

29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ACATLAN

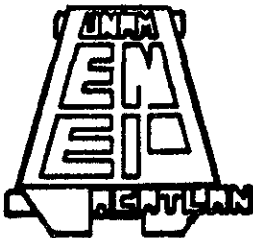


"ANALISIS DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUIS JAVIER GUZMAN RAMOS

ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL



ACATLAN, ESTADO DE MEXICO.

ENERO DE 1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

257377



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

DEDICATORIAS

A DIOS:

Por haberme permitido llegar a este momento, que aunque lleno de sacrificios, también lo está colmado de una enorme satisfacción.

A MI PADRE:

Por que siempre me ha brindado su apoyo incondicional como padre y amigo; gracias a su ejemplo de constancia y dedicación, puedo concluir esta meta. Gracias por no haber perdido la fe en mi.

A MI MADRE:

Por su amor, comprensión y ternura; por que a pesar de los problemas, ha estado a mi lado alentándome para alcanzar mis metas. Gracias por estar conmigo.

A MARI:

Con especial dedicación y cariño a mi hermana, porque siempre ha sabido comprenderme. Gracias a su invaluable sacrificio he alcanzado mi meta y puedo en parte compartir con ella este logro.

**A JESUS, RUBEN,
LEOPOLDO, FERNANDO
Y CRISTINA:**

Por que siempre creyeron en mi y me han apoyado en los momentos más difíciles de mi carrera. Gracias.

A LAURA:

Gracias por estar aquí y ahora conmigo, compartiendo no sólo los sacrificios y satisfacciones que representan este trabajo, sino además compartiendo tú vida con la mía. Gracias mi amor.

A MI ASESOR, LIC.
SERGIO TENOPALA
MENDIZABAL:

Gracias por su tiempo,
apoyo y valiosos
consejos, para la
elaboración de este
trabajo de tesis.

A MIS PROFESORES:

Por compartir sus
conocimientos y
experiencias
profesionales en la aula
de clases.

A MIS COMPAÑEROS Y
AMIGOS:

Por hacer de mi paso por
la Universidad, una de las
épocas más importantes
en mi vida personal y
profesional.

A ELVIRA, JUAN ANTONIO,
HUGO, LORENZO, FERNANDO
Y MEDARDO:

Con cariño y profundo
agradecimiento.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO:

Por permitirme formar parte de
nuestra Máxima Casa de Estudios y
de la Escuela Nacional de Estudios
Profesionales Acatlán, donde
aprendí los valores que sustentan
esta Institución.

"Mi maestro, mi abuelo y mi madre me dieron consejos muy diferentes. Y sin embargo, al igual que los cuatro pétalos de una rosa silvestre de agradable aroma, formaron un sólo conjunto, como si fuera una bella flor. En lo esencial estuvieron de acuerdo. ¡Bendito sea el hombre que ha tenido un sabio maestro, un abuelo austero, un padre espiritual y tierno y una madre prudente!"

MARCO TULIO CICERON.

INDICE

INTRODUCCION.....	V
CAPITULO I. EL DERECHO PROCESAL.	
1. CONCEPTO.....	1
2. NATURALEZA.....	11
3. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL.....	12
3.1 LEY.....	14
3.2 JURISPRUDENCIA.....	15
3.3 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.....	17
4. CLASIFICACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO SEGUN EL ARTICULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	19
4.1 LA CONSTITUCION, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUS REGLAMENTOS Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES.....	20
4.2 LA ANALOGIA.....	23
4.3 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO QUE DERIVAN DE LA CONSTITUCION, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE SUS REGLAMENTOS, DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES; LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO Y LOS DE JUSTICIA SOCIAL DERIVADOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	23
4.4 LA JURISPRUDENCIA.....	26
4.5 LA COSTUMBRE.....	27
4.6 LA EQUIDAD.....	28

CAPITULO II. PROCESO.

1. CONCEPTO	30
2. CLASIFICACION DE PROCESO.	40
2.1 PROCESOS POR SU MATERIA.	40
2.2 PROCESOS POR SU FORMA.	41
2.3 PROCESOS POR SU DINAMICA.	44
2.4 PROCESOS POR SU DIMENSION.	44
2.5 PROCESOS ORDINARIO Y ESPECIAL.	45
2.6 PROCESOS VOLUNTARIO Y CONTENCIOSO.	45
2.7 PROCESOS POR SUS FINES Y NATURALEZA.	46
3. PARTES EN EL PROCESO.	47
4. ACCION.	56
4.1 ELEMENTOS DE LA ACCION.....	64
4.2 CLASIFICACION DE LA ACCION.	68
5. EXCEPCION Y DEFENSA.	70
5.1 CLASIFICACION DE LA EXCEPCION.	75

CAPITULO III. EL PROCESO LABORAL.

1. CONCEPTO.	77
2. NATURALEZA.	79
3. FIN DEL PROCESO LABORAL.	81
4. PRINCIPIOS PROCESALES.	83

III

4.1 PUBLICIDAD	86
4.2 GRATUIDAD	86
4.3 INMEDIATEZ	87
4.4 ORALIDAD	88
4.5 DISPOSITIVO	89
4.6 ECONOMIA	90
4.7 CONCENTRACION	91
4.8 SENCILLEZ	92
4.9 SUPLENCIA DE LA DEMANDA	93
4.10 DESIGUALDAD PROCESAL	95
5. CLASIFICACION DEL PROCEDIMIENTO LABORAL	98
5.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO	105
5.2 PROCEDIMIENTO ESPECIAL	120
5.3 CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA	124
5.4 PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE HUELGA	131
5.5 PROCEDIMIENTO DE EJECUCION	140
5.5.1 PROCEDIMIENTO DE EMBARGO	141
5.5.2 REMATES	145
5.6 TERCERIAS Y PREFERENCIAS DE CREDITO	147
5.7 PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL	149
CAPITULO IV. LA CARGA DE LA PRUEBA	
1. PREAMBULO	152
1.1 VALORIZACION DE LA PRUEBA	167
2. CONCEPTO	169
3. DISTRIBUCION DE LA CARGA DE LA PRUEBA	176
3.1 CARGA GÉNERICA	182

IV

3.2 CARGA ESPECIFICA.	185
4. LA PRUEBA EN CONTRARIO.	187
5. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.	193
CAPITULO V. EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.	
1. ANTECEDENTES.	198
2. NATURALEZA JURIDICA.	210
3. FIN Y EFECTOS JURIDICOS.	215
4. FORMAS Y TERMINOS EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.	221
4.1 INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.	254
4.2 ACCION DE REINSTALACION.	258
5. CALIFICACION DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.	260
6. JURISPRUDENCIA.	266
CONCLUSIONES.	279
BIBLIOGRAFIA.	282
LEGISLACION Y REVISTAS.	288

INTRODUCCION

El trabajo, fuente de producción y desarrollo de cualquier sociedad, es considerado por la Constitución un derecho y deber sociales, por tanto, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil; conceptos fundamentales que devienen del contenido y sentido social de la Constitución Política de 1917 que dio a nuestra sociedad, rompiendo con los moldes clásicos de otras constituciones, los derechos mínimos a las trabajadoras consagrados en su artículo 123.

El trabajo es un elemento fundamental para el desarrollo económico de cualquier país, por tanto nuestra Constitución establece la necesidad y obligación a la vez, de promover la creación de fuentes de empleo y de organizaciones sociales para el trabajo.

Además de establecerse los derechos mínimos a favor del trabajador que derivan de una relación de trabajo, el artículo 123 Constitucional instituye la forma y términos procedimentales para acudir a los Tribunales del Trabajo, cuando se viole en perjuicio del trabajador algunos de esos derechos consagrados a su favor.

Así, en caso de que un trabajador sea despedido sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación sindical, o bien, por haber formado parte en una huelga lícita, el citado artículo 123 establece la obligación a cargo del patrón y a elección del trabajador de la posibilidad de solicitar mediante un procedimiento determinado y ante los Tribunales del Trabajo, la reinstalación en su trabajo o la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario. En primer término, la acción de reinstalación significa que el trabajador desea continuar con la relación laboral; y en segundo, el hecho de que el trabajador elija la acción de indemnización constitucional significa que no desea continuar con esa relación.

Ahora bien, a propósito de la carga de la prueba respecto al despido del trabajador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció a favor del trabajador

la presunción del despido porque consideró que cuando un trabajador es despedido, el patrón lo hace de una forma discreta, careciendo el trabajador de los elementos para acreditar tal hecho; por tanto, al patrón corresponde la carga de la prueba para acreditar que el trabajador abandonó el trabajo o que tuvo causa justificada para despedirlo.

Ese criterio al respecto de la carga de la prueba de la actora, estuvo vigente por un tiempo, hasta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación y atendiendo a la práctica reiterada de los Tribunales Laborales, establece de que en caso de que el patrón niegue el despido y ofrezca al trabajador regresar a sus labores, corresponde a este último comprobar que efectivamente fue despedido.

Es precisamente punto principal de estudio de este trabajo la figura que se apunta: el Ofrecimiento del Trabajo, que es una figura poco explorada por los tratadistas y *analizada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación*.

La figura del ofrecimiento del trabajo encierra una serie de características especiales que vale la pena analizar, sin olvidar la naturaleza y efectos jurídicos que hacen de ella una buena alternativa del patrón en el procedimiento laboral.

CAPITULO I

DERECHO PROCESAL

1. CONCEPTO.

En la mayoría de los Estados Modernos, en los que impera el Estado de Derecho, está prohibida la autodefensa de los derechos del individuo; esto significa que el Estado prohíbe que los gobernados se hagan justicia por su propia cuenta para reclamar sus derechos, por tanto, el mismo Estado a través de los órganos correspondientes será el encargado de administrar justicia entre los particulares, suponiendo con ello una *"... ordenación jurídica adecuada que salvaguarde el interés de los particulares y el público en el mantenimiento de la legalidad."*¹

México, al igual que los Estados Modernos, prohíbe que los gobernados ejerciten sus derechos por su propia mano; esto es, no pueden ejercitar sus derechos sino mediante la forma y términos establecidos en las leyes aplicables a tal caso. Estos puntos importantes se encuentran establecidos en los artículos 13, 14, 16, 17, 19, 20 y 21 de la Constitución Política, mismos que consagran las garantías individuales de legalidad, seguridad jurídica y de debido proceso legal.

La garantía de debido proceso legal se encuentra contemplada en los artículos 14 y 17 Constitucionales, mismos que también marcan las bases y principios constitucionales del Derecho Procesal. Veamos, como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 toca de una forma importante los elementos principales y los principios generales que integran al Derecho Procesal.

Uno de los principios importantes del Derecho Procesal, es el mencionado en el artículo 14 constitucional, mismo que establece en lo conducente lo siguiente:

¹ Rafael de Pina, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Décima Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1974, pág. 203.

"A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho."

Existen elementos importantes en este artículo de la Constitución, mismo que se analizan de la siguiente forma:

El artículo que se comenta establece en su segundo párrafo que:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio..."

Aquí, el concepto de juicio constituye un elemento primordial del derecho procesal. La idea de juicio equivale a proceso jurisdiccional, es decir, una secuela de actos jurídicos procesales concatenados entre sí, afectos a un objeto común que les propicia la unidad entre sí mismos. Ese objeto común estriba en la realización de un acto jurisdiccional por excelencia desplegado por la función jurisdiccional del Estado, llamado sentencia.

