gran Circulo de Obreros Libres", que nace en junio de 1906 con su órgano de publicidad "Revolución Social".

Las fábricas de hilados y tejidos se encontraban establecidas en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. El 4 de diciembre de 1906 los industriales de Puebla ordenaron publicar el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón", documento que sentaba las bases de opresión a que quedaban sometidos los obreros del ramo. La publicación de éste reglamento generó un movimiento de huelga en las fábricas de Puebla y Atlixco, que fue contrarrestado por un paro general ordenado por el Centro de Puebla, en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores con la pretensión de dominar a las fuerzas proletarias en su primer intento de asociación sindical. La protesta obrera no se hizo esperar por lo que se inició nuevamente la lucha entre los dueños del capital y los desposeídos.

Los industriales textiles y los trabajadores, sometieron el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, en un último intento de que el dictador hiciera justicia a los trabajadores. El 5 de enero de 1907 los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del General Porfirio Díaz les había sido favorable. El gran círculo de obreros libres convoca el domingo 6 a sus agremiados a una asamblea que se realiza en el teatro "Gorostiza" de Puebla, y los trabajadores al darse cuenta de que el laudo presidencial constituye una burla sarcástica a sus intereses, acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 10. del laudo arbitral. El día 7 de enero se situaron frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío y se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, de donde tomaron lo que necesitaban y prendieron fuego al establecimiento; se dirigieron con posterioridad a Nacozari y Santa Rosa poniendo en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya. La muchedumbre gritaba en un primer esbozo de la revolución "abajo Porfirio Díaz y viva la revolución obrera". El corolario de este movimiento fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera masacre que llevó a cabo el Coronel Rosalino Martínez en cumplimiento de órdenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos el orden fue restablecido; se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a los que no les quedó más remedio que obedecer y cumplir. Tres años más tarde la revolución había triunfado y el dictador abandonaba el país en el vapor Ipiranga. El porfiriato con sus brutales procedimientos políticos propició así el advenimiento de la Revolución Mexicana.

Francisco I. Madero lanza el 5 de octubre de 1910 el "Plan de San Luis", en cuyo artículo 7o. señala el 20 de noviembre como fecha para que la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de Porfirio Díaz. La Revolución estalla en la fecha programada y triunfa.

Al triunfo de la Revolución el señor Madero resultó electo Presidente de la República y como primer paso social expide el decreto del Congreso de las Comunas de 13 de diciembre de 1911 que crea la oficina del trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre capital y trabajo. También promulga la formación del contrato y derechos de la industria textil en 1912 y resuelve más de 60 huelgas a favor de los obreros. El 25 de septiembre de 1912 envía a la Cámara de Diputados la iniciativa de Ley que crea un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón para favorecer a los trabajadores textiles; en esta iniciativa se suscribieron por primera vez en nuestro país los conceptos más

avanzados del socialismo, habiendo destacado por su actuación obrerista los diputados Heriberto Jara, Jesús Urueta, José María Lozano y José Natividad Macías.

Víctimas de la traición de Victoriano Huerta, el 22 de febrero de 1913 fueron asesinados el Presidente Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez, desencadenándose la Revolución constitucionalista de Venustiano Carranza, entonces gobernador del Estado de Coahuila.

Carranza firma en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, el 26 de marzo de 1913 el "Plan de Guadalupe", en el que se desconoce al usurpador Victoriano Huerta y a los poderes legislativo y judicial de la Federación. El Primer jefe del Ejército Constitucionalista fija su ideario social en un discurso pronunciado el 24 de septiembre de 1913 en el salón de Cabildos de Hermosillo Sonora, en donde afirma: "nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en la lucha reivindicadora y social".

Después de tremenda lucha triunfó la Revolución Constitucionalista, pero entonces se inician discrepancias entre los altos jefes de la Revolución que originan una nueva lucha. La Revolución se dividió en tres grupos: Uno encabezado por el primer jefe del ejército constitucionalista; otro por el General Francisco

Villa, Jefe de la División del Norte, y otro por el General Emiliano Zapata y sus agraristas del Estado de Morelos.

De acuerdo con el Plan de Guadalupe, Carranza convocó a una convención que se instaló el 10. de octubre de 1914 en el recinto de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión; como surgieron dificultades entre los grupos revolucionarios, la convención se trasladó a Aguascalientes en donde quedó prácticamente en poder del General Villa. En esta convención se designa Presidente Provisional de la República al General Eulalio Gutiérrez, lo que dió origen a una nueva lucha entre los revolucionarios. Venustiano Carranza se instala en el Puerto de Veracruz y expide las Leyes Sociales de la Revolución, actitud en la que es seguido por los gobernadores de los Estados, produciéndose así la legislación preconstitucional en materia de trabajo.

Para que el Derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado y destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. El Derecho del trabajo nace como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, quizo ser mensajero y heraldo de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona.

Las principales leyes y decretos que precedieron a la Constitución de 1917 fueron las siguientes: el 8 de agosto de 1914 se decreta en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impone el descanso semanal y se prohíbe cualquier reducción en los salarios; el 15 de septiembre del mismo año se dictó en San Luis Potosí un decreto que fija los salarios mínimos; el 19 de septiembre el Estado de Tabasco, fija los salarios mínimos y reduce a 8 horas la jornada de trabajo; en Jalisco Manuel M. Dieguez expide un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones y el 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga publica en Jalisco la primera Ley de Trabajo de la Revolución Constitucionalista que después es superada por la Ley de 28 de diciembre de 1915, que establece jornada de trabajo de 9 horas, prohibición del trabajo a menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz, y el 19 del mismo mes el gobernador Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia e influencia fue grande en toda la República; en 1915 también en Veracruz se expide la Primera Ley de Asociaciones de la República; en Yucatán, Salvador Alvarado expide en el año de 1915 las leyes que se conocen con el nombre de "las cinco hermanas": Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo; ésta última reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el

artículo 123 de la Constitución. En 1916 el gobernador de Coahuila Gustavo Espinosa Mireles, publica una Ley sobre Accidentes de Trabajo y ordena que en los contratos de trabajo se consignent normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este tema: por último, Venustiano Carranza comprendiendo la fuerza creciente del movimiento social, anuncia el 12 de diciembre de 1914 la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al nuevo pensamiento y a las esperanzas del pueblo; de esta manera se publica la Ley de Relaciones Familiares, que establece la igualdad entre el hombre y la mujer e introduce el divorcio; la Ley del 6 de enero de 1915, obra de Luis Cabrera que sirvió de base a la Reforma Agraria, y el 14 de septiembre de 1916 convoca Carranza al pueblo de México para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución.

C.- El surgimiento del Artículo 123 Constitucional.

El primer proyecto de Constitución, produjo una profunda decepción pues ninguna de las grandes reformas sociales quedaba debidamente asegurada. El artículo 27 remite la Reforma Agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se

limitaba a autorizar al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo.

En el mes de diciembre de 1916 los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 50. del proyecto, que en su origen era prácticamente igual al artículo 50. de la Constitución de 1857, con el solo agregado de limitar a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo 50., incluyó en él, el principio de la jornada máxima de 8 horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso dominical.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen pues el proyecto del artículo 50. no trazaba las bases fundamentales sobre las que había de legislarse en materia de trabajo. Los sustentadores de la teoría constitucionalista, afirmaban que en un sistema federal no corresponde a la norma fundamental del Estado, establecer disposiciones en materia de trabajo, facultad que habría de delegarse a las entidades federativas, este pensamiento chocó con las ideas revolucionarias y socialistas de los diputados obreros, y de aquellos, que sin serlo, pugnaban porque en la nueva Constitución hubiese ya una declaración formal de los derechos básicos del trabajador. En el debate sobresalen las intervenciones de Fernando Lizardi, emérito catedrático de la Escuela Nacional de Jurisprudencia de la UNAM, del diputado obrero por Yucatán, Héctor

Victoria, en cuyo discurso está la idea fundamental del artículo 123, la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo; ese señalamiento era absolutamente indispensable para los trabajadores. Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del Derecho Constitucional, que pretendía limitar el contenido de las Constituciones al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y de las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos; Froylán C. Manjarez insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo y Alfonso Cravioto concibió la idea del Derecho Constitucional del Trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Venustiano Carranza, comprendiendo que la decisión de la asamblea estaba prácticamente adoptada, decidió adelantarse y comisionó al Licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. El propio Macías redacta un proyecto en compañía de Pastor Rouaix, del Licenciado Lugo y del diputado de los Ríos, turnándose un proyecto final a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, modificó varias disposiciones y adicionó otras, y después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, dando paso a la primera declaración de derechos sociales en

el mundo. El título 6o. denominado "del trabajo y de la previsión social" quedó constituido con el texto del artículo 123, que facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

De esta forma el artículo 123 constituye la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

D.- La Legislación Laboral de las Entidades Federativas y el proceso de Federalización.

Como se dijo con anterioridad, la fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos razones obligaron a los constituyentes a cambiar de opinión: a) La convicción de que una disposición en tal sentido contrariaba el sistema Federal; b) El convencimiento de que las necesidades de las

Entidades Federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

Por lo anterior, el párrafo introductorio del artículo 123 facultó al Congreso de la Unión a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

La disposición Constitucional en tal sentido, produjo en las Entidades Federativas un conjunto de leyes expedidas en el lapso de 1918 a 1928. Las más importantes son las siguientes:

- a) El 14 de enero de 1918 el Estado de Veracruz expidió su Ley de Trabajo, primera de la República y de nuestro continente que se completó con la Ley del 18 de junio de 1824, que sirvió de modelo para las leyes de las restantes Entidades Federativas y de precedente a la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Ley del Trabajo de Veracruz estableció el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga y sus normas sobre el salario y condiciones de trabajo, contribuyeron a la elevación de las formas de vida del trabajador.

- b) El 2 de octubre de 1918, Felipe Carrillo Puerto expide la Ley del Trabajo de Yucatán, siguiendo en términos generales a la de Veracruz. El 16 de septiembre de 1926,

Alvaro Torres Díaz modifica esta ley, fundamentalmente en materia sindical y de huelga.

- c) En el Distrito y Territorios Federales, un decreto del Presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal; en 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y un año después, se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; finalmente en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales; en el año de 1918 se discutieron dos proyectos sobre accidentes de trabajo y en 1919 uno que reglamentaba el derecho obrero a una participación en las utilidades de las empresas.
- d) El 27 de septiembre de 1927 el Ejecutivo Federal emitió un decreto, mediante el cual se creaban la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, que reservaban a la jurisdicción Federal todas las cuestiones relativas a la industria Minera, Petrolera, Textil y de Ferrocarriles, proceso que concluyó al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y las Locales.

El enjambre de Leyes que la Constitución de 1917 produjo en las Entidades Federativas, dio lugar a un fuerte movimiento cuya tendencia era conseguir que el tratamiento a los trabajadores fuera igual en toda la República, además de que los problemas colectivos que abarcaban a dos o más Entidades Federativas, no podía solucionarse con eficacia, en virtud de que la facultad legislativa en materia de trabajo, estaba dividida entre la Federación y sus Estados subordinados.

En vista de lo anterior, el Poder Revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración y propuso que la Ley del Trabajo fuera unitaria y se expidiera por el Congreso Federal, correspondiendo su aplicación a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias; de esta manera se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República.

E.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

Durante la presidencia interina del Licenciado Emilio Portes Gil, se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, una Asamblea Obrero Patronal, que presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo, primer antecedente concreto de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional, e inmediatamente después Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo elaborado por los juristas Enrique del Humeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inárritu, proyecto que encontró una fuerte oposición en virtud de que establecía la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó como un arbitraje semi-obligatorio, porque si bien la Junta debería arbitrar el conflicto, no podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo.

Dos años después se redactó un nuevo proyecto con la participación principal del Licenciado Eduardo Suárez, en donde se cambió el nombre de Código por el de Ley Federal del Trabajo, proyecto que finalmente fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Durante 39 años estuvo vigente la Ley Federal del Trabajo, período en el que reiteradamente fue reformada y adicionada. Dentro de las reformas y adiciones más importantes se pueden señalar las siguientes:

- a) En 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;
- b) El 30 de diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;
- c) El 17 de octubre de 1940 se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;
- d) En 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;
- e) El 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

Paralelamente a las disposiciones de la Ley, el Ejecutivo ha creado otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales en la aplicación de la justicia laboral. Entre ellos se encuentran los Reglamentos Interiores de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y de Previsión Social, los Reglamentos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de

Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Higiene del Trabajo y el de Habitaciones para Obreros, el cual fue sustituido por las disposiciones de la ley de 1970 ya reformadas.

Durante la época Cardenista, se destaca fundamentalmente la lucha dentro del movimiento obrero por constituir una central que rompiera con la fuerza de la CROM comandada por Luis N. Morones. De esta manera Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, crean la organización obrera más importante de México, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) que nace en el año de 1936 (28 de febrero de 1936). Influenciada por el pensamiento filosófico marxista de Vicente Lombardo Toledano, la CTM en su declaración de principios afirma que la sociedad burguesa se apoya en el fascismo para subsistir, propone la nacionalización del trabajo y la capacitación, como medios para lograr la transformación social. Plantea que la huelga general revolucionaria será el medio que los trabajadores empleen en contra de cualquier dictadura. El primer Comité Ejecutivo Nacional de la CTM estuvo integrado por Vicente Lombardo Toledano como Secretario General; Juan Gutiérrez, Secretario de Trabajo y Conflictos; Fidel Velázquez, Secretario de Organización, Propaganda y Acuerdos; Carlos Amaniego, Secretario de Finanzas; Pedro A. Morales,

Secretario de Acción Campesina; Francisco Zamora, Secretario de Estudios Técnicos y Miguel A. Velasco, Secretario de Educación y Problemas Culturales.

En 1947 la CTM expulsa a Lombardo Toledano y toma el mando Fidel Velázquez.

La tendencia hacia un capitalismo cada vez más franco, se inicia el 10. de diciembre de 1940 en que toma posesión como Presidente de la República el General Manuel Avila Camacho y se consolida en el gobierno que preside Miguel Alemán y que abarca el sexenio de 1946 a 1952.

Ahora nos ocuparemos de los hechos más relevantes que culminaron con el surgimiento de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo y la integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramito Lozano, y con el maestro Mario de la Cueva. En el mes de diciembre de 1961 se envió al Poder Revisor de la Constitución la iniciativa presidencial y en el año de 1962 el Presidente de la República

ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la Reforma consecuente de la Constitución. Los trabajos de esta Comisión culminaron en la redacción de un proyecto que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

Al iniciarse 1967, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda Comisión, integrada con las mismas personas y a la que se agregó el maestro Alfonso López Aparicio, a fin de que se preparara un segundo proyecto.

Díaz Ordaz se enfrentaba en su sexenio a problemas obreros graves: el movimiento ferrocarrilero de Demetrio Vallejo, continuaba en efervescencia; el movimiento de los maestros, comandado por Othon Salazar, producía serios dolores de cabeza al gobierno de la República; el movimiento de los médicos se enfrentaba al Poder Ejecutivo con un grupo importante de profesionales que finalmente habrían de ser reprimidos y por último, el movimiento estudiantil de 1968, pone a prueba la estabilidad del sistema y concluye con el episodio sangriento de Tlatelolco, ocurrido el 2 de octubre de 1968. Díaz Ordaz atribuye a factores internos y externos los acontecimientos y en su informe del 10. de septiembre de 1969 asume la responsabilidad jurídica, ética y política de los acontecimientos de 1968.

La segunda Comisión redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo concluyó en los primeros días de 1968 su proyecto, diciendo

al señor Presidente de la República que se enviara a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgaran convenientes.

Las organizaciones de trabajadores manifestaron en términos generales su conformidad con el proyecto, no así las organizaciones patronales que tuvieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del anteproyecto. Con las observaciones de los trabajadores y de los empresarios y con las sugerencias recibidas de otros sectores, la Comisión redactó el proyecto final, el cual fue enviado en diciembre de 1968 por el Presidente de la República a la Cámara de Diputados. Finalmente fue aprobado el proyecto y promulgada la nueva Ley Federal del Trabajo el 10. de mayo de 1970.

F.- La Reforma Procesal del 10. de mayo de 1980.

La Ley de 1931, destinaba su título noveno a la regulación de los procedimientos ante las Juntas (del artículo 440 al 648), comprendiendo diversos procedimientos, como son el de recusación, el de conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, y Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, el de las providencias precautorias, el de los conflictos de orden económico, de las tercerías el de la ejecución de los

laudos, asimismo procedimientos relativos a la fijación de salarios mínimos en los que la junta intervenía.

El autor Pedro Cervantes Campos, opina de estos procedimientos lo siguiente:

"Podría considerarse que la Ley de 1931, contiene procedimientos de carácter administrativo, que encomienda a las autoridades de trabajo y procedimientos que regulan la tramitación de conflictos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje".¹

Además de la anterior caracterización de dichos procedimientos, con la que estamos de acuerdo, también en su momento se criticaba el aspecto procedimental de esta ley por el hecho de que la ausencia de disposiciones expresas, respecto a la forma de ofrecer las pruebas y desahogarlas, originó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplicaran las reglas del derecho común, estableciendo costumbres procesales que aunque estaban legitimadas por el artículo 16 de la propia ley, lo cierto es que su abuso contrariaba la intención del legislador de resolver los conflictos de trabajo, mediante reglas distintas a las del derecho procesal común.

(1) Cervantes Campos, Pedro. Los procedimientos de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo, publicada por la STPS. México, 1981, p. 131.

Sin embargo con la nueva Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, no se resolvieron estos problemas procesales ya que salvo contadas excepciones, esa ley conservó en su integridad las disposiciones de la ley de 1931. Es verdad que los cambios fundamentales que se introdujeron en la nueva legislación se orientaron sobre todo, a una mejoría relativa de las condiciones de trabajo, y en la ratificación del derecho de los trabajadores a tener casa-habitación, que más tarde fue sustancialmente modificado con la creación del INFONAVIT.

A través de la reforma procesal que entró en vigor el primero de mayo de 1980, en la Ley Federal del Trabajo, se cristalizó uno de los más importantes aspectos de la Legislación Laboral en su larga marcha expansiva, esto es crear un instrumento avanzado distinto al civil, para la aplicación de las normas de trabajo, con ella la Ley Federal del Trabajo de 1970, dejó de ser a nuestro juicio una obra inconclusa.

El maestro Nestor de Buen Lozano, con su profunda visión que lo caracteriza comenta esta reforma con las siguientes palabras:

"Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal, por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que

caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta".²

Con motivo de la citada reforma, se estableció en la Ley Federal de Trabajo de 1970, el título Catorce denominado: Nuevo derecho Procesal del Trabajo. Entre los rasgos más sobresalientes de esta reforma se encuentran los siguientes: En el capítulo primero, se expresan los principios generales del derecho procesal del trabajo mexicano, por otra parte se simplifica el procedimiento laboral a través de la concentración procesal, mediante la reunión en una sola audiencia de las etapas de Conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, (en la Ley de 1931, estas etapas se desenvolvían en tres audiencias); se establece también en el artículo 784 una nueva distribución de las cargas probatorias, nuevas reglas en materia de representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, un aspecto sumamente novedoso lo constituye, la obligación de las juntas de subsanar las deficiencias contenidas en el escrito de demanda, completando las insuficiencias o previniendo al actor para ello (artículo 685).

(2) De Buen Lozano, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Porrúa, p. 135

Hemos destacado los aspectos positivo de la reforma, sin embargo existen cuestiones que han sido criticadas, como la siguiente:

"Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su amitación (Artículo 923), se inscribe entre las notas mas criticables. Sin embargo el conjunto no es malo, puede decirse que ha sido útil".³

(3) Ibidem, p. 136.

CAPITULO II

II. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- A. Concepto y naturaleza jurídica de Derecho Procesal del Trabajo y de la expresión principios de Derecho.
- B. Principios Generales de Derecho y Principios Generales del Derecho Laboral.
- C. Principios de carácter sustantivo y principios procesales en el Derecho del Trabajo.
- D. Los principios generales en la teoría general de proceso.
- E. Los principios procesales según la Ley Federal del Trabajo vigente.
- F. Los denominados principados implícitos.

II. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

A.- Concepto y naturaleza jurídica de Derecho Procesal del Trabajo y de la expresión principios de Derecho.

El Derecho en general está cimentado en un sin número de principios que son su base de sustentación, su punto de apoyo, en una palabra, son la estructura misma de la ciencia jurídica.

En sentido común y conforme al diccionario de la real academia española, por principio debe entenderse:

"La base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia, así como la causa primitiva o primera de una cosa, o aquello de que otra cosa procede de cualquier modo".⁴

Asimismo la citada obra de consulta define al principio de derecho como:

(4) Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Décimonovena Edición. Madrid, Editorial Espasa, Calper 1970, p. 1066.

"La norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación de Juriscónsultos y Tribunales".⁵

A continuación transcribimos los conceptos más importantes de los principios de derecho formulados por los más destacados autores:

Para Demófilo de Buen son:

"Los inspiradores de un derecho positivo en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente o habría establecido de prever el caso, para su observancia serían precisas dos condiciones: una que encajen en el sistema de derecho positivo y otra que esten recogidas en la legislación".⁶

Américo Plá, los define con referencia directa al derecho del trabajo como:

(5) Idem p. 1066

(6) De Buen, Demófilo. Introducción al Estudio del Derecho Civil, México, Editorial Porrúa, 1977, p. 288.

"Los enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden, una serie indefinida de situaciones. Los principios son más generales que la norma, porque sirven para inspirarla, para entenderla y para suplirla, pero además, tienen la virtud de ser valiosos respecto de un número indeterminado de normas".⁷

Con mayor precisión y claridad el procesalista Italiano Francisco Carnelutti, señala que:

"Los principios generales del Derecho no son algo que exista fuera sino dentro del mismo derecho escrito, ya que derivan de las normas establecidas, se encuentran dentro del derecho escrito como el alcohol dentro del vino: son el espíritu, o la esencia de la Ley".⁸

Sin embargo como puede apreciarse de las definiciones transcritas, el concepto de Principios de Derecho se complica por su similitud o parentesco con el concepto de fuente de derecho, ahora bien precisaremos su distinción y la identidad de cada una de ellos.

(7) Plá Rodríguez, Américo, Los principios del Derecho del Trabajo. Montevideo, Editorial Derecho Laboral, 1975. p. 10.

(8) Carnelutti, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, y Santiago Sentis Melendo. Tomo I Buenos Aires, Editorial UTHEA, 19944. p. 120.

En nuestro juicio, y esto es aceptado por la mayoría de los doctrinarios, los principios se integran a las normas y forman parte de ellas, pero pueden servir, a su vez, mediante el proceso analógico, para crear una norma nueva. Precisamente éste es el significado del método analógico, según explica el maestro Demófilo de Buen:

"Consiste en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas de las expresadas en la norma, pues supone una doble operación: inducir de una regla concreta, su principio inspirador, deducir consecuencias nuevas".⁹

El principio inspira a la norma, pero a la vez, no puede servir al intérprete o al juzgador si no ha sido recogido en una norma concreta o en todo caso, en el espíritu de un determinado sistema legislativo.

En este orden de ideas, se pone de manifiesta la estrecha relación entre las fuentes y los principios de derecho. En efecto, las fuentes del derecho, no son otra cosa que las normas

(9) De Buen, Deófilo, Op. Cit. p. 393.

mismas y no sus antecedentes, suelen incluirse entre ellas los principios generales, de manera que se confunda a la norma con el instrumento que sirve para crearla. Evidentemente al ser incluidos los principios en las relaciones de fuentes supletorias, asumen una función integradora de lagunas. El problema ahora estribará en que los principios ya recogidos en la legislación en normas concretas, podrán ser utilizados sin mayores riesgos de afectar la seguridad jurídica. En cambio los que aún no han sido sancionados por el poder legislativo, podrán ser confundidos con simples ideas políticas del momento de manera que éstas acceden al campo jurídico por la vía judicial, a través de otras personas.

Con mayor razón el destacado civilista profesor Rafael de Pina, comenta "que el concepto tradicional de las fuentes del derecho debe someterse a revisión, para evitar que se siga confundiendo el origen con lo originado, para que nadie confunda el agua con el manantial".¹⁰

Por estas razones, compartimos la idea del maestro Nestor de Buen, en el sentido de atribuir a los principios su función integradora principal, anterior en el proceso legislativo a la creación de la Ley, pero indisolublemente unida a esta cuando se

(10) De Piña Vara, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, México, Ediciones Botas, 1952, p. 18.

trata de extender en sus disposiciones una semejanza esencial. Es por esto que propone sustituir la teoría de las fuentes por la de la teoría de las normas.

B.- Principios Generales de Derecho y Principios Generales del Derecho Laboral.

En el apartado anterior reflexionamos acerca del concepto de Principios Generales del Derecho, ahora bien, no es posible hacer una enumeración exhaustiva de los mismos, pues el conocimiento de ellos se perfecciona día con día, y varían su número y contenido, por lo que sólo señalaremos algunos ejemplos de ellos:

La equidad, generalmente entendida como la prudente aplicación de la Ley al caso concreto; **la buena fe**, o lealtad a la palabra empeñada, **la obligación de cumplir los convenios**, **el derecho de legítima defensa**, etcétera.

En nuestra Constitución Política el artículo 14 señala que, los juicios de orden civil deberán fallarse conforme a la letra o a la interpretación de la Ley y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho; según el maestro Preciado

Hernández, este reenvío "vincula nuestro derecho patrio a la mejor tradición, iusnaturalista de la civilización occidental".¹¹

Sin embargo, cuando abordamos estos principios en el ámbito del Derecho del Trabajo surge la interrogante de si estos principios son conceptualmente iguales en el campo del Derecho Laboral y en el Derecho Común.

La respuesta a este problema es que en rigor no existe una distinción conceptual de principios en estas ramas de derecho ya que si son principios generales, rigen para cualquier rama del derecho, puesto que la justicia y la equidad son valores universales del Derecho, sin embargo deben admitirse particularidades en cuanto a los propósitos y fines del Derecho del Trabajo, los que magistralmente expone el destacado autor español Efrén Borrajo Dacruz:

"El Derecho del Trabajo, al igual que las demás ramas del ordenamiento jurídico positivo, es una solución política, en nombre de una idea de justicia a un problema social. En consecuencia las

(11) Revista de la Facultad de Derecho de México. Preciado Hernández Rafael. El artículo 14 Constitucional y los principios generales del Derecho México. XIX, núm. 45-76 julio-diciembre 1969.

normas jurídico-laborales tienen un doble fundamento ideológico, a saber: en un plano abstracto y remoto, su fundamento es la Justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren en principios que se presentan como sustanciales al hombre viviendo en sociedad etc. ahora bien, en un orden concreto y próximo su fundamento es "una idea de justicia, en nuestro caso la llamada idea social de la justicia", o sin más, la justicia social que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la Constitución Política".¹²

Por último, para robustecer la idea de distinción del Derecho del Trabajo en cuanto a sus propósitos, respecto del Derecho en general, citamos las ideas del destacado tratadista Américo Plá, quien sostiene que:

"Cuando se afirma la autonomía del Derecho del Trabajo, se sostiene generalmente que éste tiene principios propios diferentes a los que inspiran otras ramas del Derecho".¹³

(12) Borrajo Dacruz, Efren. Introducción al Derecho Español del Trabajo. Segunda Edición, Madrid, Editorial Tecnos, 1969, p. 420.

(13) Plá Rodríguez, Américo. Op. Cit. p. 9.

**C.- Principios de Carácter Sustantivo y Principios Procesales
en el Derecho del Trabajo.**

Ésta es una distinción de suma importancia por las razones que a continuación se expresarán. La tradición jurídica predominante ha establecido dos grandes cuerpos de normas en cada materia, una que se refiere a los derechos sustantivos y otra independiente que se refiere a la parte adjetiva, o denominado Código de Procedimientos, lo cierto es que en materia de Derecho de Trabajo, el legislador mexicano estableció en un sólo cuerpo jurídico, denominado Ley Federal del Trabajo, estas dos clases de normas, formando una sólida unidad entre el Derecho Procesal y el Derecho Sustantivo del trabajo. De ahí que los principios que se expresan en las primeras disposiciones sean válidas para todas las partes integrantes de la disciplina.

No obstante lo anterior, debe admitirse en una perspectiva unitaria, que parte de la idea de la unidad esencial-conceptual y estructural del Derecho Procesal, sin que implique su identidad total, reconoce la diversidad de procesos, con sus propias modalidades y características, la cual se debe a que la diversa naturaleza de las normas jurídicas sustantivas aplicadas a través de los procesos, impone a éstos determinadas características.

Así en la Ley Laboral de 1970 se consignaron principios de carácter sustantivo definitorios de esta disciplina. Así, en el artículo segundo se manifiesta el propósito armonizador, justo y equitativo de las normas de trabajo. A su vez el artículo 3ero. del mismo ordenamiento precisa que la idea del trabajo como derecho y deber social, enfatizando además los principios de dignidad, el respeto que debe imperar, a la salud de los trabajadores y a su integridad personal etcetera. En el segundo párrafo se consagró el principio de igualdad de trato entre los trabajadores, y por último en el artículo 18, se dispone la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas de trabajo.

Los principios de Derecho Procesal, en cambio, no se consignaron con claridad en la parte procedimental de la Ley de 1931, ni en la de 1970. Fue hasta la Reforma Procesal de 1980, que se estableció una regulación procesal, acorde a la Ley de 1970, que permitió romper con la tesis de igualdad entre las partes, para convertirse de un punto de partida, como hasta entonces, en una meta a alcanzar a través de un proceso esencialmente tutelar.

No obstante que en la actualidad tanto las disposiciones de carácter sustantivo y procesal se orientan a la realización de la justicia social pues ambas parten de la evidente desigualdad entre

las partes, derivada de la distinta posición económica que ocupan en la sociedad.

Lo cierto es que existen algunas diferencias, y que se explican en que el derecho sustantivo está destinado en lo fundamental a consagrar los derechos de los trabajadores o a regular las vías para que éstos sean mejorados (contratación colectiva). En cambio el derecho procesal contiene la normas que pueden hacer efectivos esos derechos, cuando no son reconocidos por los patronos o sirve de instrumento, para que aplicando las normas sustantivas se determinen nuevos derechos, sin embargo lo cierto es que ambas finalidades se manifiestan mediante principios distintos para cada una de las ramas del Derecho del Trabajo, según lo veremos más adelante.