Sigue diciendo el artículo de referencia:

"... seguido ante los tribunales previamente establecidos ..."

El Estado es el único facultado y obligado constitucionalmente para administrar justicia entre los particulares, por tanto se provee de órganos especializados para tal efecto. La idea de tribunales aquí concebida debe entenderse en un sentido amplio,

esto es, se debe considerar a los órganos jurisdiccionales del Estado que estén constitucionalmente establecidos y ante los cuales deba desarrollarse el juicio del que habla éste artículo, hállese de órganos formal y materialmente jurisdiccionales, o de órganos materialmente jurisdiccionales.

Hay que recordar que para el mejor desarrollo de la función estatal se establecen tres poderes fundamentales: Poder Legislativo, Poder Ejecutivo y Poder Judicial. Cada uno de éstos poderes realiza dentro de su respectiva competencia actos formales y materiales.

Esto es, los actos formales atienden exclusivamente a la naturaleza de los poderes que los emiten; verbigracia, el Poder Legislativo cuya función primordial es crear leyes, emite actos formalmente legislativos; el Poder Ejecutivo que desarrolla la función administrativa del Estado, despliega actos formalmente administrativos; y el Poder Judicial que tiene a su cargo la función jurisdiccional del Estado, dicta actos formalmente jurisdiccionales.

Por otro lado, los actos materiales de los poderes del Estado, atienden a los elementos y naturaleza propia del acto jurídico que estén realizando; esto es, el Poder Legislativo realiza actos formal y materialmente legislativos, pero puede también realizar actos materialmente administrativos o materialmente jurisdiccionales; el Poder Ejecutivo realiza formal y materialmente actos administrativos, pero puede también realizar actos materialmente legislativos o materialmente jurisdiccionales; y por último, el Poder Judicial realiza actos formal y materialmente jurisdiccionales, pero puede realizar también actos materialmente administrativos o materialmente legislativos.

Ahora bien, la idea de tribunal aquí dada, no debe entenderse en su acepción meramente formal para hablar del juicio o proceso jurisdiccional, no se puede considerar exclusivamente a los órganos jurisdiccionales que estén constitucional y legalmente adscritos al Poder Judicial Federal o local y que por su propia naturaleza realizan actos jurisdiccionales; sino que, dentro del concepto de tribunal, también se

encuentran contemplados órganos administrativos que realizan actos eminentemente jurisdiccionales, teniendo consecuentemente la facultad de poder conocer y resolver de determinados juicios o procesos jurisdiccionales, aunque formalmente pertenezcan al Poder Ejecutivo. Caso específico de esta última observación, lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Federales o Locales, en atención a lo siguiente

Nestor de Buen² indica que existe una clara dependencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje respecto del Poder Ejecutivo, toda vez que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al titular de dicho poder nombrar al Presidente de la referida Junta.

Por lo que hace a las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal, corresponde a los gobernadores y al *Jefe del Departamento del Distrito Federal la designación del presidente de dichas juntas*, de acuerdo al artículo 623 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Por último, a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a los gobernadores de los Estados o al *Jefe del Departamento del Distrito Federal*, les corresponde asignar la jurisdicción territorial de las juntas especiales, sean Federales o Locales, respectivamente (artículos 606 y 622 de la Ley Federal del Trabajo), disponer su integración y funcionamiento (artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo) y la determinación del personal jurídico que deba hacerse cargo de ellas (artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo).

De lo anterior se desprende que la Junta de Conciliación y Arbitraje, sea Federal o Local, pertenecen a la esfera del Poder Ejecutivo, siendo en consecuencia un órgano *formalmente administrativo*, que aunque no existe *disposición legal expresa* que así lo establezca, existen ciertos indicios que llevan a esa conclusión.

Así mismo, el mencionado artículo continúa diciendo

² Cfr. Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta Edición Ed. Porrúa, S A México, 1996, pág. 150

“...en el que se cumplan con las formalidades esenciales del procedimiento...”

El que se mencione que deben seguirse las formalidades esenciales del procedimiento, me lleva a enmarcar a tales como los actos jurídicos procesales concatenados entre sí, que constituyen el proceso jurisdiccional, además de seguir manteniendo la idea principal de proceso. En cualquier procedimiento en que se haga consistir el juicio o proceso jurisdiccional, previo a cualquiera de los actos prohibitivos para las autoridades que se establecen en este artículo, deben observarse las formalidades procesales esenciales. Dichas formalidades encuentran su razón de ser en la propia naturaleza de todo procedimiento en el que se desarrolle una función jurisdiccional, esto es, la función jurisdiccional del Estado que se despliega para resolver los conflictos jurídicos.

A mayor abundamiento, cuando el artículo de referencia establece que se deben seguir las formalidades esenciales del procedimiento, concretamente se refiere a requisitos de tiempo, forma y circunstancia que deben ser respetados y, en cierto momento, exigidos por los tribunales. Esto es, para exigir del tribunal competente la solución de un conflicto determinado, primeramente se debe tener derecho a ello. Si se considera que el derecho es suficiente para impulsar la maquinaria procesal del Estado, se deben seguir ciertos requisitos para que la acción prospere, tales como: Ejercitar la acción dentro del término establecido por la norma jurídica aplicable y ante el Tribunal correspondiente; agotar todas las etapas procesales que marque la ley relativa, a efecto de proporcionar al tribunal todos los elementos necesarios para que esté en posibilidad de emitir su fallo.

Ahora bien, el artículo 17 constitucional reza lo siguiente:

*“Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.
Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las*

leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil."

Este artículo consagra la garantía de seguridad jurídica. Esta garantía constitucional se traduce propiamente en una relación jurídica existente entre el gobernado por un lado y el Estado y sus autoridades por el otro. Esto significa que por una parte el mencionado artículo establece para los gobernados una prohibición, esto es, una obligación de no hacerse justicia por su propia cuenta en caso de que crean lesionados sus derechos y además, se establece el derecho de poder exigir a los tribunales del Estado la administración de justicia, ya que ellos son los encargados de poder resolver los conflictos jurídicos entre los gobernados.

En estos dos artículos 14 y 17 constitucionales, además de encontrarse contempladas las garantías de audiencia y de seguridad jurídica, respectivamente, también se encuentran asentadas las bases del derecho procesal, ya que de ambos se desprende los elementos primordiales que integran el concepto de derecho procesal y mediante las cuales deben llevarse a cabo la función jurisdiccional del Estado.

Así las cosas, el artículo 14 constitucional dice que para que la privación de alguno de los derechos de cualquier individuo, tutelados por la Constitución, sea jurídicamente válido, es menester que dicha privación tenga respaldo en un acto jurídico emanado de la función jurisdiccional del Estado ejercida a través de:

a) La existencia de un conflicto jurídico entre dos o más individuos con intereses jurídicamente válidos para poderlo resolver mediante la realización de un juicio, entendiéndose como proceso jurisdiccional.

b) Seguido ante los tribunales; órganos constitucional y legalmente constituidos por el Estado, mediante los cuales éste despliega su función jurisdiccional a efecto de poder resolver los conflictos jurídicos entre los particulares; y

c) En el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento que determinen las leyes aplicables al caso. Entiéndase éstas, como los requisitos procesales de tiempo, forma y modo que se deben cumplir para que los tribunales puedan actuar frente al conflicto planteado, teniendo así la posibilidad para emitir su fallo.

El artículo 17 constitucional establece el elemento subjetivo del derecho procesal al imponer por un lado la obligación a los gobernados de no hacer justicia por propia cuenta, por que para ello están creados los tribunales, además de que en este supuesto también se configura un derecho subjetivo de poder acudir a los tribunales para poder exigir que se aplique la ley, administrando justicia cuando vean lesionados sus más elementales derechos.

Estos elementos integran el derecho procesal, por lo que al conceptualizarlos, los tratadistas deben referirse a ellos en forma directa o indirecta, pero siempre deben tomarlos en cuenta para hacer valer su concepto de derecho procesal

Antes de analizar los diversos conceptos de derecho procesal que han dado diversos tratadistas de la materia, es importante resaltar lo que acertadamente indica el profesor Eduardo Pallares respecto a la conceptualización del derecho procesal. El dice que el derecho procesal al ser considerado como un todo o conjunto unitario y sistematizado de normas jurídicas que reglamentan el proceso en general, en la práctica se distinguen claramente las disciplinas indicadas según la ley aplicable.³

³ Cfr. Eduardo Pallares, Derecho Procesal Civil, Quinta Edición Ed. Porrúa, S. A., México. 1974, pág. 25 y ss.

Lo anterior a propósito de que algunos tratadistas piensan que es tarea complicada conceptualizar al derecho procesal, dadas las distintas disciplinas que del derecho existen, olvidándose que en las diversas disciplinas del derecho procesal existen conceptos y elementos generales que abrazan por igual a todas las disciplinas y que hacen que el derecho procesal sea un todo o conjunto unitario como lo dice Eduardo Pallares y sólo se distinguen por el objeto del que trata cada disciplina. Así, se puede decir que existe derecho procesal penal, derecho procesal civil, derecho procesal laboral, derecho procesal mercantil, derecho procesal administrativo, etc., pero todos contemplan conceptos y elementos que devienen de la teoría general del proceso.

Ahora bien, al referir el concepto de derecho procesal, citaré lo que el Diccionario Jurídico Mexicano dice:

*"Derecho Procesal es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo."*⁴

Así mismo, el maestro Eduardo García Máynez al hablar de las disciplinas del derecho en su libro titulado Introducción al Estudio del Derecho, da una definición de derecho procesal que vale la pena tomar en cuenta. Así, dicho catedrático dice que derecho procesal es:

*"el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación, y en caso necesario, ordenen que se haga efectiva."*⁵

⁴ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M., Ed. Porrúa, S. A., México, 1993, Tomo D-H, pág. 1034.

⁵ Eduardo García Máynez, Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, S. A., México, 1990, pág. 143.

Eduardo Pallares⁶ dice al respecto que el derecho procesal *"...no es otra cosa que el conjunto de verdades, principios y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con él. Por proceso jurisdiccional se entiende lo que vulgarmente se llaman juicios del orden civil, penal, administrativo o laboral, etc."*

Carnelutti define al derecho procesal como *"...el conjunto de preceptos impuestos mediante las sanciones a fin de conseguir que la actividad procesal se despliegue según las leyes técnicas y las leyes éticas."*⁷

Resulta muy interesante e ilustrativo el concepto de derecho procesal que el profesor Rafael de Pina⁸ elabora, al considerar que el derecho procesal debe abordarse desde dos significaciones: como derecho procesal positivo y como derecho procesal científico. Al primero de ellos, se refiere como *"... conjunto de normas jurídicas procesales..."*; al segundo como *"... rama de la Enciclopedia Jurídica que tiene por objeto el estudio de la función jurisdiccional, de sus órganos y de su ejercicio."*

Complementa el concepto del profesor Rafael de Pina lo siguiente:

"Considerado como una rama de la Enciclopedia Jurídica, el derecho procesal es la disciplina que tiene por objeto el estudio del sistema de las instituciones mediante las cuales el Estado cumple una de sus funciones características, la función jurisdiccional. Considerado como una rama de la legislación, el derecho procesal es el conjunto de normas destinadas a regular el ejercicio de la función jurisdiccional, a la constitución de sus órganos específicos y a establecer la competencia de éstos."

Entre otras concepciones del derecho procesal en sus diversas disciplinas, existen algunas que ofrecen cierto interés y singularidad, y que confirman el que cada una de ellas toman en cuenta los elementos principales de la definición; entre otras se encuentran las siguientes:

⁶ Eduardo Pallares, op. cit., pág. 9

⁷ Instituciones de Derecho Procesal Civil, Traducción de Santiago Sentís Melendo. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1973, pág. 4

⁸ Rafael de Pina, op. cit., pág. 17 y 18.

Chiovenda⁹ indica: *"Llámesse ley procesal la que regula la actuación de la ley en el proceso y particularmente la que regula la relación jurídico procesal."*

Según Lorenzo Prieto Castro¹⁰ el derecho procesal en sentido objetivo, es el conjunto de normas que ordenan el proceso, regulan la competencia del órgano público que en él se actúa, la capacidad de las partes, los requisitos, forma y eficacia de los actos procesales, los efectos de la cosa juzgada y las condiciones para el desenvolvimiento del proceso incluida la ejecución de la sentencia.

Luego de mencionar una mínima parte de las definiciones que se han dado del derecho procesal, se llega a la conclusión de que todas ellas, con distintas palabras, se refieren al objeto principal que persigue el derecho procesal.

Al respecto, es de considerarse que para definir el derecho procesal, basta con precisar su objeto, sin pasar por alto sus elementos principales, así la definición será válida.

Así pues, el concepto de derecho procesal que creo adecuado, tomando, desde luego, en consideración las conceptualizaciones que se han mencionado por los diversos tratadistas de la materia, sin menospreciar ninguna de ellas, es el siguiente:

El derecho procesal es el conjunto unitario y sistemático de normas jurídicas que establecen la constitución y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales del Estado, así como, la regulación y reglamentación del proceso jurisdiccional en general; estableciendo la forma y términos mediante los cuales las partes desarrollan sus actos jurídico procesales ante dichos órganos jurisdiccionales, con el objeto de que éstos puedan resolver un conflicto de intereses jurídicos, aplicando una norma jurídica sustantiva al caso concreto.

⁹ Chiovenda, Principios de Derecho Procesal Civil, Traducción José Casáis y Santaló, Tomo I, Institución Editorial Reus, Madrid, 1972, pág. 135.

¹⁰ Citado por Briseño Sierra, op. cit., pág. 56.

Es importante destacar que las normas jurídicas que constituyen el derecho procesal, primeramente tienen por objeto la creación, constitución y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, también conocidos como tribunales; en un segundo aspecto, el derecho procesal, siendo conjunto de normas jurídicas, tiene por objeto establecer la forma y términos procesales mediante los cuales las partes actúan en el proceso jurisdiccional o juicio.

Este concepto, al igual que los conceptos dados por los diversos tratadistas, así como lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Política, hace referencia a los elementos que se deben tomar en cuenta para su eficacia; por lo tanto, el derecho procesal es el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso o juicio como lo contempla el referido artículo 14 constitucional, estableciendo la creación, constitución y funcionamiento de los tribunales, así como la forma y términos que constituyen al proceso, seguido ante los referidos tribunales del Estado, buscando definitivamente la solución de un conflicto entre particulares que vean afectada su esfera jurídica.

2. NATURALEZA.

El derecho procesal forma parte de la rama del derecho público, porque reglamenta la actividad de los órganos jurisdiccionales del Estado, como son los que conforman el Poder Judicial, ya sea Federal o local y porque tiene como fin realizar una función de interés general, exclusivamente encomendada al Estado por mandato constitucional; esto es, la función jurisdiccional de establecer la paz social y la convivencia de los particulares mediante la aplicación estricta de las normas jurídicas.

El Estado a través de los órganos jurisdiccionales es el único encargado de aplicar la norma jurídica y, por tanto, esto hace que la disciplina del derecho procesal se encuentre dentro de la rama del derecho público.

Además de pertenecer a la rama del derecho público, el derecho procesal en su mayoría está conformado de normas jurídicas de carácter instrumental o adjetivo, que difieren de las normas jurídicas materiales o sustantivas. Esto es, mientras las normas jurídicas de carácter material o sustantivas establecen para los particulares o gobernados, derechos y obligaciones, que adquieren de acuerdo a la posición que guarden frente a la norma, referentes a situaciones concretas que la misma norma impone, como son obligaciones de dar, hacer o no hacer; las normas jurídicas de carácter instrumental o adjetivas, marcan la forma y términos de como los órganos jurisdiccionales del Estado declaran la existencia de un derecho o de una obligación, en su caso, ordenando así mismo que se haga efectiva. Es decir, las normas jurídicas de carácter instrumental o adjetivas, indirecta o mediatamente resuelven los conflictos de intereses a través de la actividad de los órganos jurisdiccionales, mientras que las normas de carácter material o sustantivas lo hacen en forma directa o inmediata.

3. FUENTES.

Siguiendo la línea del destacado maestro Eduardo García Máynez¹¹, el término de fuente debe estudiarse en sus tres acepciones: Fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas del derecho. Las primeras se refieren a los procesos de creación de la norma jurídica; las segundas a los factores y elementos que determinan el contenido de la norma jurídica; y las últimas se refieren a los documentos que encierran el texto de la norma. En este sentido, dentro de las fuentes formales encontramos a: la ley (norma jurídica), la costumbre y la jurisprudencia.

Ahora bien, Eduardo Pallares¹² considera que fuentes del derecho o fuentes jurídicas es todo aquello que da nacimiento al derecho objetivo, esto es, a las normas jurídicas sean de carácter adjetivo o sustantivo. Algunos tratadistas, como Carnelutti¹³, consideran como fuentes del derecho, además de la ley (norma jurídica) y la costumbre, al uso, el reglamento, los contratos privados, el contrato colectivo, las

¹¹ Eduardo García Máynez, op. cit , pág. 51 y ss.

¹² Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., México, 1991, pág. 379.

¹³ Citado por Eduardo Pallares, ibidem.

ordenanzas de las corporaciones, las sentencias. Sin embargo, la mayoría de los tratadistas, en oposición a los primeros, exclusivamente consideran fuente del derecho aquellas que engendren las normas de carácter general, abstracto e impersonales, entre las cuales no pueden estar comprendidas las estipulaciones de un contrato o lo resuelto en una sentencia

En un sentido técnico, como lo apunta el profesor Rafael de Pina¹⁴, fuentes del derecho son los modos o formas mediante los que en una sociedad constituida se manifiestan y determinan las reglas jurídicas.

El citado tratadista distingue entre fuentes directas e indirectas. Según él, las primeras son aquellas que encierran en sí la norma, entre las que se puede considerar a la ley, la costumbre y los principios generales del derecho. Las segundas son las que ayudan a la producción y comprensión de la norma jurídica, entre las que se pueden considerar la jurisprudencia, el derecho natural, el derecho científico, las leyes históricas, la analogía y la equidad.

Generalmente cuando se habla de fuente del derecho, siempre se refiere a la fuente que engendra normas jurídicas de carácter material o sustantivo; en ese sentido hay diversos criterios para clasificar a las fuentes del derecho; pero cuando se refiere estrictamente a las fuentes del derecho procesal, mismo que está constituido por normas jurídicas de carácter adjetivo o material, se debe considerar el criterio que establecé que sólo son fuentes del derecho aquellas que engendren normas jurídicas de carácter general, abstractas e impersonales.

Para el desarrollo del presente punto de este trabajo, primeramente se tomara en cuenta el contenido del artículo 14 constitucional, por ser precisamente la Norma Fundamental en el sistema jurídico. Ahora bien, no se debe pasar por alto que el presente trabajo de tesis se enfoca al derecho procesal del trabajo, por lo tanto, también se tomara en cuenta para el estudio de las fuentes, pero del derecho

¹⁴ Instituciones de Derecho Procesal Civil, op. cit., pág. 22 y ss.

sustantivo y adjetivo del trabajo, lo que establece el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Primeramente, el artículo 14 Constitucional establece las fuentes del derecho procesal, mismo que en su último párrafo dice:

“En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho.”

De lo antes escrito y de acuerdo a la Constitución Política, las fuentes del derecho procesal son:

- a) En primer término la ley, entendida ésta como norma jurídica;
- b) En segundo término y cuando la norma jurídica es insuficiente se deberá estar a la interpretación de la norma, es decir, la jurisprudencia que emita la Suprema Corte de Justicia de la Nación; y
- c) Los principios generales del derecho.

Estas tres fuentes del derecho procesal son las que se deducen del contenido del artículo 14 de nuestra Constitución; sin embargo, se considerarán en cuenta también, las fuentes del derecho del trabajo que se deducen del contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, pero en el siguiente apartado de este capítulo. Por el momento se hablara de la ley, la jurisprudencia y los principios generales del derecho.

3.1 LA LEY.¹⁵

A la ley se le define como el producto del proceso legislativo por el cual uno o varios órganos del Estado, formula y promulga determinadas normas jurídicas que

¹⁵ Cfr. Eduardo García Máynez, Introducción al Estudio del Derecho, op. cit., pág. 51 y ss.

tienen el carácter de abstractas, generales e impersonales, mismas que comúnmente conocemos como leyes

En México el órgano del Estado encargado de promulgar normas jurídicas, es el Poder Legislativo de la Federación, mismo que esta conformado por la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados.

En éste órgano se desarrolla todo el proceso legislativo por medio del cual se crean las normas jurídicas, mismo que consta de seis etapas: Iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciación de la vigencia.

Es importante decir que la ley es la fuente más importante del derecho procesal, ya que en primer término, es ésta la que determina la forma y términos de la actuación de las partes en cualquier proceso; además determina el funcionamiento e integración de los tribunales, sean civiles, penales, administrativos o laborales.

Siendo la ley o norma jurídica, fuente principal del derecho procesal, el Estado a través del Poder Legislativo ha promulgado los diversos ordenamientos que rigen los diversos procesos que existen en el sistema jurídico, como son: Código Federal de Procedimientos Civiles, Código Federal de Procedimientos Penales, Ley Federal del Procedimiento Administrativo, Código Fiscal de la Federación, Ley Federal del Trabajo en su aspecto adjetivo, entre otros.

3.2 JURISPRUDENCIA.¹⁶

La definición romana clásica de jurisprudencia, misma que fue elaborada por Ulpiano, decía que era la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y de lo injusto. En este sentido, jurisprudencia es la ciencia del derecho, esto es, conjunto de conocimientos científicos relativos a todos los aspectos jurídicos.

¹⁶ Cfr. Ignacio Burgoa, *El juicio de Amparo*, Ed. Porrúa, S A , México, 1992. pág. 817 y ss.

Dentro del terreno positivo legal, jurisprudencia es la interpretación que de la ley o norma jurídica hace el Poder Judicial de la Federación a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, dentro de sus respectivas competencias. Estos órganos son los únicos facultados para poder interpretar a la ley o norma jurídica, cuando la misma sea oscura e imprecisa de acuerdo a lo establecido por el artículo 14 constitucional.