D.- Los Principios Generales de la Teoría General del Proceso.

De acuerdo a la predominante doctrina procesal moderna inspirada fundamentalmente en el tratadista Fix-Zamudio," el "proceso jurisdiccional ha sido clasificado en función del principio que los rige de la siguiente manera:

Proceso Dispositivo

- proceso civil.

- proceso mercantil.

- proceso laboral.

Proceso Publicista:

- proceso agrario.

- proceso penal.

- proceso administrativo.

Proceso inquisitorial:

- proceso constitucional.

- proceso familiar y del

- estado civil."¹⁴

De esta manera el **Proceso Dispositivo** que rige predominantemente en el Derecho Privado, es entendido como aquél que permite a las partes disponer del proceso-monopolizando su iniciativa e impulso, así como fijando su objeto y disponer del derecho sustancial controvertido. En la doctrina procesal se ha pretendido distinguir entre dispositividad del proceso y

(14) Fix Zamudio, Hector. El juicio de amparo. México, Editorial Porrúa, 1974, pp. 19-23.

disponibilidad del derecho sustancial controvertido, sin embargo resulta evidente que la dispositividad no es sino consecuencia de la disponibilidad, por lo que ambos conceptos se autoimplican. De esta manera el denominado principio de la libertad de estipulaciones llamado también de autonomía de la voluntad se traduce en el Proceso dispositivo.

Otro principio que rige esta rama del Derecho es el llamado de **igualdad de las partes** en el proceso que según la opinión del maestro Ovalle Fabela no es

"Si no una manifestación particular del principio general, del constitucionalismo liberal burgués, de igualdad de los ciudadanos ante la Ley. Este principio, que implica la igualdad de oportunidades procesales para las partes, surge del supuesto de que todos los individuos son iguales y deben serlo también ante la Ley y en el proceso. Este principio de igualdad ha sido muy cuestionado desde el siglo pasado por quienes sustentan que, en una sociedad caracterizada por las desigualdades sociales y económicas, dicho principio no es garantía de justicia, sino ratificación jurídica de las desigualdades".¹⁵

(15) Ovalle Fabela, José. Derecho Procesal Civil. México, Editorial Harla, 1980 p. 9

"El proceso **laboral y agrario** se orientan según la opinión de Fix-Zamudio, por el principio de **justicia social**, el cual procura la protección jurídica de los seres económicamente débiles, para tratar de lograr un equilibrio efectivo entre los diferentes grupos o clases sociales".¹⁶

Por último los procesos administrativos y constitucionales, se orientan por el **principio inquisitorio**, conforme al cual corresponde al Juez, y no a las partes, "La afirmación de los hechos trascendentes, así como la obtención de las pruebas en el juicio o la manera de obtenerlas, con la consiguiente intervención de un órgano de carácter imparcial para regular el desarrollo de la controversia en vista del interés público en su composición".¹⁷

Tendencias Comunes:

Hemos analizado los rasgos generales que orientan y rigen cada una de las ramas procesales, ahora destacaremos tendencias comunes en la mayoría de ellos: se habla así de la tendencia hacia la **socialización del proceso** civil, la cual explica que este, no tiene como punto de partida una supuesta igualdad, sino que reconoce las desigualdades sociales y tiene como meta alcanzar la igualdad material y ya no la meramente formal de las partes.

(16) Fix-Zamudio, Héctor. Op. Cit. pp. 19-23.

(17) Ibidem, p 31.

Otra tendencia común es la denominada por el autor José Ovalle Fabela como de la "publicitación del proceso que enfatizando la necesidad de otorgar mayores poderes al juzgador para impulsar el desarrollo técnico y formal de aquél citado proceso."

Por último, otro principio común a los procesos es el de la **contradicción**, derivado del carácter dialéctico del proceso. Este principio que se resume en la fórmula auditor (oígase a la otra parte) es explicado magistralmente por el destacado procesalista argentino Eduardo Couture de la siguiente manera:

"Salvo situaciones excepcionales establecidas en la Ley, toda petición o pretensión, formulada por una de las partes en el proceso, debe ser comunicada a la parte contraria para que ésta pueda prestar a aquella su consentimiento o formular su oposición. Conforme a este principio el Juez no procede de plano sino en aquellas situaciones que la Ley autoriza expresamente".¹⁸

Este principio no implica que el juzgador no debe afectar las oportunidades procesales de las partes, por tanto no debe resolver la petición de alguna de las partes, sin otorgar una oportunidad razonable a la contraparte para que exponga sus propias

(18) Couture Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Tercera Edición. Buenos Aires, ediciones de Palma, 1958. p. 181.

consideraciones sobre la procedencia o fundamentación de tal petición.

Ahora bien, el estudio específico de los principios y subprincipios, es tarea de cada uno de los derechos procesales especiales, no obstante que en el próximo apartado lo haremos, por ahora señalaremos algunos de los principios señalados por "Nestor de Buen Lozano.¹⁹

- 1.- Inquisitivo, dispositivo o mixto.
- 2.- De actuación escrita u oral.
- 3.- Solemnidad, formalidad o sencillez.
- 4.- Cnerosidad o gratuidad.
- 5.- Dispersión o concentración de las etapas procesales.
- 6.- De prueba de libre apreciación de las pruebas o de paridad o desigualdad procesal.
- 7.- De paridad o desigualdad procesal.
- 8.- De foro forzoso o libre elección del foro.

(19) De Buen Lozano, Nestor. Op. Cit. p. 70.

E.- Los Principios Procesales según la Ley Federal del Trabajo Vigente.

Como es sabido, el primero de mayo de 1980 entró en vigor, la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo en los artículos 685 al 688 de la misma se enuncian los principios generales del derecho procesal del trabajo, precisamente se contienen en un capítulo intitulado: "**Principios Procesales**", siendo estos los siguientes:

- a) Inmediatez.
- b) Publicidad.
- c) Gratuidad.
- d) Instancia de parte (principio dispositivos).
- e) Oral.
- f) Tutela en beneficio del trabajador y a cargo de la Junta de Conciliación y que se pone de manifiesto en los siguientes aspectos:

- 1.- Inclusión de las prestaciones que no reclamó el actor pero que deriven de las acciones intentadas.
- 2.- Las cargas probatorias por regla general recaen sobre el patrón (demandado).

3.- Facultad de la Junta de regularizar las omisiones del procedimiento sin revocar sus propias determinaciones.

4.- Informalidad con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.

No obstante que la mayoría de la doctrina mexicana y la propia Ley Federal del Trabajo incluyen en su capítulo de principios procesales, artículo 685, a la **concentración, sencillez y economía del proceso**; algunos autores como Nestor de Buen Lozano critican el tratamiento como principios de estos aspectos en los siguientes términos:

"...No merecen ser considerados como tales los de economía, concentración y sencillez por cuanto no se acompañan de la absoluta pretensión de validez que hemos invocado como elemento esencial del concepto. El legislador, simplemente compromete al legislador (las Juntas) a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor (artículo 685), lo que los ubica en el grupo de aspiraciones a que antes hicimos referencia, como buenos deseos".²⁰

(20) Ibidem p. 75.

F.- Los Denominados Principios Implícitos.

Para el procesalista español Jaime Guasp, "los principios generales del Derecho Procesal Civil no se formulan explícitamente por la Ley o la costumbre, porque entonces serían normas legales o consuetudinarias, sino por el aplicador del derecho, bien en vía teórica (científica) o práctica de realización, afirmación que a nuestro juicio resulta válida también para el Derecho Laboral. Precisamente por esta razón se habla de principios implícitos ya que no se expresan por su nombre sino que están presentes como razón de ser, en ocasiones incluso como elementos modulares de toda una política procesal y que rige o impere un espíritu propio a toda la Ley".²¹ El maestro Néstor de Buen menciona "entre otros principios implícitos a los siguientes:

1.- Desigualdad procesal a través de una relación procesal tutelar, que se pone de manifiesto en múltiples disposiciones de la Ley Laboral y que compensa la desigualdad de las partes creando otras desigualdades.

(21) Guasp Jaime. Derecho Procesal Civil. T.I. Madrid, Inst. de estudios Politicos, 19961, p. 52.

- 2.- Libre elección del foro para el trabajador, artículo 700 fracción II.
- 3.- Preclusión durante el proceso (artículo 738).
- 4.- Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador (artículo 771 y 772).
- 5.- Admisión de todos los medios de prueba.
- 6.- Libertad de interrogatorio (artículo 781).
- 7.- Libertad probatoria del Tribunal (artículo 782).
- 8.- Resolución en conciencia (artículo 841) característica esencial del procedimiento laboral.
- 9.- Claridad y Congruencia de los Laudos (artículo 842).
- 10.- Fijación de la condena en cantidad líquida (artículo 843).
- 11.- Irrevocabilidad de las propias resoluciones (artículo 848).

12.- Revisión de los actos de ejecución (artículo 849)".²²

En resumen consideramos que "atendiendo a un criterio de función, los Principios Generales del Derecho pueden clasificarse en atención a las funciones que tales principios cumplan en:

- a) Función interpretativa o hermenéutica, que consiste en fijar, de acuerdo con alguno de los citados principios, el sentido de tal o cual expresión jurídica.
- b) La integradora de los vacíos de las fuentes formales que es por ejemplo, la atribuida a los principios generales, a que alude el artículo 14 constitucional.
- c) La directiva, propia de los principios constitucionales de tipo programático destinados a orientar la actividad del legislador y de los órganos inferiores de producción jurídica.

(22) Ibidem p. 78

d) La limitativa son los principios fundamentales relativos a las esferas federal y estatal."²³

Sin embargo, algunos autores opinan que dado la precariedad de la redacción de los principios procesales, contenida en el artículo 685 de la Ley Laboral, difícilmente pueden cumplir con alguna de las funciones antes anotadas. En efecto Nestor de Buen Lozano opina que:

"Es claro que esa forma de expresar los principios está lejos de servir como punto de partida para la integración de cualquier laguna procesal. El instrumento adecuado sería las fuentes supletorias, pero también pueden servir para ese propósito, lo que hemos denominado "pretensiones legislativas" y que marcan un camino deseable, pero no forzoso, para quien ejerce la función jurisdiccional"²⁴

No obstante que compartimos la crítica formulada por el citado autor, diferimos de él en cuanto a que en la interpretación de las

(23) Clasificación de Norberto Bobbio. Citado por Eduardo García Mynez. Filosofía del Derecho, México, Editorial Porrúa, 1974. p. 320.

(24) De Buen Lozano, Nestor. Op. Cit. p. 72.

disposiciones procesales y dado la unicidad de nuestra Legislación Laboral deben tomarse en cuenta no sólo los principios procesales contenidos en el artículo 685 multicitado, sino también las finalidades y normas de interpretación contenidas en los artículos 2o., 3o., 17 y 18 de la Ley Laboral.

En efecto en la exposición de motivos del artículo 18 de la Ley del Trabajo de 1970 se expresa lo siguiente:

"El proyecto consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del Derecho del Trabajo, que son: la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida."²⁵

De lo anterior se desprende que la comisión redactora del proyecto de Ley se inclinó por interpretación teleológica, armónica con la naturaleza y fines del derecho del trabajo.

En efecto sostiene brillantemente el maestro Mario de la Cueva que:

(25) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1972, p. 140.

"Hemos escuchado muchas veces que todo el Derecho tiende a la realización de la justicia, lo que sólo es parcialmente cierto, porque en una sociedad dividida en clases sociales y en el que impera la explotación del hombre por el hombre, el Derecho y el Estado tienden, más que a la justicia para todos, a la defensa de los intereses de la clase dominante, fue el Derecho del Trabajo, con la idea nueva de la justicia social, quien planteó el problema en su dimensión verdadera: al ordenamiento impuesto por el capital, la clase trabajadora impuso en la Constitución de 1917 un estatuto nuevo y distinto, cuya finalidad inmediata consiste en atemperar en el presente la explotación del hombre y la mediata en un abrir las puertas a los trabajadores para que puedan luchar por una sociedad en la que desaparezcan la explotación y la enajenación del trabajo... por tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el intérprete en general, deben procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas. Para lograr estas finalidades es preciso, ante todo que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al Derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad."²⁶

(26) Ibidem pp. 139-140.

Nos adherimos sin reservas a la opinión del maestro De la Cueva, y quedamos convencidos que a pesar de que todos los principios de derecho son generales, los mismos ocupan diverso plano, tienen diversos grados de generalidad, si se atiende al ámbito de validez de los mismos, es decir a los principios de una institución de una materia, a una rama jurídica, o los principios de todo un orden jurídico, por esta razón al hablar de los principios de la rama jurídica denominada Derecho del Trabajo, indiscutiblemente estamos en presencia de principios radicalmente distintos al de otras ramas, que por su particularidad y especialidades le han otorgado autonomía, como genialmente lo señala el prestigiado procesalista uruguayo, Eduardo J. Couture, palabras que nos permitimos transcribir para concluir el presente capítulo:

"Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno sólo de ellos, ha decidido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad pérdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él, para la satisfacción de sus intereses"²⁷

(27) Citado por Morales Saldaña, Hugo Italo y Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, México, Editorial Trillas 1987. El Texto aparece en la contraportada del libro, y corresponde al procesalista Eduardo J. Couture.

III. Generalidades del Procedimiento Penal en México.

A.- La conducta ilícita y los distintos tipos de responsabilidad: civil, penal, laboral y administrativa.

Indudablemente el Derecho del Trabajo es distinto, incluso hasta contrapuesto al Derecho Civil, Penal o al Administrativo; tanto por su inspiración solidaria, ideológica y social, como por su contenido doctrinal, no similar al de otras ramas de la ciencia del Derecho. Por esta razón y no sin una extensa controversia doctrinal, la mayoría de los autores coinciden en postular su autonomía. Esto mismo ocurre con el Derecho Procesal del Trabajo que le es consustancial, es autónomo porque establece sus propias reglas, para la tramitación y resolución de las controversias del trabajo.

Sin embargo, dado que la vida es una sucesión constante de hechos, acontecimientos, algunas veces dependientes de la voluntad del individuo. Algunos hechos y actos jurídicos caen en el campo del Derecho, por lo que llevarán el adjetivo de jurídicos, ya que éste los regula y señala sus efectos. Así, cuando las normas de derecho mandan hacer una cosa, será antijurídica la conducta pasiva

que desacate la orden legal; si la norma de Derecho prohíbe realizar determinado hecho, será antijurídica su ejecución. Pero debe tomarse en cuenta que a una misma conducta antijurídica puede atribuirse determinada responsabilidad, según la naturaleza de la norma violada, y ésta puede ser Civil, Penal, Laboral, etcetera. Si se trata incluso de un servidor público podrá resultar una responsabilidad administrativa y constitucional, por lo que, estas responsabilidades se entre-mezclan y para los efectos de nuestra tesis es importante delimitar la responsabilidad laboral de otras como la civil y la penal, esto mismo es necesario al momento en que se dicta el laudo respectivo, es decir al juzgar.