Dada la importancia de la jurisprudencia en el sistema jurídico, considero oportuno citar la definición que de la misma ha elaborado el Dr. Ignacio Burgoa Orihuela, consiguientemente *"... ésta, en su aspecto positivo jurisdiccional, se traduce en las consideraciones, interpretaciones, razonamientos y estimaciones jurídicas que hace una autoridad judicial en un sentido uniforme e ininterrumpido, en relación con cierto número de casos concretos semejantes que se presentan a su conocimiento, para resolver un punto de derecho determinado."*¹⁷

Según el artículo 192 de la Ley de Amparo, la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas, será obligatoria para éstas, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Así mismo, el mencionado artículo dice que las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por 14 ministros, si se trata de jurisprudencia de Pleno¹⁸, o por 4 ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

¹⁷ Ignacio Burgoa, op. cit., pág. 818.

¹⁸ El artículo 192 de la Ley de Amparo vigente aún establece que las resoluciones que vayan a constituir jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, deberán ser aprobadas por 14 ministros por lo menos. De acuerdo al artículo Décimo Quinto transitorio de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de mayo de 1995,

Los Tribunales Colegiados de Circuito también pueden establecer jurisprudencia según el artículo 193 de la citada ley, misma que será obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales. Para que las resoluciones que dicten los Tribunales Colegiados de Circuito establezcan jurisprudencia, lo resuelto en ellas deberá sustentarse en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, pero en este caso deberán ser aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integren cada tribunal

Así pues, la jurisprudencia que emitan la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito será fuente del derecho procesal, ya que cuando la norma jurídica sea oscura e imprecisa, la interpretación que al respecto hagan los mencionados órganos del Poder Judicial, tendrá fuerza normativa y será obligatoria para suplir las deficiencias de la propia norma

3.3 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Hablar de los principios generales del derecho no es tarea fácil, si se toma en consideración que, aún en la actualidad, la mayoría de los tratadistas han desarrollado una diversidad considerable de opiniones al respecto. Sin embargo, no se debe pasar por alto el objetivo que los principios generales del derecho tienen en el sistema jurídico; esto es, los principios generales del derecho como una *"... fuente de colmación de las lagunas de la ley o como supletoria de la falta de ésta para resolver los conflictos jurídicos en los términos del cuarto párrafo del artículo 14 constitucional."*¹⁹

las resoluciones del Pleno de la Suprema Corte constituyen jurisprudencia siempre y cuando sean aprobadas por lo menos por 8 ministros y no por 14 como se sigue contemplando en la Ley de Amparo

¹⁹ Ignacio Burgoa, Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, Ed. Pomúa, S.A., México, 1992, pág. 356.

Principios generales del derecho son, según Ricardo Couto²⁰, *"... aquellas máximas del derecho natural, de justicia universal, que están encerradas en el corazón de todos los hombres y que por la verdad que encierran han recibido el nombre de Razón escrita"*.

Giorgio del Vecchio²¹ considera que *"... los principios generales del derecho emanan de la razón jurídica natural y representan al mismo tiempo las directrices fundamentales del sistema positivo."*

Federico de Castro y Bravo²², según cita de Rafael Sánchez Vázquez, relativo a los principios generales del derecho, dice:

"La expresión principios generales del derecho permite comprender todo el conjunto normativo no formulado, o sea, aquel impuesto por la comunidad que no se manifiesta en forma de ley o de costumbre. Esta es su ventaja respecto de otros términos como principios de justicia, principios de derecho natural, equidad o razón natural; con ella se alude también a los demás tipos de normas no formuladas, principios sociales y principios políticos."

El referido autor concluye diciendo que los principios generales del derecho son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación y, a la vez, el recurso siempre utilizable en defecto de normas formuladas.

Por su parte, el Dr. Ignacio Burgoa²³, en su Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, apunta que los principios generales del derecho, se han considerado como las normas que se obtienen inductivamente de uno o de varios sistemas de derecho positivo, sistemas que a su vez están informados por múltiples factores culturales de los que participan los pueblos que reconocen un común origen histórico. En ese tenor los principios generales del derecho, proceden del

²⁰ Citado por Rafael Sánchez Vázquez, *La Libertad e Igualdad Jurídica como Principios Generales del Derecho*, Ed. Porrúa, S.A., México, 1995, pág. 35.

²¹ Citado por Rafael Sánchez Vázquez, *op. cit.* pág. 38.

²² *Idem*, pág. 41.

²³ Ignacio Burgoa, *op. cit.* pág. 358.

estudio y análisis que se hace a las instituciones jurídicas históricamente dadas en un ordenamiento jurídico, y que autorizan a elaborar reglas comunes de carácter general.

Así las cosas, en concepto del Dr. Ignacio Burgoa los principios generales del derecho "... son las normas elaboradas por la mente investigadora mediante el análisis inductivo del sistema jurídico mexicano y de los sistemas culturales afines, con vista a establecer, en juicios lógicos en que deben traducirse tales principios, las notas uniformes que rijan a todas las instituciones integrantes de tales sistemas."²⁴

4. CLASIFICACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO SEGUN EL ARTICULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como se mencionó al abordar el punto de las fuentes del derecho procesal, el primer acercamiento al tema lo es el contenido del artículo 14 constitucional, ya que, por tratarse de la Norma Fundamental, contiene las fuentes primeras del derecho procesal: la ley, la jurisprudencia y los principios generales del derecho.

Ahora bien, el tema principal del presente trabajo de tesis se sitúa en el campo del derecho procesal del trabajo, circunstancia por la cual se considerarán como fuentes especiales del derecho sustantivo y adjetivo del trabajo, las que se deducen del contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Del contenido del artículo antes citado, son fuentes del derecho sustantivo y adjetivo del trabajo:

²⁴ Ibidem.

1. Las que se encuentran establecidas en la Constitución, en la propia Ley Federal del Trabajo, o en sus Reglamentos, o en las Tratados Internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo 133 constitucional;

2. La analogía;

3. Los principios generales que deriven de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo o de sus Reglamentos, o de los Tratados Internacionales, los principios generales del derecho y los de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional;

4. La jurisprudencia;

5. La costumbre; y

6. La equidad.

4.1 LA CONSTITUCION, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUS REGLAMENTOS Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

Según el contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, en primer término se tomarán en cuenta, como fuente del derecho sustantivo y adjetivo del trabajo, las disposiciones expresas de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos y de los Tratados Internacionales aprobados con apego al artículo 133 Constitucional.

A) La Constitución. Tal como lo dispone el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, en primer término se debe atender a la disposición expresa de la Constitución. Al respecto, se contempla en el artículo 5º consagrada la llamada garantía de libertad de trabajo.

"ART. 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. ..."

El artículo 123 Constitucional es la base del derecho del trabajo, pues en su contenido se aprecia la declaración de los derechos sociales de los trabajadores. Además de ser complemento al contenido del artículo 5º constitucional, es por mucho, el artículo 123, abundante en derechos sociales de los trabajadores, que deben ser respetados por todo patrón. Sin lugar a dudas, es el artículo 123 de la Constitución, punto de partida del llamado derecho social.

Basta tan sólo citar el primer párrafo de este artículo, para entender los alcances del derecho del trabajo, reivindicador de los derechos fundamentales de los trabajadores.

"ART. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. ..."

B) Ley Federal del Trabajo. El ordenamiento jurídico que sigue a la Constitución, de acuerdo al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, como fuente del derecho del trabajo, es precisamente la referida Ley Federal del Trabajo; por ser reglamentaria del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución, tal como se menciona en su artículo 1º, que a la letra dice:

"Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado 'A', de la Constitución."

Así pues, a falta de disposición expresa en la Constitución, se debe atender a las disposiciones que en conjunto forman la Ley Federal del Trabajo.

C) Los Reglamentos. Los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo se deben tomar en cuenta, cuando a falta de disposición expresa, tanto en la Constitución como en la citada Ley, no sea suficiente para resolver los casos del derecho del trabajo, según lo dispone el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, es suficiente con citar el contenido del artículo 1º del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 21 de enero de 1997.

"Art. 1º. El presente Reglamento es de observancia general en todo el territorio nacional, sus disposiciones son de orden público e interés social, y tiene por objeto las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias."

D) Los Tratados Internacionales. El artículo 133 Constitucional establece:

"Art. 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados."

En consecuencia, los tratados internacionales que en materia de derecho del trabajo, sean celebrados con apego a la disposición transcrita, son y serán, fuente del derecho del trabajo, siempre y cuando no exista disposición expresa en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo o en sus Reglamentos, de conformidad con el artículo 17 de la citada ley.

4.2 LA ANALOGÍA

A falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales, se debe recurrir como fuente del derecho del trabajo, a la analogía.

La analogía, según concepto de Eduardo García Máynez, consiste en "... aplicar a un caso no previsto la disposición concerniente a una situación prevista, cuando entre ésta y aquél hay semejanza y existe la misma razón jurídica para resolverlos de igual manera, ...".²⁵

Para Nestor de Buen la analogía se basa en el principio de "donde hay la misma razón debe existir la misma disposición", agregando que la analogía "supone la existencia de una norma y un caso concreto no previsto, pero cuyas circunstancias coinciden esencialmente con la hipótesis de la norma conocida".²⁶

4.3 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO QUE DERIVAN DE LA CONSTITUCION, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE SUS REGLAMENTOS, DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES; LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO Y LOS DE JUSTICIA SOCIAL DERIVADOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Del contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, pareciera que existen tres clases de principios generales; los principios generales que derivan de los ordenamientos jurídicos antes mencionados, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social del artículo 123 constitucional. Sin embargo, no es así. Se debe considerar que, atendiendo al contenido del artículo 14 Constitucional que ha quedado comentado en el cuerpo del presente capítulo, los principios generales

²⁵ Eduardo García Máynez, op. cit., pág. 367.

²⁶ Derecho Procesal del Trabajo, op. cit., pág. 52.

del derecho son fuente del derecho, sólo después de la norma jurídica y de la jurisprudencia, por lo tanto, en este punto se pueden deducir los principios generales derivados de la Constitución, dentro de los cuales, por supuesto, se encuentran contemplados los de justicia social en su artículo 123, de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y de los tratados internacionales.

Por razones prácticas no se mencionará lo relativo a los principios generales del derecho, pues ya se ha hecho referencia a ellos en este mismo capítulo. Sólo resta mencionar los principios que derivan de la Constitución, del artículo 123 Constitucional, de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos y de los tratados internacionales, que por sí mismos son principios generales de justicia social, si se considera que todos en conjunto tienen como función primordial la reivindicación, protección y tutela de los derechos esenciales de los trabajadores.

De los ordenamientos mencionados, se desprenden una serie de principios propios del derecho del trabajo, entre los que se encuentran, los siguientes:

a) Principio de libertad de trabajo. El principio de libertad de trabajo se encuentra contemplado en el artículo 5º constitucional, al establecer que cualquier persona podrá dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre que sean lícitos.