Nuestro punto de partida es el hecho ilícito; el artículo 1830 del Código Civil señala que es aquel contrario a la leyes de orden público o las buenas costumbres. El hecho ilícito se caracteriza así porque es una acción antijurídica ya que es contraria a la ley o a la moral, anula al contrato que lo tiene por objeto o finalidad principal. Ahora bien el hecho ilícito engendra obligaciones, ya que es fuente de ellas, esto se encuentra regulado en el artículo 1910 del Código Civil que establece: El que obrando ilícitamente o contra de las buenas costumbres cause daño a otro, está obligado a repararlo. De esta manera, la responsabilidad es el nombre que toma la obligación generada por el hecho ilícito. En sentido amplio responsable significa: el obligado a responder de algo o de alguien. Sin embargo debemos admitir que el concepto

responsabilidad es polisémico y entre los más importantes están los siguientes:

"Como merecimiento, reacción respuesta, responsabilidad, en este sentido significa verse expuesto a merecer, responder de, pagar por, el que cause daño es responsable de... Como sinónimo de capacidad mental: fue encontrado responsable de sus actos. El tercer significado es el que recoge la dogmática jurídica: un individuo es responsable cuando, de acuerdo con el orden jurídico, es susceptible de ser sancionado (H. Kelsen). En este sentido la responsabilidad presupone un deber (del cual debe responder el individuo) sin embargo no debe confundirse con él. El deber o la obligación es la conducta que, de acuerdo con un orden jurídico, se debe hacer u omitir, quien la debe hacer u omitir es el sujeto obligado. La responsabilidad señala quien debe responder del cumplimiento o incumplimiento de tal obligación. La responsabilidad es, en este sentido, una obligación de segundo grado, aparece cuando la primera no se cumple, esto es cuando se comete un hecho ilícito. Uno tiene la obligación de no dañar, es responsable del daño el que tiene que pagar por él".²⁸

(28) Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda edición, México, Editado por la UNAM y la Editorial Porrúa. 1988. p. 2825.

En suma la responsabilidad es un problema de atribución de las consecuencias de derecho que se producen cuando alguien ha sufrido un daño.

Ahora bien ¿cuando resulta una responsabilidad civil, penal o laboral?. Dada la delimitación de nuestra tesis brevemente aclararemos este problema.

En principio la responsabilidad por la conducta ilícita que resulte, estará determinada por la naturaleza de la norma violada que la rija.

Se llama responsabilidad civil, a la obligación generada por el hecho ilícito y también por el riesgo creado, el cual trae como consecuencia la obligación de reparar los daños y perjuicios causados a otros.

La responsabilidad civil a juicio del autor Ignacio Galindo Garfias requiere de "conurrencia de los siguientes elementos:

- 1) Un hecho ilícito
- 2) La existencia de un daño (intencional o al paso).

3) Un nexo de causalidad entre el hecho y el daño (¿a quién es imputable el daño?).²⁹

Asimismo otros autores hablan de la responsabilidad extracontractual y la contractual (proveniente de la violación del contrato). La responsabilidad suele clasificarse en dos formas: la culposa y la objetiva; a la primera importa la intención, a la otra no basta que se manejen cosas peligrosas (de ahí la responsabilidad de los patrones en los riesgos de trabajo).

Estamos en presencia de la responsabilidad penal, cuando el hecho es antijurídico porque viola el orden penal cuya especie más señalada es el ilícito penal.

Los siguientes criterios jurisprudenciales precisan con mayor claridad el concepto de delito contenido en el artículo 7 del Código Penal:

"No puede haber delito sin que concurran el elemento objetivo con el subjetivo, o sea la intención de ejecutar el acto sancionado por la ley, la voluntad consciente, libre de toda coacción, de infringir la ley penal".³⁰

(29) Ibidem, p. 2826.

(30) Citadas por Carrancá y Trujillo, Raúl. Código Penal anotado. Décima Edición, México, Editorial Porrúa 1983, p. 30.

"Los elementos de la culpabilidad son:

- a) existencia de un daño con tipicidad penal;
- b) existencia de un estado subjetivo de culposidad consistente en imprevisión, falta de reflexión, negligencia, falta de cuidado o impericia, manifiesto por medio de actos;
- c) relación de causalidad física, directa o indirecta, entre los actos u omisiones y el daño resultante;
- d) imputación legal del daño sobre quien, por su estado subjetivo de culposidad, produjo el acto o la omisión causales".³¹

El ilícito civil, como dijimos, trae como consecuencia el resarcimiento del daño, el ilícito penal una pena; y eventualmente este último implicará también la reparación del daño proveniente del citado ilícito-penal, mismo que se tramita como incidente dentro del proceso penal instaurado contra el autor del delito.

Resumiendo, hay hechos ilícitos que por implicar violaciones de intereses protegidos por normas penales, civiles y laborales a la vez, por ende pueden producir sanciones de las tres clases, sin embargo dado que es difícil delimitar los linderos del ilícito civil y del penal, solo diremos que al Derecho Penal le interesa la

(31) Ibidem, p. 36.

pena para reprimir la conducta antisocial. Al Derecho Civil, borrar la ruptura del equilibrio patrimonial.

La responsabilidad Laboral. Conforme a la teoría general de las obligaciones el incumplimiento del contrato, motivado por una conducta culpable o intencional (mas no por un caso fortuito) responsabiliza al deudor, puesto que, como hemos visto constituye un hecho ilícito fuente de obligaciones y compromete a la parte que no cumple a reparar los daños que cause (responsabilidad civil), pero además, uno de los efectos generales del incumplimiento consiste en que da derecho a la parte que si cumplió a desligarse de su propia obligación rescindiendo el contrato. Por tanto, en el contrato bilateral (u otro acto que engendre prestaciones recíprocas). Si una de las partes no cumple por negligencia o culpa, la otra parte contratante puede: exigir la ejecución forzosa (cumplimiento del contrato) y el pago de daños y perjuicios por el hecho ilícito. Suele suceder que es más conveniente para el acreedor desligarse de su obligación correlativa y privar de efectos al contrato mediante: La rescisión del contrato y el pago de daños y perjuicios por el hecho ilícito del deudor.

El artículo 1949 del Código Civil contiene el principio de la rescisión: "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe". El perjudicado puede

escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aún después de haber optado por el cumplimiento cuando éste resultare imposible".³²

Asimismo hay que distinguir la rescisión de la nulidad ya que ésta última es provocada por un vicio de origen.

A la luz de lo anterior, podemos afirmar que en realidad el legislador, al crear la Ley del Trabajo, no se separó en forma significativa de los principios del Derecho Privado por lo que hace al incumplimiento.

Lo anterior se corrobora en el análisis de las siguientes disposiciones:

El artículo 46 de la Ley Laboral dispone:

"El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad"

(32) Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y otro. México, Editorial Porrúa, 1989. p. 46.

Como puede advertirse de la lectura de la anterior disposición, la Ley faculta por igual a ambos sujetos de la relación laboral a rescindir el contrato, manteniendo de esta forma el principio civilista. En lo que se aparta, es quizá en que no origina responsabilidad. Aunque a nuestro juicio esto es inexacto ya que, si en el juicio respectivo el patrón no comprueba la causa de rescisión el despido será injustificado y el patrón tendrá que pagar salarios caídos o una indemnización según la acción ejercitada por el trabajador, estas prestaciones tienen a nuestro juicio una naturaleza reparadora.

La Ley Federal del Trabajo volvió a la tradición civilista, toda vez que la fracción XXII del artículo 123 constitucional utiliza la palabra despido, la disposición analizada la substituyó por la de rescisión.

Por otra parte el artículo 32 del mismo ordenamiento jurídico dispone:

"El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona"³³

(33) Ibidem, página 39

Son indiscutibles las bondades de la disposición transcrita, si recordamos las atrocidades que se cometían con antelación en contra del trabajador, aún fuera del ámbito del trabajo, por los patrones; sin embargo su redacción no es la más técnica, ya que genera confusión y equívocos por las siguientes razones: El incumplimiento de las normas de trabajo por el trabajador, no da lugar a responsabilidad civil como se afirma, ya que ésta como lo vimos, tiene otra connotación, pues su conducta sólo será constitutiva de una causal que da derecho al patrón a despedirlo. A contrario sensu, si existiera realmente responsabilidad civil, por el incumplimiento de la relación laboral, se llegaría al extremo de exigir al trabajador el pago de daños y perjuicios, cuando el patrón demostrará que lo rescindió en forma justificada por haber incurrido en una causal de rescisión (de incumplimiento); ya que este es el principio que inspira la responsabilidad civil.

**B.- Los Fines y Contenido de los Periodos del
Procedimiento Penal.**

En primer lugar es necesario aclarar que la expedición de los Códigos Procesales Penales compete a cada una de las legislaturas de los 31 Estados que integran la Federación, así como al Congreso

de la Unión en su calidad de órgano legislativo del Distrito Federal, a los que es necesario sumar el Código Federal de Procedimientos Penales, que regula los procesos contra los acusados a quienes se les imputan delitos de carácter federal, tipificados en el Código Penal, el cual se aplica en esta materia en toda la República. En consecuencia existen 33 Códigos de Procedimientos Penales, es decir, el mismo número que los civiles.

Sin embargo para la doctrina, los Códigos Procesales Penales Federal y el del Distrito han servido como modelos para orientar a casi todos los de carácter local, excepto los de Jalisco (1934) y Michoacán (1967).

Los anteriores Códigos regulan el proceso penal que podemos calificar de ordinario. Ahora bien qué se entiende por proceso penal y procedimientos penales; el autor Manuel Rivera Silva define al procedimiento penal de la siguiente manera:

"Es el conjunto de actividades reglamentadas por preceptos previamente establecidos que tienen por objeto determinar qué hechos pueden ser calificados como delito para, en su caso aplicar la sanción correspondiente".³⁴

(34) Rivera Silva, Manuel. El Procedimiento Penal. Décima Quinta Edición. México, Editorial Porrúa, 1985. p. 5.

Como puede advertirse la anterior definición es amplia puesto que incluye no sólo los actos que se realizan en el proceso propiamente dicho, es decir por el órgano jurisdiccional (autoridad judicial o juez) sino también los actos desplegados por el Ministerio Público, órgano del Ejecutivo, como titular de la acción punitiva y de la persecución del delito.

En un momento posterior al procedimiento penal, se encuentra la ejecución de la sanción, que no pertenece al procedimiento pues es una acción del órgano administrativo.

Ahora bien una vez establecido el concepto de procedimiento penal, procederemos a determinar una separación doctrinal de los periodos o fases, en las que legal y lógicamente se desenvuelve, para su mejor comprensión.

El artículo primero del Código Federal de Procedimientos Penales establece cuatro periodos:

- La averiguación previa
- La instrucción
- La del juicio y
- La de ejecución.

Asimismo sin enunciarlo expresamente el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, también distribuye los distintos periodos y son: los que corren a cargo del órgano persecutor (averiguación previa) y juicio. El periodo de ejecución es material y formalmente administrativo atendiendo a la naturaleza del órgano ejecutor.

Con mayor rigor técnico y sistematización el autor Fernando Arilla Bas establece las siguientes fases o periodos:

A) A cargo del órgano persecutorio periodo de averiguación previa, comprendido desde la denuncia, querrela o excitativa hasta la consignación con o sin detenido.

B) A cargo del órgano jurisdiccional:

a) Periodo de instrucción, que se divide en dos:

1.- De preparación del proceso, desde el auto de radicación hasta el de formal prisión. En este periodo, y dentro de las 48 horas contadas desde que el detenido ha quedado a disposición de la autoridad judicial, se le toma la declaración preparatoria. Dentro del término de 72 horas, el juez deberá resolver sobre la situación jurídica del indiciado, decretando su formal prisión o libertad.

2.- Período de proceso, desde el auto de formal prisión hasta el que declara cerrada la instrucción y pone la causa a vista de las partes. Dentro de esta fase se ofrecen y reciben pruebas.

b) Período de juicio, que comprende:

1.- De preparación, que se abre con el auto de vista de partes y termina con el de citación pone la vista (dentro de este período se formulan conclusiones).

2.- De debate, o vista de la causa.

3.- De decisión sentencia".³⁵

En el procedimiento sumario, regulado en el capítulo I del título tercero del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, el período de juicio se desarrolla en la audiencia principal, después de concluida la recepción de las pruebas, puesto que, en ese momento, las partes podrán formular sus conclusiones o reservarse el derecho de formularlas dentro de los tres días siguientes (artículo 308). En el procedimiento ordinario, el propio período de juicio, se inicia con el cierre de la instrucción, en términos del artículo 35 del citado código.

(35) Arilla Bas, Fernando. El procedimiento penal en México. Onceava Edición. Editorial Tratos, S.A. de C.V. 1988. p.5

**C.- Los fines inmediatos y específicos del
procedimiento penal.**

En realidad el proceso en general, en sentido abstracto, no tiene un fin sino varios de diversa índole y también de distinta importancia.

De manera esencial para el prestigiado procesalista español Niceto Alcalá Zamora el proceso persigue las siguientes finalidades:

"El proceso satisface una doble finalidad, que respectivamente llamaríamos represiva y preventiva, a saber: restaurar el orden (jurídico) alterado por el litigio y evitar que se perturbe el orden (público) por obra de la autodefensa. En otros términos: el proceso sirve al mismo tiempo un interés individual y específico, que se circunscribe a cada uno de los litigios que resuelve, y un interés social y genérico, que se extiende a cuantos litigios puedan someterse a la jurisdicción de un Estado".³⁶

(36) Alcalá Zamora y Castillo, Niceto. Proceso, Autocomposición y autodefensa. México, Editorial UNAM, 1991. p. 198.

Indudablemente que el proceso es fruto de la racionalización y evolución de las formas de solución de los conflictos en la historia. En concreto y a la luz de la definición anterior se convierte en un instrumento estatal para evitar las fórmulas de la autodefensa que altera la paz y encierra fórmulas de solución propios de la incivilización. Sin embargo y mas aún en nuestra época en que la administración estatal de la justicia, se encuentra sumamente cuestionada, es necesario que las decisiones resultado del proceso, sean verdaderamente justas, para que realmente contribuyan a la paz política y social que todos anhelamos.

El autor Rivera Silva considera que los fines del procedimiento penal son múltiples y se eslabonan de una manera gradual. Asimismo vincula el fin último del procedimiento penal con el del Derecho Penal material, partiendo del hecho de que el primero es un realizador de las normas de éste último. Por otra parte divide los fines del Derecho en genéricos y específicos o propios del Derecho Penal. Por lo que hace al fin genérico, el autor en coincidencia con el profesor Radbruch, opina que el fin genérico del Derecho es el pleno desenvolvimiento del hombre en sociedad.

Ahora bien, ¿cuál es el fin específico del Derecho Penal? el tratadista Manuel Rivera Silva afirma que es el siguiente:

"Consiste en fijar lo que no se debe hacer (delitos) para lograr la realización del fin genérico...tiende a la defensa social...".³⁷

Respecto a los fines del procedimiento penal sostiene lo siguiente:

"Al referirnos al procedimiento penal, los fines que hemos señalado al derecho penal se convierten en fines remotos o mediatos. Más cerca del procedimiento se encuentran dos fines inmediatos. El primero consiste en la aplicación de la Ley al caso concreto, o como diría Kelsen, "la creación de la norma jurídica individual, la individualización o concreción de la norma jurídica general o abstracta, la continuación del proceso de producción jurídica desde lo general a lo individual". En el segundo fin descansa el sujetar la aplicación de la Ley a determinadas reglas, invalidando así cualquier confusión que se pudiera presentar en la propia aplicación".³⁸

Resulta obligado preguntarnos ¿Cuáles son los rasgos y los principios específicos que caracterizan por un lado al Derecho Procesal Penal y por el otro al Derecho Procesal del Trabajo?

(37) Rivera Silva, Manuel. Op. Cit. p. 25.

(38) Ibidem.

El destacado especialista Héctor Fix Zamudio, divide el ordenamiento procesal mexicano en tres categorías:

- a) El Derecho Procesal Dispositivo
- b) El Derecho Procesal Social y,
- c) El Derecho Procesal Inquisitivo.

Asimismo explica cada uno de estos sectores de la siguiente manera:

A) "Derecho Procesal Dispositivo. Las normas procesales civiles y mercantiles tienen por finalidad la solución de los litigios de esta naturaleza que afecten esencialmente a los particulares, y por ello los derechos sustantivos que se discuten tienen un carácter predominante disponible.

B) Derecho Procesal Social, el cual contiene las normas procesales por conducto de las cuales se resuelven los conflictos o controversias en los que intervienen personas individuales o colectivas, que se encuentran en situación desfavorable desde el punto de vista social, económico o cultural, como son los obreros y campesinos y aquellos que requieren de la seguridad social prestada por instituciones públicas. Podemos distinguir varias

ramas: Derecho Procesal Laboral, Derecho Procesal Burocrático, Derecho Procesal Agrario, Derecho Procesal de la Seguridad Social, está orientado por el principio de justicia social, o de igualdad por compensación.

C) Derecho Procesal Inquisitivo: en el cual están comprendidas aquellas normas instrumentales por conducto de las cuales se pretende la solución de los conflictos o controversias en los cuales se discute la aplicación de preceptos jurídicos de carácter indisponible (indisponibilidad del objeto del proceso), de manera que el Juez o Tribunal que los decide debe impulsar de oficio el procedimiento, investigar la verdad material sobre la puramente formal, y posee al menos en teoría, facultades amplias para dirigir el proceso, comprende las siguientes categorías:

- a) Derecho Procesal Penal,
- b) Derecho Procesal Constitucional,
- c) Derecho Procesal Familiar y del Estado Civil".³⁹

(39) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. pp. 1035-1037

De esta manera y conforme a lo expuesto es posible concluir que, si bien es cierto existe una unidad esencial del Derecho Procesal, ésta no debe confundirse con su identidad total, pues como se ha analizado cada proceso, e incluso cada rama procesal tiene sus propias modalidades y características, por lo que sin dejar de reconocer la unidad esencial (conceptual) y estructural, del derecho procesal, sostenida por la mayoría de los procesalistas, debe admitirse la diversidad de procesos, debida en lo fundamental, a que la naturaleza plural de las normas jurídicas sustantivas aplicadas a través de los procesos, (concebido estos últimos como realizadores de las normas sustantivas), impone a estos determinadas características y orientaciones, de ahí la distinción entre los distintos procesos civiles, penales y laborales.

D.- Actuaciones Penales Consideradas como Documentales

Públicas.

Es común que en el procedimiento laboral, en la etapa respectiva, se aporte material probatorio relativo a las actuaciones penales. Por lo que deben tenerse presentes sus

características, cuál es su valor probatorio etcetera, por tal razón, en breve analizaremos este tipo de prueba.

La doctrina procesal moderna ha puesto de relieve la evolución que ha tenido la concepción del documento, que va de la concepción estructural, que lo constreñía sólo a lo escrito, a la concepción funcional; la cual estima como documento, todo aquello que tenga como función representar una idea o un hecho. De esta manera por documento se entiende ahora, en sentido amplio: "al objeto mueble útil para representar un hecho".⁴⁰ Asimismo el maestro Ovalle Fabela distingue entre:

"Documentos materiales: cuando la representación no se hace a través de la escritura, como sucede con las fotografías, registros dactiloscópicos, etcétera y documentos literales que cumplen su función representativa a través de la escritura".⁴¹

Ahora bien en la perspectiva de la ya clásica división entre documentos públicos y privados abordaremos su estudio.

De acuerdo al artículo 129 del Código Federal de Procedimientos Civiles son documentos públicos: "aquellos cuya

(40) Ovalle Fabela, José. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. México, Editorial Harla, 1980. p. 154.

(41) Idem.

formación está encomendada por la ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario público revestido de fe pública, y los expedidos por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones".

Por su parte el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal regula lo relativo a la prueba documental en la sección III del capítulo IV bajo el rubro "de la prueba instrumental" y no obstante que no establece una definición de documento público, enuncia en el artículo 327, de manera casuística cada uno de ellos, y entre otros considera como tales a: Las actuaciones judiciales de toda especie.

Ahora bien por actuaciones judiciales debe entenderse a las constancias escritas de los actos jurídicos procesales. Asimismo dentro de estas, quedan comprendidos tanto los actos de decisión del Tribunal (las resoluciones judiciales) como sus actos de comunicación y de ejecución (las diligencias judiciales).

Debe tenerse presente también que las actuaciones desplegadas por el Ministerio Público, durante la averiguación previa, no son propiamente actuaciones judiciales puesto que no pertenecen a este poder, ni son realizadas dentro del procedimiento judicial, por lo que se deberán considerar como documentos oficiales; pero como nada

dispone la ley al respecto deberán equipararse a los documentos públicos.

El artículo 795 de la Ley Laboral reproduce prácticamente el concepto de documento público antes descrito, por otro parte el artículo 796 de la Ley Laboral establece que, son documentos privados por exclusión, los que no reúnen las condiciones previstas para el artículo anterior.

Por último es necesario destacar que en la práctica procesal un documento en una actuación penal puede operar con un triple carácter:

- a) Como medio de prueba documental, ya preconstituido, es decir formado con anterioridad al proceso.

- b) Como prueba por constituir (es decir aquella que se realiza en el proceso). Por lo tanto no es una prueba real (las que consisten en cosas), sino personal. El artículo 803 de la Ley Laboral dispone que si se trata de informes, o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente. Lo que ocurre comunmente es que las partes como prueba ofrece el informe que rinda el Ministerio Público o el Juez respectivo.

CAPITULO IV

IV. LAS FALTAS DE PROHIBIDAD Y HONRADEZ COMO CAUSAL DE RESCISION EN LA LEY LABORAL.

- A. Concepto y fundamento en el articulo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- B. Su connotación laboral.
- c. La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por la prisión preventiva del trabajador.
- D. Jurisprudencia.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

**IV. LAS FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ COMO CAUSAL DE
RESCISION EN LA LEY LABORAL.**

**A.- Concepto y fundamento en el artículo 47 de la Ley
Federal del Trabajo.**

Como lo analizamos con anterioridad la conducta de los trabajadores (consistentes en acciones y omisiones), dentro de la empresa pueden implicar incumplimiento grave de obligaciones y que vuelven insostenible la continuación de la relación de trabajo, generando el derecho del patrón a sancionarlas con el despido.

Las legislaciones de trabajo, de acuerdo a su forma de fijar los tipos de incumplimiento que son causas de despido, son clasificadas según el catedrático de la UNAM Roberto Muñoz Ramón, a saber:

- 1.- "El que define las causas en términos generales (Código Italiano).

2.- El que ofrece un catálogo cerrado descriptivo de las causas, (Ley del contrato de trabajo español anterior).

3.- El que presta un catálogo descriptivo de las causas de despido dejándolo abierto para otras causas análogas (Ley Federal del Trabajo Mexicana)".⁴²

El destacado tratadista Euquerio Guerrero justifica este sistema con la siguiente frase:

"Este sistema parece perfectamente justificado, pues el legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos".⁴³

Nuestra Ley Laboral en su artículo 47 enuncia en las catorce primeras fracciones, un catálogo de causas de despido y, en su fracción XV, se abre ese catálogo al establecerse que son causas de despido, además de las consignadas en las primeras catorce fracciones del mismo artículo, "las análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere".

(42) Muños Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Instituciones, México, Editorial Porrúa 1983. p. 318.

(43) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, México. Editorial Porrúa 1977. p. 246.

Por su parte el destacado autor Héctor Santos Azuela en relación al despido establece con meridiana claridad que:

"El despido es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador. El sistema adoptado por la Ley para determinar las causales de despido, consistente, por una parte, en la enumeración limitativa de las causas más comunes, fijadas expresamente en las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo por la otra, en la posibilidad de que los Tribunales de trabajo resuelvan casuísticamente, facultándose a las Juntas para que a su juicio, contemplen situaciones similares cuando resulten igualmente graves a las anteriores... para algunos autores el despido es un mal necesario que resquebraja el principio de estabilidad el empleo, destruyendo el orden individual, de derecho al trabajo consignado en el artículo 3o de la Ley del Trabajo."⁴⁴

Ahora bien dado la delimitación del objeto de nuestro trabajo de tesis nos ocuparemos del estudio específico de la causal de faltas de probidad y honradez, ésta se encuentra prevista en la fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral que a la letra dice:

(44) Santod Azuela, Héctor, Derecho del Trabajo Tomo I Instituciones, México Editorial Porrúa 1980 p. 220

"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 personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".⁴⁵

Del examen de la disposición transcrita, se advierten como elementos constitutivos de la citada causal las siguientes:

- a) Incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez.
- b) Que se incurra en dichas faltas durante sus labores.
- c) Que sean en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo.

Por otra parte algunos profesores clasifican esta causal dentro del rubro de las implícitas, entendiéndose por éstas, aquellas que aún cuando no están descritas, se configuran por

(45) Ley Federal del Trabajo comentada. Op. Cit. p. 42.

interpretación extensiva de las explícitas. Tal es el caso de la conducta de un trabajador al quedarse dormido en sus labores, la cual no es explícita por no estar configurada expresamente en la ley, pero es entendida como una causal implícita en la causal de faltas de probidad y honradez, por interpretación extensiva de esta última expresión, es decir ser análoga "a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere" (fracción XV del artículo 47).

Ahora bien toda vez que en el siguiente apartado abordaremos la significación de esta causal en relación a la conducta penal, por ahora solo estableceremos el concepto doctrinal y de faltas de probidad en el ámbito laboral. El autor Roberto Muñoz Ramón la define de la siguiente manera:

"Son todas aquellas acciones u omisiones, delictivas o no, por medio de las cuales los trabajadores lesionan un patrimonio, o aunque no lo lesionen, incumplen con el deber de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones con lealdad".⁴⁶

(46) Muñoz Ramón, Roberto. Op. Cit. p. 322.

B.- Su connotación laboral.

Hemos insistido con anterioridad que una misma conducta (acción u omisión) puede originar diversas responsabilidades en el ámbito del Derecho, es decir puede ser que se adecue a la descripción penal (tipo, es decir lo que se llama tipicidad), pero también que quede subsumida en una causal de rescisión de ahí que la distinción de estas conductas implique un proceso de valoración jurídica. En esta misma dirección teórica el ilustre profesor Roberto Muñoz Ramón expresa que:

"Las faltas de probidad y honradez de los trabajadores pueden quedar tipificadas, en primer lugar, como delitos en contra de las personas en su patrimonio, por ejemplo: robo calificado (artículo 381 fracción II Código Penal); robo de uso (artículo 380, Código Penal); despojo (artículo 395 Código Penal) etcétera".⁴⁷

¿Cuál es la connotación específica de la falta de probidad y honradez en el campo laboral? y ¿cuál es la diferencia con lo

(47) Idem.

penal?. Los siguientes criterios jurisprudenciales precisan esta distinción:

"FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ, SU CONNOTACION LABORAL ES DISTINTA A LA PENAL. Si a un trabajador se le concede el amparo y protección de la justicia federal respecto de la formal prisión decretada en su contra por delito contra la propiedad, ello no significa necesariamente que la conducta del mismo no constituya una falta de probidad y honradez en la relación laboral, pues la connotación que corresponde en la materia penal para los delitos contra la propiedad, es distinta de aquella a que alude la materia laboral para las faltas de probidad y honradez en que incurren los trabajadores".⁴⁸

"PROBIDAD, FALTA DE, POR EL TRABAJADOR. Tratándose de la causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón a que se refiere el artículo 47, fracción II, en relación con el 46 de la Ley Federal del trabajo, el patrón no está obligado a acreditar la propiedad, preexistencia y falta posterior de los bienes de que haya dispuesto un trabajador, para poder deducir si éste incurrió en la falta de probidad que se le atribuya porque tales circunstancias

(48) Tesis Jurisprudencial, Consultada en el apéndice al manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1985. México, STPS, 1988. P. 294.

son irrelevantes, puesto que la Junta de Conciliación y Arbitraje está legalmente facultada para determinar la existencia de la causal apuntada, sin que sea necesario establecer tales requisitos toda vez que no se trata de una denuncia de carácter penal".⁴⁹

De lo anterior, concluimos que para la integración de la causal de faltas de probidad y honradez, no es necesario que se produzca un resultado en el mundo material esto es un daño patrimonial ni un lucro indebido; también en su caso resulta intrascendente el mérito de lo dispuesto indebidamente por el trabajador, sino que basta se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Por último, no queremos omitir señalar que junto a la causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, prevista en la fracción II de la artículo 47 de la Ley Laboral, y que hemos tratado ampliamente, en el artículo 51 de la Ley Laboral, como causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, es decir por causas imputables al patrón: "incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez...", por lo que las consideraciones antes

(49) Ibidem p. 409

expuestas son válidas para el caso de que la conducta ajena a un recto proceder la realice el patrón o su personal directivo o administrativo en contra del trabajador.

C.- La suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

Es bastante frecuente que en la vida laboral surjan determinados acontecimientos transitorios que impiden a los sujetos de la relación de trabajo cumplir con las obligaciones derivadas de la misma. Ante estos obstáculos que impiden temporalmente al trabajador o al patrón cumplir con sus obligaciones o ejercitar sus derechos, tendría que disolverse el vínculo laboral. Sin embargo regido por el principio de estabilidad laboral y con el fin de evitar esa disolución el legislador introdujo una figura consistente en la suspensión de la relación de trabajo.

Esta institución debe distinguirse de la rescisión (deviene del incumplimiento culposo de una de las partes) o de la terminación (conclusión por cualquier causa distinta a la rescisión) en la que

éstas dos últimas entrañan una disolución o ruptura de la relación de trabajo y la suspensión evita tal ruptura.

Las causas de la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, se encuentran regulados en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. Por ahora sólo nos ocuparemos de los siguientes supuestos:

"Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

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

IV. El arresto del trabajador".

Un trabajador como cualquier otra persona, puede encontrarse privado de la libertad corporal por arresto, prisión preventiva o prisión impuesta por sentencia ejecutoriada.

En cualquiera de estos supuestos el trabajador se encuentra imposibilitado de prestar sus servicios.

De acuerdo con el ilustre tratadista Héctor Fix Zamudio:

"Por detención preventiva debe entenderse la medida precautoria establecida en beneficio de la sociedad, por virtud de la cual se priva de la libertad al acusado en un proceso penal, cuando se le imputa la comisión de un delito grave, y por ello existe la presunción de que intentará eludir la acción de la justicia... si examinamos la regulación de la prisión preventiva en el C.P.P. y el C.F.P.P. dicha medida puede dividirse en dos etapas: primero la detención y posteriormente la prisión preventiva propiamente dicha. La primera se inicia al ejecutarse la orden de aprehensión y sólo puede durar 72 horas y la seguridad se determina con el auto de formal prisión, pudiendo prolongarse durante todo el proceso, a no ser que se decrete la medida cautelar opuesta, en beneficio del inculcado, es decir la libertad provisional, que asume dos modalidades: bajo protesta y caucional".⁵⁰

A la luz de la anterior definición podemos inferir que los casos de arresto y de prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, son causales de suspensión de los efectos de la relación individual del trabajo, en cambio la prisión impuesta como pena por sentencia condenatoria ejecutoriada conforme a lo dispuesto por la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es causal de rescisión.