Principio que también se encuentra consagrado en los artículos 3º y 4º de la Ley Federal del Trabajo, en los que además, al trabajo se le da la categoría de derecho y deber sociales.

b) Principio de trabajo digno y socialmente útil. El primer párrafo del artículo 123 Constitucional, otorga el derecho al trabajo digno y socialmente útil, es decir, el derecho de todo ciudadano mexicano a tener un trabajo honrado, decente, decoroso, íntegro y respetuoso, que beneficie no sólo a cada ciudadano, sino a la propia sociedad, contribuyendo con ello al beneficio de la Nación.

c) Principio de Equilibrio y Justicia Social. Consagrado en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, el principio de equilibrio y justicia social, constituye en su totalidad el objetivo principal del artículo 123 Constitucional, ya que el derecho del trabajo busca la reivindicación, protección y tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, a través de un equilibrio y justicia social reales en las relaciones de los trabajadores con patrones

d) Principio de interpretación de la ley en favor del trabajador. Este principio, como todos los demás, deja entrever el contenido de justicia social del derecho del trabajo. En caso de duda en la aplicación de las normas del trabajo, siempre se debe interpretar de manera favorable al trabajador, según el contenido el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo.

e) Principio irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establece que los derechos de los trabajadores serán irrenunciables, en consecuencia, todo documento que contenga renuncia de derechos, será nulo de plano.

f) Principio de estabilidad en el empleo. Las normas del derecho del trabajo, además de consagrar el derecho al trabajo digno y socialmente útil, buscan la estabilidad de los trabajadores en su trabajo, para beneficio individual que tendrá efectos positivos en la sociedad. Este principio se deduce del contenido del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que cuando no se estipule expresamente la duración de la relación de trabajo, se entenderá que se ha celebrado por tiempo indeterminado. Además, en el artículo 48 de la referida ley, se otorga al trabajador que ha sido despedido de su empleo, el derecho de solicitar su reinstalación en el trabajo, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

g) Principio de condiciones mínimas de trabajo. Todas las condiciones de trabajo que se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo, se entienden como las

mínimas que deben regir toda relación de trabajo, según lo dispone el artículo 56 de la referida ley; esto es, las condiciones de trabajo pueden ser superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, pero nunca inferiores.

h) Principio de igualdad entre la mujer y el hombre. Consagrada la igualdad del varón y la mujer en el artículo 4º Constitucional, el derecho del trabajo no podía ser ajeno a esa circunstancia que reviste gran importancia, es así como el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo contempla la igualdad de la mujer con el varón en el campo del derecho del trabajo, sin olvidar derechos preferenciales que le son propios a las mujeres trabajadoras.

i) Principios procesales. Los principios procesales del derecho del trabajo, se encuentran contemplados en el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, mismos que serán tema central en el capítulo Tercero del presente trabajo de tesis.

j) Principio de Seguridad en el Trabajo. Este principio abarca no sólo la seguridad en el trabajo, sino también, higiene y un medio ambiente adecuados en la fuente de trabajo, para que la prestación del servicio se desarrolle en condiciones que prevengan los accidentes y enfermedades de trabajo e impulsen el desarrollo de la empresa en México.

4.4 LA JURISPRUDENCIA.

Al hablar de las fuentes del derecho, conforme a lo expresado por el artículo 14 constitucional, se comentó lo relativo a la jurisprudencia²⁷; consecuentemente, será suficiente mencionar que la jurisprudencia que en materia del trabajo ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación es abundante, cumpliendo así, con su importante cometido constitucional: interpretar la ley.

²⁷ Cfr. págs 14 y ss.

4.5 LA COSTUMBRE.

Aunque la costumbre no se encuentra considerada como fuente del derecho, según lo dispone el artículo 14 constitucional, surge como tal del contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, pero como fuente del derecho sustantivo y adjetivo del trabajo.

La costumbre es, según Du Pasquier en versión de Eduardo García Máynez, *"un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el jus moribus constitutum."*²⁸

Rolando Tamayo y Salmorán²⁹ entiende por costumbre jurídica la norma jurídica que resulta del procedimiento consuetudinario de creación. Costumbre jurídica significa: norma consuetudinaria. El procedimiento consuetudinario de creación es aquel mediante el cual la descripción de un acto repetido (acostumbrado) se convierte en el contenido de una norma jurídica

Así las cosas, la costumbre jurídica que emana del procedimiento consuetudinario tiene dos elementos a saber³⁰: el primero objetivo o también llamado elemento material de la costumbre jurídica, que se refiere esencialmente a determinado comportamiento humano, esto es, actos humanos uniformemente concebidos como repetidos, que son producidos con una frecuencia prolongada en un lugar y tiempo determinados (pauta de comportamiento); el segundo, es el elemento subjetivo o conocido como la *opinio iuris sive necessitatis*, tiene un doble aspecto. el primero se refiere a la idea de tener por jurídicamente válido el comportamiento reiterado en la comunidad o pauta de comportamiento; el segundo aspecto se refiere a la categoría que asume el comportamiento humano, esto es, obligación, prohibición o facultad.

²⁸ Introducción al Estudio del Derecho, op. cit., pág. 61.

²⁹ Introducción al Estudio de la Constitución, Tercera Edición, U.N.A.M., México, 1989, pág. 289.

³⁰ Cfr. Rolando Tamayo y Salmorán, op. cit., pág. 290 y ss.

La costumbre jurídica tiene su razón de ser, en la necesidad de determinar los efectos jurídicos de ciertos actos (jurídicos y reiterados) cuando no tienen sustento alguno en la norma jurídica. Esto es, cuando no existe disposición legal que justifique determinados actos jurídicos, "... el procedimiento consuetudinario es el medio que permite al órgano aplicador encontrar el derecho, haciendo del comportamiento repetido (de su descripción) el contenido de una norma aplicable al caso."³¹

De lo anotado con anterioridad, se puede deducir que la costumbre, como fuente del derecho sustantivo y adjetivo del trabajo, de acuerdo al contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, permite al órgano jurisdiccional, es decir, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, encontrar en el comportamiento humano reiterado, el contenido de una norma aplicable al caso que pretenda resolver, cuando, precisamente, no exista disposición jurídica que indique como resolver el caso controvertido.

4.6 LA EQUIDAD.

La equidad, como última fuente del derecho del trabajo de conformidad con el mencionado artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, no es menos importante que las demás, puesto que su función es de suma trascendencia en el caso de que las demás fuentes mencionadas con anterioridad, no otorguen al juzgador la posibilidad de resolver la controversia planteada.

Para Aristóteles³² la función de la equidad era de tipo correctivo, puesto que era un remedio que el juzgador aplicaba para subsanar los defectos derivados de la generalidad de la ley, por lo que concluía que lo equitativo y lo justo eran una misma cosa, porque ambos eran buenos, con la salvedad de que lo equitativo era mejor aún, ya que lo equitativo enderezaba lo justo legal. Asimismo, señalaba:

³¹ Rolando Tamayo y Salmerón, op. cit., pág. 290.

³² Cfr. Aristóteles, *Ética Nicomaquea*. Política. Versión Española e Introducción de Antonio Gómez Robledo, Ed. Porrúa, S.A., Décima Segunda Edición, "Colección Sepan Cuantos", N° 70, México, 1989, pág. 71.

“... cuando la ley hablare en general y sucediere algo en una circunstancia fuera de lo general, se procedera rectamente corrigiendo la omisión en aquella parte en que el legislador faltó y erró por haber hablado en términos absolutos, porque si el legislador mismo estuviera ahí presente, así lo habría declarado, y de haberlo sabido, así lo habría legislado. Por tanto, lo equitativo es justo, y aun mejor que cierta especie de lo justo, no mejor que lo justo absoluto, sino mejor que el error resultante de los términos absolutos empleados por la ley. Y ésta es la naturaleza de lo equitativo: ser una rectificación de la ley en la parte en que ésta es deficiente por su carácter general.”³³

Según Geny³⁴ la equidad representa una noción algo incierta y equívoca, porque no se distingue claramente de la noción de justicia. Este autor entiende por equidad, la rama desprendida del gran árbol de la justicia, que representa, según los casos, dos nociones distintas: una que se refiere al instinto que sin invocar el razonamiento (*raison raisonnée*), va por sí mismo perfectamente recto a la solución mejor y conforme con el fin de la organización jurídica y la segunda, que contempla la adaptación de la idea de justicia a los hechos, la consideración de las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales, o modelándolas de conformidad a los elementos concretos. Así, dicho autor expresa que con la finalidad de alcanzar una solución más justa del conflicto, el juzgador deberá atender a esas nociones en forma conjunta.

Ahora bien, la función de la equidad en el derecho del trabajo, es de gran importancia, ya que la aplicación de la equidad en los procedimientos del trabajo, hace las veces de función integradora del derecho laboral, pero siempre basada en la idea de justicia social que se encuentra implícita en las normas del derecho del trabajo.

Esto es, siendo la norma del trabajo insuficiente para resolver un caso concreto, la equidad es un criterio permanente de aplicación de justicia en los conflictos del trabajo, que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe tomar en cuenta en busca de la justicia social

³³ Aristóteles, op. cit., pág. 71.

³⁴ Citado por Sergio T. Azúa Reyes, Los Principios Generales del Derecho, Ed. Porrúa, S.A., México, 1986, pág. 160.

30
CAPITULO II
PROCESO

1. CONCEPTO.

El haber hecho referencia a los conceptos de derecho procesal en el capítulo anterior, da la pauta para entrar al estudio del proceso jurisdiccional, ya que éste es precisamente el objeto y fin principal del derecho procesal.

Hablar de proceso jurisdiccional es hablar de toda una institución procesal que le ha dado el nombre a esa rama del derecho.

El proceso jurisdiccional por su condición de institución procesal, ha sido tema central de diversos y muy reconocidos tratadistas, que han hecho de ello toda una Teoría General del Proceso.

La palabra proceso frecuentemente se confunde con procedimiento o juicio, que aparentemente pueden significar lo mismo si no se tiene una cultura jurídica básica. Aún así, por lo complicado de su conceptualización se llega a recurrir constantemente en errores de este tipo y en la práctica procesal cotidiana se utilizan indistintamente dichas palabras.

Es de explorado derecho la diferencia que existe entre proceso jurisdiccional, procedimiento y juicio, por la importancia que tienen estas figuras procesales en nuestro sistema jurídico; sin embargo, la misma norma jurídica los ha utilizado indistintamente, provocando con ello el error generalizado de su distinción, y constantemente se escucha la palabra juicio cuando se quiere referir a proceso jurisdiccional, a procedimiento cuando se sabe que aquél es el género y éste la especie.

Aunque la distinción que existe entre proceso jurisdiccional, procedimiento y juicio ha sido constantemente estudiada, es pertinente abordarla en este apartado.

Por método se analizará primero el tema de proceso jurisdiccional, retomando la acepción general de la palabra proceso hasta llegar a la concepción de proceso jurisdiccional.

La palabra proceso deriva del latín *pro* que significa impulso, hacia adelante, y de la palabra *cessum* participio de *cessare*, que significa detenerse, dejar de hacer, lo que esta destinado a detenerse.¹

Tomando en cuenta el significado etimológico de proceso, podemos decir al respecto que todo proceso tiene como peculiaridad el ser:

- a) Finito, esto es, tiene un principio y un fin; y
- b) Transitorio, esta determinado a cumplir un determinado fin y desaparecer.
- c) El proceso es sinónimo de progreso o desenvolvimiento, esto es, su desarrollo va siempre hacia adelante, en oposición a retroceso.

Todas estas características hacen que el proceso sea enteramente dinámico

Ahora bien, desde un punto de vista gramatical, se utiliza la palabra proceso cuando nos referimos a una sucesión de actos que se encuentran vinculados entre sí y que tienen un objeto o fin común.

Es de suma importancia apuntar el concepto de proceso que aporta el profesor Eduardo Pallares, en su diccionario de Derecho Procesal Civil, pues con gran acierto

¹ Cfr. Alfredo Domínguez del Río, Compendio Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S A, México, 1977, pág. 6 y ss

conceptualiza la palabra proceso, para después tipificar el proceso jurídico y finalmente da la definición de proceso jurisdiccional. Al respecto dice:

*"... La palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Así entendido, el proceso es un concepto que emplean lo mismo la ciencia del derecho que la ciencias naturales. Existen, por tanto, procesos químicos, físicos, biológicos, psíquicos, etc., como existen procesos jurídicos. ..."*²

Alfredo Domínguez del Río al igual que Eduardo Pallares, considera que la palabra proceso es totalmente aplicable al campo de las ciencias naturales como al campo de las ciencias jurídicas, incluso considera que *"...el derecho tomo de las ciencias naturales el vocablo de proceso ..."*³.

Siguiendo la línea del profesor Eduardo Pallares, al proceso jurídico lo define como:

*"... una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos. Lo que da unidad al conjunto y vinculación a los actos, es precisamente la finalidad que se persigue, lo que configura la institución de que se trata. ..."*⁴

Si se toma en cuenta esta definición de proceso jurídico que da el profesor Pallares, y desde un punto de vista jurídico más estricto, se debe considerar que dentro del proceso jurídico existen los procesos jurídicos legislativos, ejecutivos y jurisdiccionales.

En un sentido amplio se puede definir al proceso legislativo como el conjunto de actos jurídicos emanados del poder público del Estado por conducto del órgano Legislativo, dirigidos hacia la creación de las normas jurídicas. La norma jurídica es un acto jurídico de imperio del Estado que tiene como elementos substanciales el ser

² Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S. A., México, 1991, pág. 602.

³ Alfredo Domínguez del Río, op. cit., págs. 6 y 7.

⁴ Eduardo Pallares, op. cit. pág. 603

abstracto, impersonal y general; por tanto la norma jurídica es el producto del proceso jurídico legislativo

El proceso ejecutivo, también llamado proceso administrativo, es el conjunto de actos jurídicos emanados del poder público del Estado por conducto del órgano Ejecutivo, encaminados a desarrollar la función administrativa del mismo. La función ejecutiva del Estado se manifiesta en la diversidad de actos jurídicos de autoridad administrativa, que presentan características contrarias a las del acto legislativo; esto es, los actos jurídicos administrativos son: concretos, particularizados e individuales.

Sin querer profundizar en el concepto de proceso jurisdiccional, pues del mismo se citaran diversos conceptos dados por reconocidos tratadistas, considero que es el conjunto de actos jurídicos emanados del poder público del Estado por conducto del órgano Judicial, encaminados a realizar la función o actividad jurisdiccional del mismo.

Dentro de éstos últimos encontramos los diversos procesos jurisdiccionales como son los procesos penales, civiles, laborales, mercantiles, etc.

Así las cosas es importante resaltar el concepto de proceso jurisdiccional, por tanto citaré diversos conceptos que al respecto han elaborado algunos tratadistas.

Al respecto el profesor Eduardo Pallares concluye diciendo:

*"Se entiende por proceso jurisdiccional, el que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, o sea los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades. Comprende igualmente los procesos que se tramitan ante los tribunales así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales Administrativos, e incluso el Senado cuando asume funciones judiciales."*⁵

Siguiendo con los conceptos de proceso jurisdiccional, Chiovenda, clásico tratadista del derecho procesal, dice al respecto:

⁵ Ibidem

"... es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley (en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella) por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria."⁶

El reconocido procesalista, doctor Cipriano Gómez Lara, dice que se debe entender por proceso:

"... un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo ..."⁷

El maestro Rafael de Pina, en su diccionario de derecho, conceptualiza el proceso como:

"... el conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente ..."⁸

Por último y a fin de concretar el tema de estudio, sin subestimar el cúmulo de definiciones que sobre proceso jurisdiccional se han venido dando, citaré el concepto que sobre el particular sostiene Carlos Arellano García. El dice que proceso jurisdiccional es:

"... el cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas ..."⁹

Todas las definiciones de proceso jurisdiccional que se han citado tienen gran importancia, puesto que cada una de ellas contiene puntos importantes que

⁶ Instituciones de Derecho Procesal Civil, Traducción de José Casáis y Santaló, Instituto Editorial Reus, Madrid, 1972, pág. 41

⁷ Cipriano Gómez Lara, Teoría General del Proceso, Novena Edición, Ed. Harla, México, 1996, pág. 1

⁸ Rafael de Pina, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S. A., México, 1991, pág. 274.

⁹ Op. Cit. pág 12

caracterizan al proceso jurisdiccional. Los puntos importantes que constituyen el concepto de proceso jurisdiccional, tomando en consideración los diversos conceptos citados, son:

a).- Un conjunto de actos jurídicos que despliegan los interesados en que los órganos jurisdiccionales apliquen la norma jurídica a un caso concreto planteado. El proceso no se agota en un sólo acto, ni se desarrolla por un sólo sujeto. El proceso está constituido por una serie de actos y hechos jurídicos que son imputables a los sujetos que han de actuar en el proceso; actor- demandado, terceros interesados, peritos, etc.

b).- La finalidad de todo proceso jurisdiccional es la de dirimir o resolver un conflicto jurídico previamente planteado. Es precisamente ésta finalidad la que hace que el conjunto de actos jurídicos que conforman el proceso jurisdiccional se encuentren vinculados entre sí, así mismo esa finalidad le da la unidad fundamental al proceso. De esta forma el proceso cumple con la finalidad por el que fue creado, en el aspecto estrictamente jurídico, su misión es la resolver o dirimir un conflicto jurídico a través del pronunciamiento de la sentencia que corresponda conforme a derecho.

c).- Los actos jurídicos que conforman el proceso, están debidamente regulados por normas jurídicas que orientan a las partes en el proceso jurisdiccional. Esto es, existen normas jurídicas que regulan la conducta de quienes intervienen con motivo del desempeño de la función jurisdiccional. Las conductas que se desenvuelven en el proceso jurisdiccional son por una parte del juez o juzgador y por la otra son de las partes que han deducido pretensiones propias para que se diga el derecho respecto de ellas.

d).- La actividad que desarrollan las partes en el proceso jurisdiccional, supone la existencia de un órgano del Estado que tenga facultades jurisdiccionales para poder aplicar la norma jurídica a la situación concreta controvertida. Háblese de órganos del Estado que pertenezcan al Poder Judicial ya sea Federal o Local.

e).- Por último y como se ha venido comentando, el instrumento del proceso jurisdiccional es la aplicación de la norma jurídica al caso concreto.

Habida cuenta el análisis del concepto de proceso jurisdiccional, reafirmo que es toda una figura procesal, que tiene cierta diferencia con el concepto de procedimiento y de juicio.

A continuación se analizará el concepto de procedimiento par apuntar la distinción que existe entre proceso jurisdiccional y procedimiento

Siguiendo la temática utilizada para el análisis de proceso jurisdiccional, la palabra procedimiento¹⁰ deviene de la raíz latina *procedo*, *processi*, que significa proceder, adelantarse, avanzar. Acción o modo de obrar.

En ese sentido, procedimiento es la forma concreta de hacer una cosa o de realizar un acto.

Sí proceso jurisdiccional es el conjunto de actos jurídicos que realiza el Estado en su función jurisdiccional, actos jurídicos que se encuentran vinculados entre sí afectos a un fin común; el procedimiento es la forma correcta de como se realizan esos actos jurídicos.

La Teoría General del Proceso distingue el proceso jurisdiccional del procedimiento. El proceso jurisdiccional es una figura procesal, como relación o como situación jurídica es principio o idea jurídica de directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos que integran el proceso jurisdiccional.

¹⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Ed. Porrúa, S.A., México, 1993, tomo P-Z, pág 2568.

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

En el proceso jurisdiccional se contemplan diversas etapas en abstracto. Se podría decir que el proceso jurisdiccional es abstracto y el procedimiento es concreto: En el proceso jurisdiccional se previene una secuela ordenada de actos jurídicos procesales al desempeño de la función jurisdiccional; mientras que en el procedimiento, la realidad jurídico procesal se ha pretendido apegar a esa secuela pero con todos los matices e individualidad que se trata al caso controvertido real. Esto es, el proceso jurisdiccional es el desarrollo regulado por la norma jurídica adjetiva de todos los actos concatenados, cuyo objetivo y fin primordial, es que se pronuncie el derecho a favor de quien tenga la razón total o parcial, a través de la sentencia; el procedimiento es el desarrollo real de un caso en que se ha planteado una determinada controversia jurídica.

Para reafirmar la diferencia que existe entre proceso jurisdiccional y procedimiento, citaré lo que al respecto ha escrito Eduardo Pallares. El dice que:

*"No hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una institución. Está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y la admisión de la demanda, y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con periodo de prueba o sin él, y así sucesivamente."*¹¹

Por lo que hace a la palabra juicio¹², ésta procede del latín *iudicium*, que significa acto de decir o mostrar el derecho.

¹¹ Eduardo Pallares, op. cit., pág. 603.

¹² Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., Tomo I-O, pág. 1848.

El concepto respectivo se puede analizar desde un punto de vista lógico y otro jurídico.

Conforme al primero, juicio implica una facultad que tiene el individuo de distinguir lo verdadero de lo falso a través de la actividad mental, consistente en la atribución de algún predicado y su relación con el sujeto y objeto. Esto es, la capacidad de entendimiento que tiene el individuo de la realidad que le rodea.

En ese sentido, la palabra juicio al proceder de la lógica, entendida esta como la ciencia del conocimiento, ciencia del pensar, ciencia del razonar, es un mecanismo del conocimiento o del razonamiento por medio del cual se llega a la reafirmación de una verdad.

De acuerdo al segundo, la palabra juicio en su sentido amplio es utilizada como sinónimo de proceso jurisdiccional. Esta similitud existe en nuestro sistema jurídico por la tradición jurídica española que en el siglo pasado a los códigos españoles les llamaron leyes de enjuiciamiento, verbigracia el código de 1853 fue denominado Ley de Enjuiciamientos Civiles.

Al respecto Niceto Alcalá-Zamora afirma:

“En general en el derecho procesal hispánico, juicio es sinónimo de procedimiento para sustanciar una determinada categoría de litigios. Entonces, juicio significa lo mismo que proceso jurisdiccional.”¹³

Como consecuencia de lo anterior, en la práctica procesal no existe distinción al respecto y en ese sentido se habla de juicios ordinarios y especiales, juicios civiles y mercantiles, juicios sumarios, juicios universales, etc.

En un sentido más estricto, la palabra juicio es empleada también para designar una sola etapa del proceso jurisdiccional, precisamente denominada juicio, que se

¹³ Citado por Diccionario Jurídico Mexicano, Ibidem.

traduce al pronunciamiento de la sentencia en la controversia planteada ante los tribunales.