(50) Fix, Zamudio Héctor. Op. Cit. p. 283

El arresto (administrativo) consiste en la privación de la libertad hasta por treinta y seis horas impuesto por la autoridad administrativa como sanción por la infracción al Reglamento de Policía y buen Gobierno (artículo 21 Constitucional) o puede derivar de la imposición de una medida de apremio.

Como ejemplo de infracción a reglamento administrativo tenemos el arresto hasta por 72 horas por manejar en estado de ebriedad.

El arresto como medida de apremio hasta por 36 horas, se encuentra previsto en el artículo 731 fracción III de la Ley laboral.

El maestro Euquerio Guerrero, sostiene "que no obstante que el trabajador obtenga su libertad caucional, no cambia su situación laboral, y por tanto el patrón no está obligado a recibir al trabajador en cuestión, mientras no se haya dictado sentencia definitiva y ésta sea absolutoria"⁵¹, asimismo se afirma que éste es el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia.

(51) Guerrero Euquerio, L. Manual de Derecho de Trabajo. Op. Cit. pp. 241-242.

D.- La Jurisprudencia

Como es sabido, el poder judicial tiene en sus manos, la interpretación última de la Constitución, salvo en algunos casos de naturaleza política. La propia Constitución en su artículo 94 dispone que la ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los Tribunales del Poder Judicial de la Federación acerca de la interpretación de la Constitución, Leyes y Reglamentos Federales o Locales y los Tratados Internacionales. Esta interpretación, al establecerse como jurisprudencia obliga a los Tribunales de todo el país a aplicarla.

Sin embargo, la jurisprudencia se puede interrumpir para ello, la Ley de Amparo señala los requisitos y precisa una serie de aspectos.

Por otra parte nos ocuparemos de transcribir algunos los criterios jurisprudenciales mas sobresalientes en relación a las faltas de probidad y honradez:

PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO. "Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciendo 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 solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder".⁵²

FALTA DE PROBIDAD. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR. "No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en si de disponer de los bienes del patrón y esto constituye una falta de probidad que autoriza rescindir el contrato de trabajo".⁵³

(52) Apendice al Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1917-1958. Op. Cit. p. 402.

(53) Ibidem. p. 295.

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DEL. POR DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO. FALTA DE PROBIDAD. "Si a un trabajador se le encuentra dormido en horas de trabajo, dicha conducta implicaría falta de probidad en los términos de la fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral, ya que indiscutiblemente tal hecho es contrario al cumplimiento del deber que, conforme a la fracción II del artículo 47 del invocado Código Laboral, tiene obligación de ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma y lugar convenidos".⁵⁴

PROBIDAD, FALTA DE DESTINAR EL TRABAJADOR VEHICULO DEL PATRON A FINES PARTICULARES LA CONSTITUYE. "El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y destina el mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello, incurre en faltas de probidad y honradez".⁵⁵

PROBIDAD, FALTAS DE. DESPIDO JUSTIFICADO. "Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón para que por tal motivo se le despida justificadamente a que no

(54) Ibidem p. 256

(55) Ibidem p. 256

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 él acto de esa naturaleza".⁵⁶

Sin duda alguna el criterio jurisprudencial transcrito, implica una interpretación sumamente extensiva de la fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral, ya que uno de los elementos constitutivos de la causal rescisoria contenida en la misma es que la falta de probidad y honradez por parte del trabajador, ocurra "durante sus labores", contrario al texto legal la jurisprudencia citada configura como causal de rescisión aún la falta de probidad u honradez que ocurra fuera de las labores del trabajador lo que puede dar lugar a abusos por parte del patrón.

En conclusión, el trabajador al concluir sus labores no se encuentra subordinado al patrón, por lo que al no encontrarse laborando para aquel, el trabajador no tiene porque responder de su conducta ante el patrón, cuando es fuera de sus labores. Más aún la propia fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral exige que para que la conducta desplegada actualice la hipótesis de falta de probidad, tal conducta debe realizarse durante sus labores.

(56) *Ibidem*, p. 402.

CAPITULO V

V. GENERALIDADES SOBRE LA VALORIZACION DE LA PRUEBA EN LABORAL.

- A. Planteamiento del tema.
- B. Concepto de Valoración verdad historica y verdad formal.
- C. Diversos sistemas de valoración de la prueba.
- D. El sistema de valoración de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo.
- E. Nuestra propuesta: La necesaria unificación de criterios procesales para la valoración de las actuaciones penales en el procedimiento laboral en relación a las faltas de probidad u honradez.

**V. GENERALIDADES SOBRE LA VALORACION DE LA PRUEBA EN MATERIA
LABORAL.**

A.- Planteamiento del tema.

Como es sabido los hechos y los actos jurídicos en toda clase de proceso jurisdiccional son objeto de afirmación o negación.

Pero como el juez es normalmente ajeno a esos hechos sobre los cuales debe pronunciarse, no puede partir de las simples manifestaciones de las partes, y por tanto requiere disponer de medios para verificar la exactitud de las proposiciones de las partes. Es necesario comprobar la verdad o falsedad de ellas, con el objeto de formarse convicción al respecto. De ahí que la prueba sea un elemento esencial para el proceso. Más aún se ha dicho que la prueba es una condición fundamental para que el laudo o una sentencia estime fundada una demanda.

Ahora nos ocuparemos de lo relativo a los medios de prueba en particular. El procesalista español Alcalá-Zamora nos hace un resumen de una notable polémica entre los tratadistas Florián y Carnelutti:

"Sintetizando el debate dado que estructura y función de la prueba son idénticas en cualquier zona procesal, las divergencias se buscan por tres lados: a) utilización preferente de tal o cual medio de prueba (testigos en lo penal, documentos en lo civil), b) criterio valorativo, c) ordenación procedimental. La utilización preferente además de obedecer a consideraciones de Derecho sustantivo relacionadas con la manera habitual de producirse el conflicto, refleja tan solo una tendencia, pero de manera alguna entraña una regla absoluta, según revela el hecho de que los códigos procesales civiles se ocupen de la prueba testifical y a la inversa los del enjuiciamiento criminal de los documentos. Por lo que concierne a la apreciación el régimen de prueba legal o tasada presenta los mismos rasgos sea cual fuere la zona en que se aplique y otro tanto acontece con el de la libre convicción que además por su propia índole escapa a toda normación jurídica y se contenta con remitirse a la conciencia judicial, y con el de la sana crítica que opera por igual respecto a todo tipo de contiendas. En cuanto a las discrepancias procedimentales la circunstancia de que verbigracia, tal o cual trámite referente a la recepción del testimonio o de la pericia en materia civil, sean distintos de los, seguidos en la esfera penal, no destruye la unidad esencial de uno y otro en ambos campos procesales".⁵⁷

(57) Alcalá Zamora Op. Cit p. 196

En este orden de ideas y entrando al tema que nos ocupa procede interrogarnos ¿Existe una teoría probatoria propia del Derecho Procesal del Trabajo, dados sus principios tan distantes al del resto de las ramas procesales?

La anterior interrogante nos conduce obligadamente a determinar si los principios tutelares propios del Derecho del Trabajo, sobre todo en el aspecto sustancial, nos conducen a afirmar la autonomía científica del Derecho del Trabajo. A continuación citamos la interesante opinión del maestro Enrique Alvarez del Castillo, quien niega la autonomía científica del Derecho del Trabajo:

"Las notas particulares que caracterizan al Proceso Laboral le dan una fisionomía propia pero de lo anterior no se desprende que tenga justificación el hablar de una autonomía cuantitativa de la disciplina pues solo los aspectos sustantivos pueden dar lugar a la diversidad y por lo tanto a ramas que reclaman la autonomía científica. El proceso del trabajo podemos estudiarlo desde dos puntos de vista a saber político y dogmático... Desde el punto de vista dogmático (teoría general del proceso) nos referiremos a la naturaleza jurídica del proceso y de los actos que lo constituyen. En este aspecto el proceso del trabajo no difiere del proceso en materia civil o mercantil, los conceptos de acción, excepción, prueba, sentencia etcetera, sobre todo acción y

excepción, coinciden en la materia procesal del trabajo y en materia civil. Por cuanto al segundo aspecto el político o política legislativa (aspecto sustancial), encontramos que la diferencia entre proceso del trabajo y proceso en materia común sí es apreciable, puesto que la política que orienta a ambos procesos es diferente"⁵⁰

Por el contrario el laborista Nestor de Buen sostiene que la autonomía del Derecho Procesal existe:

En nuestro concepto debe invocarse la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto del Derecho Procesal Civil o en general, de las otras ramas del Derecho Procesal en base a las siguientes consideraciones: tiene principios propios, tribunales propios objetivos parcialmente diferentes, definitividad de resoluciones".⁵⁹

Por nuestra parte consideramos que el proceso entendido como instrumento estatal para solucionar conflictos es uno solo, mientras que el litigio puede ser civil, penal, administrativo. Lo que ocurre es que ésta última postura confunde

(58) Citado por Gómez Lara, Cipriano en la prueba en el proceso laboral en revista de la Facultad de Derecho de la UNAM, Tomo XVIII, Oct-Dic. 1968, núm. 72. UNAM, p. 829.

(59) De Buen Lozano, Nestor. Op. Cit. p. 43.

la unidad científica de lo procesal, con la identidad entre los diversos procesos. La teoría unitaria admite distinguir por un lado una parte general del derecho procesal que se denomina teoría general del proceso, constituida, al decir de Alcalá Zamora, por:

"La exposición de los conceptos, instituciones y principios comunes a las distintas ramas de enjuiciamiento".⁶⁰

El Derecho Procesal reconoce la diversidad de proceso, la cual se debe, sobre todo, a que la diversa naturaleza de las normas jurídicas sustantivas aplicadas a través de los procesos, impone a éstos determinadas características por tanto como dijimos con anterioridad la diversidad se encuentra en los contenidos del proceso y no en el proceso mismo.

Concepto de Prueba

Dado que a la palabra prueba se le atribuyen diversos significados analizaremos en primer orden éstos, para después establecer su concepto doctrinal.

(60) Citado por Ovalle Fabela, José. Op. Cit. p. 8.

De manera frecuente, en el campo jurídico, y específicamente, "a la palabra prueba se le atribuyen los siguientes significados:

- 1.- "Como sinónimo de medio de prueba. La palabra prueba se emplea para designar los medios de prueba, es decir los instrumentos con los que se pretende lograr el cercioramiento del juzgador acerca de los hechos debatidos en el proceso. Así, se habla de ofrecer las pruebas, de admitir las pruebas, de la prueba confesional, de la prueba testimonial, etcétera.

- 2.- Como sinónimo de actividad probatoria. La palabra prueba se utiliza también para referirse a la actividad tendiente a lograr ese cercioramiento, independientemente de que éste se logre o no. Aquí con la palabra prueba se designa a la actividad probatoria, como cuando se afirma él "debe probar los hechos constitutivos de su acción", para indicar que a él le corresponde suministrar los medios de prueba sobre los hechos en los que afirma basar su pretensión.

- 3.- Como sinónimo de resultado positivo obtenido en la actividad probatoria. Así se afirma que alguien ha probado, cuando ha logrado el cercioramiento del juzgador, en este caso la prueba es verificación, demostración. Este significado en la frase de los laudos que dice: "El actor probó su acción" (es decir probó

los hechos del supuesto de la norma en que fundó su pretensión".⁶¹

Ahora citaremos los más importantes conceptos doctrinales de prueba, para el procesalista Alcalá-Zamora es:

"la prueba en sentido estricto es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En sentido amplio, sin embargo, la prueba comprende todas las actividades procesales que se realizan a fin de obtener dicho cercioramiento, independientemente de que este se obtenga o no".⁶²

De acuerdo al anterior concepto la prueba es concebida con un doble significado como resultado positivo, es decir como cercioramiento del juez, y como actividad probatoria.

El eminente tratadista Eduardo J. Couture la conceptualiza como:

(61) Ovalle Fabella, José. Op. Cit. P. 128.

(62) Ibidem. p. 125

"Tomada en sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio; la prueba civil no es una averiguación. El Juez civil no es un investigador de la verdad ya que no conoce por regla general, otra prueba que la que le suministren los litigantes. El juez del orden penal si, es averiguador de la verdad de las circunstancias en que se produjeron determinados hechos".⁶³

Como se aprecia este último autor postula una concepción de la prueba, reconocida por la doctrina mas reciente: la prueba como una forma de crear la convicción del juzgador, es decir un estado de convencimiento acerca de la existencia e inexistencia de las circunstancias relevantes del juicio. En efecto la finalidad de la prueba es la de formar la convicción del Juez respecto a la existencia del hecho que constituye su objeto. De esta manera las pruebas son los medios de que el Juez puede valerse para investigar la verdad en el proceso.

(63) Couter J: Eduardo. Op. Cit. p. 217.

B.- Concepto de valoración, verdad histórica y verdad formal.

Concluida la actividad de ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas de las partes, el juzgador tiene ante sí los diferentes medios de demostración de la verdad, mismos que se convertirán en instrumentos de convicción del juez.

Es precisamente en este momento, cuando la Junta, debe darles el valor que las mismas tienen legalmente y cuando puede sacar conclusiones que le permiten arribar de los hechos conocidos al descubrimiento de los hechos desconocidos. Esta actividad realizada por el Juez es conocida como valoración o apreciación de las pruebas.

¿Qué debemos entender por valoración de las pruebas?, para el ilustre procesalista Eduardo J. Couture, el tema de la valoración de la prueba busca una respuesta a la pregunta:

"¿Qué eficacia tienen los diversos medios de prueba establecidos en el derecho positivo?.

Ya no se trata de saber qué es en sí misma la prueba, ni sobre qué debe recaer, ni por quién o cómo debe ser producida. Se trata de

señalar, con la mayor exactitud posible, cómo gravitan y qué influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el magistrado debe expedir".⁶⁴

Asimismo respecto a la eficacia probatoria puntualiza que:

"La regla general que conviene retener, es de que existen variantes de eficacia entre los diversos medios de prueba, dependientes de la mayor o menor proximidad del juez con los motivos. A mayor proximidad, mayor grado de eficacia, a mayor lejanía, menor valor de convicción".⁶⁵

La valoración o apreciación de las pruebas es la operación que realiza el juzgador con el objeto de determinar la fuerza probatoria de cada uno de los medios de pruebas desahogadas. Esta operación se exterioriza al momento de dictar sentencia, en la parte llamada considerandos. Esta es la operación más difícil y delicada del problema de la prueba, a realizar por el juzgador.

En este orden de ideas el juzgador puede valorar las pruebas conforme a algunos de los sistemas establecidos, mismos que en el siguiente apartado analizaremos. Estos, incorporándose a la

(64) Ibidem. p. 257.

(65) Ibidem. p. 268.

legislación procesal respectiva, van a sujetar al juzgador su actuar y van a determinar cómo quiere el legislador que se valoren las pruebas ofrecidas por las partes.

En este momento es cuando surge lo que Becerra Bautista llama un grave problema:

"El juez civil tiene que buscar la verdad real, es decir, la verdad verdadera (permitaseme el pleonasma) de lo que las partes afirmaron en sus respectivos escritos de demanda o contestación o debe sujetarse a la verdad formal derivada de las pruebas que ellas hubieren aportado en los términos que la ley quiere que sean valoradas esas pruebas".⁶⁶

Ahora bien qué entendemos por verdad formal y verdad material, en forma panorámica el multicitado autor Cipriano Gómez Lara nos explica que:

"En el proceso publicista, el juez ya no va a ser el simple espectador pasivo de la contienda, sino que toma en consideración la posición de cada parte, y desde luego, tiene una actitud de auxilio hacia el débil o el torpe frente al hábil o poderoso, se

(66) Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México. Deudécima Edición, México, Editorial Porrúa 1986. p. 93.

trata de lograr la verdad material, sobre la verdad formal o ficticia a que pueden dar lugar ciertas construcciones procesales. Acerca de la verdad formal y la verdad material, la tendencia para que la verdad material prevalezca sobre la verdad formal es de universal aceptación, y cada vez va logrando más adeptos en el campo de nuestra disciplina. Las verdades ficticias o formales a través del proceso constituye una degeneración de éste, que sólo beneficia a los audaces... pero no al débil y desamparado. De aquí que el juzgador, con esta nueva orientación y al aplicar o interpretar las normas procesales, procurará encontrar la verdad material que, no es otra valga el aparente contrasentido que la verdadera verdad".⁶⁷

Sin embargo, Becerra Bautista enuncia algunas de las limitaciones para la búsqueda de la verdad material:

"Su conocimiento (del juez) y la conclusión que saque de las afirmaciones probadas por las partes, estarán sujetas a lo que las mismas partes hayan afirmado y probado, pero a la luz de la legislación positiva. Se fraga, en consecuencia de una verdad tan quam est in actis (en la forma en que aparece en actas) y recuérdese que: quod non est in actis, non est in mundo (lo que no

(67) Gómez Lara, Cipriano. Op. Cit. p. 78.

está en actas no existe en el mundo), es decir, de una verdad permanente formal".⁶⁸

Lamentablemente en la realidad, ocurre que la verdad que se impone es la formal y no la material, esto a pesar de las amplias facultades que las legislaciones procesales otorgan a los juzgadores para llegar a la verdad material. Generalmente se impone la verdad del más hábil en el proceso.

C.- Diversos sistemas de valoración de la prueba.

Para los destacados procesalistas José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina , "existen los siguientes sistemas de apreciación de los medios de prueba:

- 1) "El sistema de la prueba libre
- 2) Sistema de la prueba legal o tasada
- 3) Sistema mixto".⁶⁹

(68) Becerra Bautista. José. Op. Cit. p. 93.

(69) De Pina Vara, Rafael y otro. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vigésima Edición. México. Editorial Porrúa, 1993. P. 271.

Eduardo Couture, agrega a los anteriores el de "la sana crítica o de la prueba razonada, como categoría intermedia entre el sistema de la libre convicción y el sistema legal o tasado."⁷⁰

El Sistema de la prueba Libre.

Este sistema llamado también de prueba libre, se caracteriza porque la ley no señala por anticipado el grado de eficacia que se debe atribuir a determinado medio probatorio.

La opinión del clásico procesalista italiano Carnelutti, el de la libre convicción es uno de los mejores sistemas ya que:

"Es sin duda, al menos cuando la haga un buen juez, el medio mejor para alcanzar la verdad; pero agrega que, no obstante, tiene sus inconvenientes. El principal consiste en que esta libertad es un grave obstáculo para prever el resultado del proceso..."⁷¹

En suma la libre convicción debe ser considerada como el resultado de un razonamiento lógico no sometido a presión o impedimento alguno de tipo legal.

(70) Couture, Eduardo J. Op. Cit. p. 270.

(71) Citado por De Pina, Rafael. Op. Cit. p. 273.

El Sistema Legal o Tasado.

Los autores que comentamos consideran que este es el sistema tradicional del Derecho español, desde el Fuero Juzgo a la Novísima Recopilación.

En este sistema la valorización de las pruebas no depende del criterio del juez. La apreciación de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente establecida en la ley y el juez debe aplicarla rigurosamente, sea cual fuere su criterio personal. En este sistema el legislador da al juez reglas fijas con carácter general y según ellas tiene que juzgar sobre la admisibilidad de los medios de prueba y sobre la fuerza probatoria.

En opinión de Rafael de Pina , "este sistema de prueba, padece de un defecto fundamental, que es el de consagrar una oposición antinatural entre el conocimiento humano y el jurídico". El sistema de la prueba legal o tasada descansa en la desconfianza del juez, al que convierte en autómeta, y es, por su inflexibilidad y dureza, incompatible con una eficaz percepción de los hechos que juegan en el proceso, cuya apreciación en el caso concreto escapa a las previsiones legales de tipo general que suelen llevar a la fijación de una verdad puramente formal, sin enlace alguno con los elementos vitales que palpitan en cada contienda judicial.

Eduardo Couture expresa que; aún quedan resabios, como el de que la confesión lisa y llana hacen prueba plena, el principio que priva de eficacia al testigo singular, sin resabios de:

"Una etapa histórica en la cual el legislador aspiraba a regular de antemano, con la máxima extensión posible, la actividad mental del juez en el análisis de la prueba".⁷²

Existe consenso en la doctrina, de que este sistema es el que inspira la mayor parte de los Códigos procesales. En este sistema se combinan los principios de la prueba legal y el de la prueba libre y esto tiende a resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y la de la certeza, según Carnelutti. Lo que no quiere decir que el conseguirlo depende sólo del sistema probatorio que se acepte.

En opinión de Rafael de Pina:

"El **sistema mixto** es el que rige en la legislación procesal mexicana con tendencia a la libertad, pretende paliar los inconvenientes de la aplicación tajante de cualquiera de los otros dos sistemas. Sostiene el mismo autor que las normas sobre

(72) Couture, Eduardo. Op. Cit. p. 270.

valorización de las pruebas deben desaparecer de los Códigos de Procedimientos, dejando que el juez proceda en el momento de realizarla de acuerdo con su ciencia y conciencia".⁷³

En realidad el sistema mixto ha sido desplazado de la mayoría de nuestros ordenamientos procesales por el sistema de la sana crítica, tal es el caso del artículo 841 de la Ley Laboral que dispone que los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia y sin sujetarse a reglas y formalidades sobre estimación de pruebas.

El Sistema de la Sana Crítica.

De este sistema habla principalmente Eduardo J. Couture quien afirma que éste surgió del modelo de la Ley española de 1855, como un agudo principio en materia de interpretación de la prueba testimonial: el de las reglas de la suma crítica y en su opinión este consiste en:

"Una categoría intermedia entre la probalegal y la convicción, sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la última, configura una feliz fórmula, elogiada

(73) De Pina Rafael Op Cit p.345.

alguna vez por la doctrina, de regular la actividad intelectual del juez frente a la prueba".⁷⁴

Conforme a este sistema el juez al decidir no es libre de razonar a voluntad discrecional o arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sana crítica, sino de libre convicción, por lo que la sana crítica es la unión de la lógica y la experiencia sin excesivas abstracciones de orden intelectual pero sin olvidar lo que los filósofos llaman higiene mental, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento.

Por último en opinión de Rafael de Pina, este sistema es el mismo que el de la libre convicción ya que sostiene que:

"La distinción entre el sistema de la sana crítica y el sistema de prueba libre se basa en una errónea interpretación de éste, por lo que nosotros la consideramos como infundada, no obstante la autoridad de los autores que hasta ahora la han defendido".⁷⁵

Sin embargo en sentido opuesto el tratadista Ovalle Fabela opina que:

(74) Coutere Eduardo. Op. Cit. p. 280.

(75) De Pina, Rafael. Op. cit. p. 272.

"Con las reformas de 1986 al C.P.C. D.F., los artículos 402 y 403 fueron modificados para establecer directamente el sistema de la libre valoración razonada de las pruebas o sana crítica. De acuerdo con el artículo 402, los medios de prueba practicados serán valorados en su conjunto por el juzgador, atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia; en todo caso, el tribunal deberá exponer cuidadosamente los fundamentos de la valoración jurídica realizada".⁷⁶

D.- El Sistema de Valoración de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo.

En el anterior apartado hemos examinado desde una perspectiva general los sistemas de apreciación probatoria, ahora examinaremos el sistema probatorio que rige en el Derecho Mexicano del Trabajo.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dispone al respecto que:

(76) Citada por Ovalle Fabela José Op. Cit. p. 35

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".⁷⁷

Por su parte el artículo 842 de la Ley Laboral precisa algunos requisitos de fondo que debe reunir el laudo.

"Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".⁷⁸

Para el eminente laboralista Néstor de Buen Lozano el sistema que aplica el Derecho Procesal de Trabajo es el Mixto y explica su postura:

"No compartimos las ideas de nuestros ilustres colegas y parece posible justificar nuestro punto de vista "que se inclina a considerar vigente el sistema mixto, de acuerdo a la ley y precedentes jurisprudenciales". Asimismo agrega que: "a pesar de ello, a lo largo de las reglas procesales, han ido apareciendo

(77) Ley Federal del Trabajo comentada. Op. Cit. P. 399

(78) Ibidem.

limitaciones importantes a esa supuesta libertad irrestricta, veamos: artículo 792, 794, 795, 802, 808 y 812 de la ley laboral".⁷⁹

Criterio Jurisprudencial:

En efecto la opinión sostenida por el citado autor, ha tenido respaldo por la jurisprudencia laboral, enunciamos a continuación, algunas de ellas:

Tesis 1490

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS. "Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio judicial al juzgador, para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues al hacerlo, su apreciación, aunque no infrinja directamente la ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional".⁸⁰

(79) De Buen Lozano, Nestor. Op. Cit. p. 399.

(80) Apéndice de Jurisprudencia Laboral 1917-1988. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1991, p. 339.

Quinta Epoca:

Tomo LV, Pág. 2192 Fraytag Gallardo Guillermo.

Tomo LXVI, Pág. 1980. Cía. de Phonofil de Forest,
S.A.

Tomo LXVII, Pág. 1044. Casarin W. Alfredo.

Tomo LXIX, Pág. 2256. Moreno Ayala José. Sucesión de
y Coags.

Tomo LXXI, Pág. 422. Vicencio Juan. Sucesión de.

DOCUMENTOS, VALOR PROBATORIO Y FUERZA

OBLIGATORIA DE LOS. "Debe distinguirse entre el valor probatorio y la fuerza obligatoria de un documento. El primero es variable conforme a la clase de documento (público, privado, auténtico o no auténtico) y opera en cuanto al hecho de haberse otorgado o creado respecto de las declaraciones que en él se consignan, pudiendo hacer fe entre las partes e incluso respecto de terceros. En cambio, la fuerza obligatoria del documento consiste en la vinculación jurídica que se deduce del acto o contrato que contiene y que opera únicamente entre las partes contratantes y sus sucesores o causahabientes, sin que se extienda a terceros, a quienes no cabe exigirles el cumplimiento de obligaciones derivadas de un acto o contrato al que son ajenos. Por esta razón, aunque el documento en el que se consigna un contrato, por no haber sido objetado, pueda hacer prueba frente a terceros, ello no implica que éstos deban soportar los efectos jurídicos del contrato en el que

no fueron parte, al grado de considerarlos también como obligados".⁸¹

Amparo directo 592/88. Aceros Monterrey, S.A. 25 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario. Abraham S. Marcos Valdés.

Informe 1989. Tercera Parte. Vol. II. Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Pág. 715.

CONCILIACION Y ARBITRAJE. La facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la Ley Federal del Trabajo otorga a las juntas de conciliación y arbitraje, significa que no están obligadas a estimarlas en determinado sentido conforme a reglas abstractamente preestablecidas, pero no implica que en los juicios de trabajo la verdad penda por entero del íntimo convencimiento de las juntas, al grado de poder tener por cierto un hecho sin fundamento objetivo. Apreciar en conciencia las pruebas, es pesar con justo criterio lógico el valor de las producidas en autos, sin que por esa facultad pueda llegarse al extremo de suponer hechos que carezcan de apoyo en algún elemento

(81) Ibidem.

aportado durante la tramitación de los conflictos, ya que la conciencia que debe formarse para decidirlos, ha de ser precisamente el resultado del estudio de esos elementos, para justificar la conclusión obtenida, y no consiste en la sola creencia o convicción puramente subjetiva del que juzgue".⁸²

Amparo directo 348/89. Jesús Felipe Rodríguez LLano. 23 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Informe 1989. Tercera Parte. Vol. II. Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Pág. 721.

Por último y en relación a la difícil y delicada labor de apreciación de las prueba invocaremos la lucida expresión al respecto del destacado tratadista Nestor de Buen:

"En realidad, detrás de estas sanas limitaciones a la aparente libertad de juzgar en conciencia que se les otorga a las juntas, está latente una notable desconfianza por su eficacia en la impartición de la justicia social. De esta manera el Juicio de Amparo constituye una garantía de control sobre la libertad de

(82) Ibidem.

apreciación normalmente concedida, poniendo de manifiesto la preocupación del Estado por garantizar un mínimo de seguridad jurídica que se produce a partir de esa relativa estabilidad que resulta de la observancia obligatoria de la interpretación de los Tribunales de Amparo".⁸³

E.- Nuestra propuesta: La Necesaria unificación de criterios procesales para la valoración de las actuaciones penales en el procedimiento laboral con relación a las faltas de probidad y honradez.

El problema se agrava cuando se conjuga con una práctica frecuente por parte de los patronos, que es la presentar denuncias penales por hechos ficticios, con el objeto de intimidar al trabajador para que este último renuncie a demandarlo laboralmente o se desista de la demanda ya interpuesta, ya que si no se valoran cuidadosamente estas pruebas que son apartadas al proceso por el patrón, se podrá cometer una grave injusticia contra el trabajador al tener por acreditada una causal de rescisión, a través de este material probatorio.

(83) De Buen Lozano, Nestor. Op. Cit. p. 400.

Otro aspecto del problema es la suma flexibilidad con que se utiliza el concepto de probidad y honradez por la jurisprudencia, ya que en esta causal son incluidas la mas amplia gama de conductas de incumplimiento por el trabajador, aun sin ser graves.

Compartimos la opinión del ilustre maestro Mario de la Cueva de condicionar la facultad potestativa de la rescisión por parte del patrón a los siguientes presupuestos:

- a) Que se trate de un acto u omisión de alguna de las partes, que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo.
- b) Que el incumplimiento de la acción u omisión resulte grave, descartándose por inferencias de la Ley (art. 47, fr. XV, Ley Federal de Trabajo), la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias.
- c) Que se trate de un acto intencional culpable, que pudo haberse evitado".⁸⁴

(84) De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1972. p. 238.

En mérito al principio de libertad de trabajo, el trabajador puede terminar en cualquier tiempo, el contrato de trabajo, el patrón, sólo puede rescindirlo en los casos y términos taxativamente señaladas en la Ley Federal de Trabajo, (artículo 47).