Al mencionar las etapas en que se divide el proceso jurisdiccional, la doctrina habla de dos etapas: La etapa inicial a la que se le llama de instrucción y una segunda etapa a la que se le llama juicio.

La instrucción se divide en tres fases: fase postulatoria, fase probatoria y fase preclusiva; a su vez, la fase probatoria se ha subdividido en cuatro momentos que son: el ofrecimiento, la admisión, la preparación y el desahogo de la prueba.

En la fase del juicio, el órgano jurisdiccional analiza detalladamente la fase de la instrucción para poder hacer el pronunciamiento de la sentencia que corresponda conforme a derecho

Entendido el concepto de juicio que desde el punto de vista jurídico se ha dado, se justifica el porque ambos términos (juicio y proceso jurisdiccional) se emplean indistintamente, aunque en teoría presentan diferencias. Así, el proceso jurisdiccional es un conjunto de actos jurídicos procesales concatenados entre sí, mismos que denotan la función jurisdiccional del Estado, que culminan en el pronunciamiento del derecho entre las partes afectadas en la controversia planteada; por tanto, juicio es en sí, el pronunciamiento del derecho que hace el órgano jurisdiccional del Estado -tribunal-, traducido al pronunciamiento de la sentencia o fallo.

Para finalizar este punto, proceso jurisdiccional es el conjunto de actos jurídicos procesales, concatenados entre sí, a través de los cuales el Estado despliega la función jurisdiccional por conducto de los tribunales competentes, en busca del pronunciamiento del derecho entre las partes afectadas en la controversia planteada.

Procedimiento es la forma concreta de como se desarrolla el proceso jurisdiccional, con la aplicación real de la norma jurídica a todos los actos jurídicos

concatenados, con el fin del pronunciamiento del derecho al caso concreto controvertido.

Juicio es una etapa procesal del procedimiento que se traduce en el pronunciamiento del derecho al caso concreto controvertido por los tribunales del Estado; esto es, el pronunciamiento de la sentencia o fallo.

2. CLASIFICACION DE PROCESO.

Clasificar es un problema de perspectiva y más cuando se trata de ordenar los diversos tipos de procesos jurisdiccionales que existen en el sistema jurídico. Existen tantas clasificaciones del proceso jurisdiccional, como criterios de su división.

No tiene sentido citar todas las clasificaciones que al respecto los tratadistas del derecho procesal han elaborado. Lo que aquí interesa es hacer referencia a las clasificaciones más importantes del proceso jurisdiccional.

Para tal efecto, se ha tomado en cuenta las clasificaciones de proceso jurisdiccional que han elaborado los diversos tratadistas del derecho procesal tales como Cipriano Gómez Lara, Eduardo Pallares, Pedro Aragoneses, José Chiovenda, entre muchos otros, y se analizará la clasificación del proceso jurisdiccional de acuerdo a su materia, forma, dinámica, dimensión, los procesos ordinario y especial, voluntario y contencioso y por último los procesos de acuerdo a sus fines y naturaleza.

2.1 PROCESOS POR SU MATERIA.

Cuando se habla de procesos de acuerdo a su materia, hay que remitirse a la distinción que se hizo de las normas de derecho sustantivo y del derecho adjetivo. Esto es, la norma del derecho sustantivo que deba aplicarse al caso que se lleve a los Tribunales del Estado le va a dar la naturaleza al proceso.

Tomando en consideración la doctrina clásica de la clasificación de las normas jurídicas, desde el punto de vista de su ámbito material de validez, dichos preceptos jurídicos se dividen en normas de derecho público y normas de derecho privado, actualmente se habla también de normas de derecho social.

Dentro de las normas de derecho público se encuentran las constitucionales, administrativas, penales, internacionales, y desde luego las normas jurídicas procesales. Dentro de las normas jurídicas del derecho privado se encuentran las civiles, mercantiles y las familiares, aunque se ha cuestionado la naturaleza jurídica de ésta última. Cuando se habla de las normas jurídicas del derecho social, se refiere a las normas del derecho del trabajo y del derecho agrario.

Ahora bien, de la clasificación citada surgen las diversas clases de normas jurídicas que existen en el sistema jurídico, cada una de ellas se va a aplicar a una controversia jurídica en especial. La norma jurídica que va a ser aplicada al caso concreto no va a ser una norma jurídica adjetiva, sino va a ser una norma jurídica de carácter sustantivo, como puede ser la norma penal, civil, mercantil, constitucional, administrativa, laboral, agraria, etc.

El criterio de esta clasificación atiende precisamente a la norma jurídica sustantiva con la cual el juez deba resolver la controversia planteada. Por tanto, el proceso jurisdiccional se va a caracterizar por la norma jurídica sustantiva que se vaya a aplicar al sentenciarse.

Así las cosas, el proceso jurisdiccional de acuerdo a su materia se clasifica en: proceso penal, proceso administrativo, proceso civil, proceso mercantil, proceso constitucional, proceso laboral, proceso agrario, etc.

2.2 PROCESOS POR SU FORMA.

Esta clasificación atiende a la forma como se va a desarrollar el proceso.

Se habla de procesos orales, escritos y mixtos.

En primer término existen como ejemplos reservados a los procesos cuya estructuración debería ser oral, a los procesos mixtos de paz y a los procesos del trabajo. El sistema de la modalidad en ambos tipos de procesos se patentiza por el hecho de que todas las intervenciones procedimentales de las partes deben ser a través de comparecencias directamente ante el órgano jurisdiccional, salvo el derecho de las mismas partes de hacerlas valer por escrito; exponiendo verbalmente sus peticiones, inclusive la demanda, la contestación, la reconvencción y la respuesta que se dé a la última por el actor. Este sistema no puede ser enteramente oral en atención a lo siguiente:

a) Los procesos orales implican un esfuerzo mental inmediato y oportuno en concordancia con la situación procedimental de que se trate, la cual no siempre esta en posibilidad de realizarse por los litigantes; en cuanto a los tribunales, esto implicaría un cúmulo de trabajo retrasado en oposición a la justicia pronta y expedita, por que no habría tiempo suficiente para poder atender las audiencias kilométricas que para tal efecto se tengan que programar.

b) Hablar de procesos puramente orales significa que los procesos no tendrían ningún registro de las actuaciones, sino que todo lo actuado en el proceso sería verbal. Situación que es muy difícil exista en cualquiera de los sistemas jurídicos del mundo, ya que actualmente cualquier tipo de proceso jurisdiccional, tiene alguna clase de registro escrito, es decir, un expediente.

La forma escrita de los procesos jurisdiccionales estaría reservada a los llamados juicios ordinarios y ejecutivos mercantiles, cuyo punto de ejemplificación esta centrado a la etapa de desahogo de las pruebas, sin olvidar que todas las peticiones que se formulen al órgano jurisdiccional deberán ser siempre por escrito. Respecto a la prueba confesional, el juez debe abstenerse de admitirla si el oferente no acompaña el

pliego de posiciones respectivo, restricción en la que se traduce el desconocimiento en este tipo de procesos de la posibilidad del oferente de formular posiciones en forma oral, con independencia de que no se declare confeso al absolvente sino respecto de aquellas posiciones que fueron formuladas con anterioridad, esto es, por escrito en pliego cerrado. Por lo que hace a la prueba testimonial, su desahogo será el día y hora señalado por el juez y estará sujeta a los interrogatorios de preguntas y repreguntas que también en forma escrita deben presentar el oferente de la prueba y su contraparte, respectivamente. Así mismo los alegatos deberán ser siempre por escrito sin posibilidad alguna de que las partes puedan formularlos verbalmente.

Hablar de los procesos jurisdiccionales que por su forma sean mixtos es más factible en la actualidad, ya que este tipo de procesos no se encuentran en oposición directa con alguno de los procesos jurisdiccionales mencionados, sino que retoman de cada uno de ellos la forma procedimental adecuada a la etapa procesal de que se trate, para hacer el proceso enteramente dinámico, práctico y expedito. Esto es, en este tipo de procesos habrá alguna etapa procesal que requiera la intervención escrita de las partes, como puede ser la presentación de la demanda e incluso la contestación a la misma para hacer más dinámico el proceso, pero sin dejar de contemplar la posibilidad de las partes de poderlo hacer verbalmente; así mismo, la posibilidad de que en un desahogo de la prueba confesional la parte que ofrece su desahogo pueda formular posiciones verbalmente o por escrito, sin que esto implique que no pueda ampliar verbalmente su pliego de posiciones al momento de la audiencia de desahogo de dicha prueba. De igual forma la posibilidad de que los alegatos puedan formularse verbalmente o por escrito.

Actualmente no se puede hablar en forma estricta de la división de los procesos orales y escritos, por que no existe un proceso jurisdiccional que sea enteramente oral o escrito. En un sentido puro se habla de tendencias hacia la oralidad o a la escritura. Todos los procesos jurisdiccionales están formados en parte por la tendencia a la escritura así como otra parte por la tendencia a la oralidad. Aunque se ha dicho que un proceso tiende a la oralidad cuando se inclina hacia la concentración de actuaciones,

identidad del juez de instrucción y el juez de decisión, inmediatez física del juez con las partes y por la restricción de los medios impugnativos.

2.3 PROCESOS POR SU DINAMICA.

Dentro de esta clasificación se encuentran los procesos dispositivo e inquisitorial.

El proceso dispositivo se basa en los principios de derecho: no hay juez sin demandante (*nemo iudex sine actore*) y el juez no actúa de oficio (*en procedat iudex ex officio*).

El proceso dispositivo impone a las partes activar la maquinaria jurisdiccional del Estado para hacer valer sus derechos y conseguir la satisfacción de sus intereses jurídicos tutelados por la norma jurídica; esto significa que se requiere el ejercicio de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional del Estado.

El proceso inquisitorial apareció en los regímenes de tipo absolutista, despótico y dictatorial. Se caracteriza esencialmente por que el juez tiene la facultad de actuar de manera oficiosa para investigar la verdad de los hechos que se encuentren en controversia, sin que medie petición de parte. En este tipo de procesos el juzgador se ve investido de amplísimos poderes, a tal punto que no solamente lo convierten en un sujeto parcial, sino que igualmente lo hacen parte del proceso, repercutiendo con ello en el equilibrio procesal de las partes.

2.4 PROCESOS POR SU DIMENSION.

Existen procesos singulares y universales. Los primeros se refieren a aquellos en los que la cuestión litigiosa se versa en un interés particular, limitado a obtener por el accionante la satisfacción de su pretensión contra uno a más demandados; esto es, el proceso singular es aquél en el que se debate un interés jurídico litigioso que tiene

que ver con un derecho o bien común, o con un conjunto de bienes, pero que no constituyan la totalidad de un patrimonio. En oposición al primero, el segundo se refiere a aquellos en los cuales la cuestión litigiosa recae sobre la universalidad de los bienes y derechos de alguna de las partes, o siendo más concreto, proceso universal es aquél en que al mismo tiempo se ventilan diversas pretensiones de dos o más sujetos respecto de la totalidad de un derecho común.