Por lo antes expuesto resulta de gran trascendencia la regulación, la interpretación, aplicación y valoración de las causales de rescisión, motivadas por el trabajador, por lo que las juntas al resolver respecto a la injustificación del despido reclamado por el trabajador, deben hacerlo interpretando las disposiciones relativas a la rescisión, como justamente lo sostiene el maestro Mario de la Cueva.¹⁵⁵

A continuación mencionaremos algunas tesis importantes relativas a nuestro tema.

Tesis 106

FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, APRECIACION EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES EN RELACION CON LAS. "Las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubiesen marcado a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta

(55) *Ibidem.* P. 110.

responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad".⁸⁶

Sexta época, Quinta parte.

Tesis Relacionada:

FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, APRECIACION EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, EN RELACION CON LAS. "No es indispensable, en materia de derecho laboral, que las faltas de probidad, a fin de ser consideradas como tales, tengan que llenar los requisitos que la Ley Penal señala para que se constituyan en delitos".⁸⁷

PROBIDAD. PARA QUE LAS FALTA DE ELLA PUEDA RESCINDIRSE LA RELACION LABORAL DEBE PROBARSE QUE LA CONDUCTA ES DOLOSA. "Probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el actuar, de donde se deriva que carece de ella el sujeto de la relación laboral que adopta una conducta

(86) Apéndice al Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1985, Tomo 1. Op. Cit. pp. 293-294.

(87) Ibidem.

dolosa contraría a los principios que han quedado enunciados, a resultas de la cual se produce o puede producirse un resultado dañoso o un perjuicio distintos a los previstos por el artículo 47, fracción V de la Ley Federal del Trabajo. De lo que sea el resultado de determinada conducta, es inadmisibile hablar de falta de probidad, si no se demuestra que quien lo ocasionó tuvo el deliberado propósito de hacerlo o al menos de intentarlo, bien con el solo ánimo de causarlo, o bien a fin de obtener un beneficio para sí o para otro".⁸⁸

Amparo Directo 114/89. Robinson López Aquino. 18 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: Hugo Valderrábano Sánchez. Informe 1989. Tercera Parte. Vol. II Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Pág. 812.

Por último, recordamos que en páginas anteriores hemos criticado la elasticidad conceptual de la expresión falta de probidad y honradez, lo que ha dado lugar a que los patrones incluso la jurisprudencia incluyan conductas que no son graves.

(88) La Gaceta Laboral No. 42. Op. Cit. p. 80.

Por lo anterior resulta necesario delimitar aún más dicho concepto, restringiendo su alcance, sin embargo establecer un concepto, aún más preciso que el establecido por la jurisprudencia, resulta difícil, además de que no es misión de la ley ocuparse de definiciones. En efecto como lo hemos comentado, a analizar la jurisprudencia establecida en relación a las faltas de probidad, este concepto no se orienta en lo fundamental en un sentido patrimonialista, ya que para este concepto resulta intrascendente por ejemplo el monto de lo dispuesto por el trabajador, importándole sólo la falta de rectitud del trabajador al disponer del bienes del patrón. De esta manera encontramos que todo delito cometido en contra de las personas en su patrimonio es una falta de probidad u honradez, pero no todas las faltas de probidad y honradez tipifican delitos. De lo que se infiere que el concepto laboral de faltas de probidad y honradez es más amplio, que incluso el concepto de delito.

Lo anterior se corrobora por el hecho de que frecuentemente las faltas de probidad u honradez de los trabajadores que, aún cuando son en contra del patrón en su patrimonio, no son delictivas pero sí son causales de despido. Tal es el caso de la conducta consistente en dormirse durante las horas de trabajo, usar un vehículo del patrón con fines particulares, quedarse el cobrador de un camión con el importe de un boleto, entre otros ejemplos establecidos por la jurisprudencia.

Por lo que en conclusión, para que existan las faltas de probidad y honradez no es necesario que exista lesión al patrimonio del patrón, sino que basta que el trabajador deje de cumplir sus obligaciones con lealtad. Lo anterior lo confirman los criterios jurisprudenciales que han considerado diversas acciones u omisiones desleales de un trabajador como faltas de probidad u honradez tales son los casos en que el trabajador presenta documentos falsos al patrón para justificar las faltas de asistencia, trabaja con dos patrones en el mismo horario, abandona el trabajo, etcétera.

A nuestro juicio resulta adecuado e integro el concepto doctrinal de faltas de probidad u honradez elaborado por el distinguido maestro Roberto Muñoz, Ramón el cual sostiene que:

"Las faltas de probidad u honradez son las acciones u omisiones del trabajador, delictivas o no, lesivas del patrimonio del patrón o que, aún cuando no sean lesivas, implican un comportamiento desleal-falta de rectitud de ánimo, de hombría de bien y de integridad en el obrar".¹⁰

(10) Muñoz Ramón, Roberto. Op. Cit. p. 316.

Sin embargo no obstante lo brillante de dicha definición, no resolveríamos nada con introducirlo a través de una reforma a la Ley Federal del Trabajo, por lo anterior nuestra propuesta concreta es, que no basta establecer en la Ley Laboral una definición de faltas de probidad y honradez, puesto que esto ya lo hizo la jurisprudencia sino que deben precisarse en forma taxativa aquellas conductas graves que la integran, tal es la solución adoptada por algunos importantes contratos colectivos de trabajo como el de la UNAM, que en su cláusula 20 estipula:

... son faltas de probidad y honradez :

- a) que marque la tarjeta correspondiente a otro trabajador.

- b) que no entregue a las autoridades o a sus representantes los objetos, de dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.

- c) que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y que con posterioridad se descubra esta circunstancia.

- d) que disponga de objetos, dinero, o valores propiedad de la universidad.

●) que insinué, solicite o acepte del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el despacho o trámite de los asuntos".⁹⁰

Por supuesto la enunciación de estas conductas debe excluir las causales expresamente establecidas en el artículo 43 del ordenamiento laboral.

De esta manera, proponemos se reforme el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo para agregar a la fracción II del mismo el siguiente párrafo:

Por faltas de probidad y honradez deberán entenderse las siguientes conductas:

- a) Disponer de bienes del patrón.
- b) Dormirse en el centro de trabajo.
- c) Marcar la tarjeta de otro trabajador.
- d) Destinar el vehículo del patrón a fines particulares, sin su autorización.

⁹⁰ Contrato Colectivo de Trabajo para el personal administrativo de la UNAM 1992-1994, p. 21.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La conducta laboral de un trabajador (actos u omisiones) es regulada por el Derecho del Trabajo, señalándole éste efectos jurídicos. Así una conducta que se aparta de la honradez y de la rectitud en el obrar la ley la sanciona con la rescisión del trabajador.

SEGUNDA: Sin embargo, y en virtud de los distintos órdenes normativos, que integran nuestro orden jurídico a una determinada conducta que implique el incumplimiento de un deber, puede atribuirsele diversas responsabilidades (laboral, civil, penal), mismas que en ocasiones se mezclan y presente serias dificultades para la delimitación.

TERCERA: Si bien la palabra responsabilidad admite diversos significados en nuestra tesis la utilizamos como merecimiento, el obligado a responder de alguien o de algo. Es decir como obligación, que corresponde a una persona determinada, de reparar el daño o perjuicio causado a otra, bien por ella misma, por el hecho de las cosas, o por actos de las personas por los que deba responder.

CUARTA: La Ley Laboral entre otras causales de rescisión contenidas en el artículo 47 de la misma, establece la relativa a las faltas de probidad y honradez, esta causa incluye una variedad de conductas. Esto da lugar a que frecuentemente sean denunciados penalmente por su presunta relación con delitos patrimoniales tales como robo, abuso de confianza, fraude, daño en propiedad ajena. Originándose confusiones en cuanto a la delimitación de la conducta propiamente laboral y la penal.

QUINTA: Conforme a la Jurisprudencia, la connotación laboral de las faltas de probidad y honradez es distinta a la penal. No obstante que tienen como común denominador un hecho ilícito que entraña una conducta violatoria del deber jurídico de no dañar a nadie. Se distinguen porque para la existencia de la falta de probidad y honradez no es necesario la existencia de un daño patrimonial, y por tanto resulta irrelevante cumplir con requisitos de la Ley Penal, bastando solo una conducta ajena a un recto proceder.

SEXTA: Es frecuente que en el procedimiento laboral seguido ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, las partes aporten material probatorio consistente en actuaciones penales derivadas de una denuncia penal,

relacionada con faltas de probidad y honradez, medios de prueba que las Juntas de Conciliación deben valorar o apreciar, entendiéndose por esta actividad la que realiza la Junta en el momento de dictar el laudo con el objeto de determinar la fuerza o eficacia probatoria de cada uno de los medios de prueba desahogados.

SÉPTIMA: Las juntas de Conciliación y Arbitraje en ejercicio de la facultad soberana que les concede el artículo 842 de la Ley Laboral están autorizadas para apreciar las pruebas de un procedimiento penal en el laudo, no en función del valor que hubiesen merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la valoración que la Junta respectiva haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad.

OCTAVA: Dado la elasticidad conceptual de la palabra faltas de probidad y honradez. Y a la frecuente utilización abusiva por parte del patrón de la denuncia penal con el objeto de intimidar la conducta de los trabajadores para que estos desistan de su demanda laboral, las Juntas deben interpretar en forma restrictiva y en beneficio del trabajador dicha causal,

para arribar a la verdad real y no sólo a la formal, y así determinar cuando existe una auténtica falta de probidad, solo así se evitará hacer nugatorio el principio de estabilidad en el empleo.

NOVENA: Para superar la situación descrita en la conclusión anterior, consideramos que más que incluir una definición de faltas de probidad u honradez en la Ley Laboral, proponemos una reforma a la fracción II del artículo 47 de la misma, para que se adicione una disposición que establezca: son faltas de probidad y honradez: dormirse dentro de la jornada de trabajo, abandonar el trabajo, usar un vehículo del patrón con fines particulares, disponer de bienes del patrón para sí, etcétera.

BIBLIOGRAFIA

Alcalá Luis. Zamora y Castillo, Guillermo Cabanellas de Torres. *Tratado de la Política Laboral y Social*. Tomo II. Buenos Aires. Heliasta S.R.L. 1972.

Alcalá Zamora y Castillo, Niceto. *Proceso, Autocomposición y Autodefensa*. Tercera edición, México, U.N.A.M. 1991.

Arrilla Bas, Fernando. *El Procedimiento Penal en México*, Onceava Edición, Editorial Kratos, S.A. 1988.

Becerra Baustista, José. *El Proceso Civil en México*. Novena Edición, México, Editorial Porrúa, S.A. 1981.

Borrajo Dacruz, Efrén. *Introducción al Derecho Español del Trabajo*. Segunda Edición, Madrid, Editorial Tecnos, 1969.

Cabanellas Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo II. Buenos Aires. Bibliográfica. Omeba. 1968.

Carrancá y Trujillo, Raúl. *Código Penal Anotado*,
Décima Edición, México, Editorial Porrúa, 1983.

Cavazos Flores, Baltasar. *El Derecho Laboral en
Iberoamérica*. México, Editorial Trillas. 1981.

Couture J. Eduardo. *Fundamentos del Derecho
Procesal Civil*. Tercera Edición. Buenos Aires.
Ediciones de Palma. 1988.

Climent Beltrán, Juan. *Elementos de Derecho
Procesal del Trabajo*. México. Editorial Esfinge. 1989.

De Buen, Demófilo. *Introducción al Estudio del
Derecho Civil*. México, Editorial Porrúa, 1977.

De Buen Lozano, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*.
México. Editorial Porrúa. 1988.

De la Cueva, Mario. *El Derecho Mexicano del Trabajo*.
Tomo II, Segunda edición, México Editorial Porrúa.
1981.

Delgado Moya, Rubén. *Elementos de Derecho del Trabajo*.
Tomo I. México. Colección Jurídica. 1964.

De Pina, Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. México. Ediciones Botas. 1952.

Fix Zamudio, Héctor. *El Juicio de Amparo*. México, Editorial Porrúa, 1974.

Galindo, Garfias Ignacio; *Derecho Civil Mexicano*; Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1972; página 273.

Garizurieta, González, Jorge M. *Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México*. Segunda Edición, México. Editorial Grijalbo, S.A. 1981.

García Máñez, Eduardo. *Filosofía del Derecho*, México, Editorial Porrúa, 1974.

Gómez Lara, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Séptima Edición. México, U.N.A.M. 1987.

Guasp, Jaime. *Derecho Procesal Civil*, T.J. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1961.

Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*.
Décima Quinta Edición. México, Editorial Porrúa, S.A.
1986.

Krotoschin, Ernesto. *Instituciones de Derecho del
Trabajo*. Segunda Edición, Buenos Aires. Ediciones de
Palma, S.A. 1969.

Morales Saldaña, Hugo Italo y Tera Suck, Rafael.
Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición,
México, Editorial Trillas, 1987.

Muñoz, Ramón Roberto. *Derecho del Trabajo*.
Tomo II: Instituciones. México, Editorial Porrúa
1983.

Ovalle Fabela, José. *Derecho Procesal Civil*.
México. Editorial Harla. 1980.

Plá Rodríguez, Américo. *Los Principios del
Derecho del Trabajo*. Montevideo, Editorial Derecho
Laboral, 1975.

Pallares, Eduardo. *Derecho Procesal Civil*. Octava
Edición, México. Editorial Porrúa, S.A. 1979.

Podetti, Ramiro J. *Teoría y Técnica del Proceso Civil y Trilogía Estructural de la Ciencia del Proceso Civil*. Buenos Aires. Ediar, S.A. Editores. 1963.

Porras y López, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. México. Textos Universitarios, S.A. 1971.

Radbruch, Gustav. *Introducción a la Filosofía del Derecho*. México. Editorial F.C.E. 1983.

Rivera Silva, Manuel. *El Procedimiento Penal*. Décima Quinta Edición. México, Editorial Porrúa, 1983.

Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral*. Cuarta Edición, México. Editorial Porrúa, S.A. 1978.

Trueba Urbina Alberto. *Derecho Procesal del Trabajo*. 4 tomos, 1941-1944. Editorial Talleres Gráficos Laguna, México, D.F.

LEGISLACION CONSULTADA

Código Penal, para el Distrito Federal, Quincuagésima Primera Edición. México, Editorial Porrúa, 1993.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Instituto Federal Electoral, 1980.

Ley Federal de Trabajo de 1931, texto contenido en la Revista Mexicana del Trabajo, Número 2, Tomo IV, Abril-Junio 1981. México, STPS, 1981.

Ley Federal del Trabajo. Comentado por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima Primera Edición. México. Editorial Porrúa 1989.

OTRAS FUENTES

Apéndice al manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1985. México, STPS, 1988.

Couture, Eduardo. *Vocabulario Jurídico.* Buenos Aires. Ediciones de Palma, 1976.

Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda Edición. México, Editorial Porrúa-U.N.A.M. 1988.

Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Decimonovena Edición, Madrid, Editorial Espasa-Calpe, S.A. 1970.

Preciado Hernández, Rafael. El artículo 14 Constitucional y los principios generales de derecho. *Revista de la Facultad de Derecho de México.* (p.35). Tomo XIX, número 75-76. México. Julio-diciembre de 1969, p.65.

STPS, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, México, Editorial STPS, 1981.

Texto completo de la Ley Federal del Trabajo expedida
el 18 de agosto de 1931. *Revista Mexicana de Derecho
del Trabajo*. México 1981.