2.5 PROCESOS ORDINARIO Y ESPECIAL.

La clasificación del proceso jurisdiccional en ordinario y especial ha sido muy socorrida, ya que la misma norma jurídica ha dado la pauta para ello. La norma jurídica ha establecido para la resolución de las controversias jurídicas un proceso ordinario que se aplica a todos los casos controvertidos que no tengan prevista una tramitación especial en la ley, esto es, para todas las controversias jurídicas que por su contenido procesal general tengan una resolución común. A su vez la tramitación de los procesos especiales tomará como base las circunstancias especiales que no se encuentren contempladas en los procesos ordinarios para su resolución.

Toda controversia jurídica que no se encuentre regulada por los procesos especiales y prevista por la norma jurídica, deberá quedar contemplada por los procesos ordinarios por ley.

2.6 PROCESOS VOLUNTARIO Y CONTENCIOSO.

La doctrina ha denominado a los procesos voluntarios como aquellos en los que no existe controversia jurídica entre las partes, ya que las mismas acuden al juez en forma voluntaria sin que éste último ejerza su facultad jurisdiccional. A este tipo de procesos se les ha denominado jurisdicción voluntaria, que no es jurisdicción porque no se ejerce la función jurisdiccional, no hay controversia, ni tampoco es voluntaria porque el proceso jurisdiccional deberá seguirse por disposición de la ley y no porque las partes deseen seguirlo.

Como consecuencia de los procesos voluntarios y en oposición a los mismos, encontramos a los procesos contenciosos. En este tipo de procesos existe una controversia jurídica que deberá resolverse ante los tribunales correspondientes, mediante el ejercicio de las facultades jurisdiccionales otorgadas a éstos últimos, con el fin de que establezcan la existencia de un derecho a favor de algunas de las partes dentro del proceso jurisdiccional.

2.7 PROCESOS POR SUS FINES Y NATURALEZA.

Dentro de esta clasificación existen los procesos cautelares, declarativos y los ejecutivos.

Por proceso cautelar se debe entender aquellos que tienen como fin principal la previsión, o bien la conjuración anticipada de algo respecto de lo cual se teme ocurra o deje de ocurrir, por depender ese hecho de la voluntad de otro. Háblese de los embargos precautorios o de los arraigos judiciales

Por medio de los procesos declarativos se busca poner término a una situación de incertidumbre con el pronunciamiento del derecho por los tribunales del Estado; esto es, tienden a obtener con la eficacia de la sentencia o fallo del tribunal, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica, o de un derecho, o de una obligación, nacidos en el desarrollo del proceso jurisdiccional.

Por último, los procesos ejecutivos deben su nombre a los títulos de crédito ejecutivos como son: el cheque, el pagaré y la letra de cambio. La acción que deriva de este tipo de documentos se denomina ejecutiva, porque se ha determinado que estos documentos traigan aparejada ejecución al momento de hacer valer su cobro ante los tribunales

También se puede hablar de procesos ejecutivos respecto a la fase última de todo proceso jurisdiccional, que se refiere al cumplimiento de la sentencia, pero es más correcto en este apartado referirlo como un procedimiento de ejecución y no a un proceso ejecutivo, dada la naturaleza de fase procesal que tiene el procedimiento de ejecución.

3. PARTES EN EL PROCESO.

Es de suma importancia el concepto de la llamada relación jurídica procesal en el proceso jurisdiccional.

Algunos autores como José Becerra Bautista¹⁴ consideran que la relación jurídica procesal en el proceso jurisdiccional, es una relación trilateral, conformada por el Estado como sujeto capaz de derechos y obligaciones, y por el gobernado, ya sea como demandante o demandado, con derechos y obligaciones en forma recíproca; esto es, la pluralidad de los sujetos que intervienen en la relación jurídica procesal, es trilateral en razón de que existen derechos y obligaciones procesales recíprocos entre el demandante y el Estado por un lado, y entre el demandado y el Estado por el otro.

Otros autores como Carlos Arellano García¹⁵, no consienten que exista una sola relación jurídico procesal, sino que sostienen que habrá tantas relaciones jurídicas como ocasiones en las que se tengan derechos y obligaciones de los sujetos en la relación jurídica. En este sentido la relación jurídica procesal lleva consigo la intervención de diversos sujetos que van a conformar el elemento subjetivo del proceso jurisdiccional. Dicho de otra forma, los diversos sujetos que pueden intervenir en el proceso jurisdiccional son: el juez, secretario de acuerdos, el actuario, todos ellos integrantes del órgano jurisdiccional; los peritos, testigos, abogados, que son auxiliares de la administración de justicia; el actor, el demandado y los terceros interesados a juicio, estos últimos como parte en el proceso.

¹⁴ Cfr. El Proceso Civil en México, Ed. Porrúa, S.A., México, 1992, pág. 3

¹⁵ Cfr. Teoría General del Proceso, Ed. Porrúa, S.A., México, 1995, pág. 20 y ss.

Como se ve existe una importante diferencia en lo que es sujeto de proceso y parte en el proceso.

Sujetos de proceso se consideran los integrantes del órgano jurisdiccional, los auxiliares de la administración de la justicia y las partes en el proceso (actor y demandado). Las partes en el proceso son siempre sujetos del proceso, pero no todos los sujetos del proceso son parte en el mismo.

Rafael de Pina¹⁶, en forma acertada establece que sujeto procesal o sujeto del proceso, corresponde a aquellas personas entre las cuales se constituye la relación jurídica procesal.

Parte, es el sujeto en el proceso respecto del cual se habrá de ejercitar la función jurisdiccional del órgano del Estado para resolver la controversia jurídica principal que ante él se este planteando. Por lo tanto el juez, el secretario de acuerdos, el secretario actuario, los abogados, los peritos, los testigos, son sujetos del proceso, pero no son parte en el proceso porque a ellos no le afectan las resoluciones que se pronuncien en el proceso jurisdiccional.

Tomando en cuenta la distinción entre sujeto del proceso y parte en el proceso, se va a hacer un breve análisis de parte en el proceso.

Por principio, la palabra parte¹⁷ proviene del vocablo latino *pars, partis*, que significa porción de un todo. Tomando en consideración la raíz latina de parte, y desde un punto de vista jurídico amplio, parte es una porción del proceso jurisdiccional que representa un todo; esto es, parte en el proceso jurisdiccional es la persona física o jurídica que ocupa el lugar del sujeto del proceso con la pretensión de obtener del órgano jurisdiccional la dicción del derecho respecto del problema planteado.

Considero oportuno citar algunas definiciones de parte procesal.

¹⁶ Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., México, 1979, pág. 261.

¹⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., tomo P-Z, pág. 2328.

Ugo Rocco expresa que: *"parte es aquel que estando legitimado para accionar o para contradecir, pide en nombre propio la realización de una relación jurídica de la cual se afirma titular, o la de una relación jurídica de la cual afirma ser titular otro sujeto que puede estar en juicio o puede no estar en juicio."*¹⁸

Ricardo Reimundin trata con amplio sentido la definición de parte, al respecto dice:

*"La doctrina más generalmente aceptada es la que enseña que en el proceso civil tiene calidad de parte quien como actor o demandado solicita un acto de tutela jurisdiccional, lo que significa que todo proceso supone la existencia de dos o más personas (físicas o morales), en posición contrapuesta: una que impulsa la actividad jurisdiccional y otra frente a la cual es solicitada la actuación de la ley; pero cabe observar que la actuación de la ley puede darse aunque no exista en absoluto una pretensión (en sentido sustancial o material) o a pesar de no existir todavía o de ser incierta."*¹⁹

José Becerra Bautista indica: *"parte es la persona que exige del órgano jurisdiccional la aplicación de una norma sustantiva a un caso concreto, en interés propio o ajeno."*²⁰

Por último, Eduardo Pallares considera que por parte *"no debe entenderse la persona o personas de los litigantes, sino la posición que se ocupa en el ejercicio de la acción procesal"*. Agrega que: *"Esa posición no puede ser otra que la del que ataca o sea la del que ejercita la acción y la del aquél respecto de la cual o frente al cual se ejercita. Por eso no hay más que dos partes: actor que es quien ejercita la acción y demandado, respecto del cual se ejercita la acción."*²¹

De las definiciones apuntadas se puede decir que:

¹⁸ Ugo Rocco, Tratado de Derecho Procesal Civil, Parte General, Segunda Edición, Ed. Temis De Palma, Buenos Aires, 1983, Volumen II, pág. 115.

¹⁹ Reimundin citado por Carlos Arellano García, op. cit., pág. 171.

²⁰ El Proceso Civil en México, op. cit., pág. 19.

²¹ Derecho Procesal Civil, op. cit., pág. 131.

a) El carácter de parte será única y exclusivamente de quienes en el proceso jurisdiccional fungan como actores o demandados; esto es, la persona que ejerce la acción frente al órgano jurisdiccional y, aquella ante la que se ejerce dicha acción, respectivamente.

b) Las partes son sujetos que pueden tener el carácter de una persona física o de una persona jurídica. En primer término, me refiero al sujeto jurídico individual, es decir, al hombre individualmente considerado; en segundo término a las asociaciones o sociedades dotadas de personalidad jurídica, tal como lo contempla el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal en vigor.

c) Las partes en el proceso jurisdiccional pueden ser dos o más personas; esto es, puede haber varias personas que tengan el carácter de actoras y unidas ejerzan una misma acción, o en caso contrario sean demandados.

d) Para poder ser parte en el proceso jurisdiccional es importante tener interés jurídico respecto a la controversia planteada, la capacidad jurídica y legitimación adecuadas para poder accionar la maquinaria jurisdiccional del Estado.

Al respecto el artículo 1º del Código Federal de Procedimientos Civiles establece.

"ARTICULO 1º.- Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga interés contrario. Actuarán en el juicio, los mismos interesados o sus representantes o apoderados, en términos de la ley. En cualquier caso, los efectos procesales serán los mismos, salvo prevención en contrario."

Del contenido del artículo primero del Código Federal de Procedimientos Civiles y de lo apuntado con anterioridad, se deduce la necesidad de hacer mención al

significado de interés jurídico, capacidad y legitimación, por ser estos tres elementos de importancia para el desarrollo del proceso jurisdiccional.

El interés jurídico es uno de los elementos constitutivos del proceso jurisdiccional. En el Diccionario Jurídico Mexicano se establece que el interés jurídico es, *"la pretensión que intenta tutelar un derecho subjetivo mediante el ejercicio de la acción jurisdiccional."*²²

Para abreviar considero que el interés jurídico a que se refiere el artículo primero del Código Federal de Procedimientos Civiles, y tomando en cuenta el concepto mencionado, es la pretensión que se tiene de acudir ante los órganos jurisdiccionales del Estado, para hacer efectivo un derecho que ha sido desconocido o violado; es decir, la necesidad que tiene cada individuo de recurrir a los Tribunales del Estado para la protección de los derechos que se encuentran tutelados por las normas jurídicas.

Capacidad desde el punto de vista jurídico, *"es la aptitud legal que posee cualquier persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, así como la posibilidad que se puedan ejercitar esos derechos y cumplir con las obligaciones por sí mismo."*²³

A la capacidad de ser sujeto de derechos y obligaciones se le llama capacidad de goce, la capacidad de goce es un atributo de la personalidad que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte, según lo establece el artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal.

"ART. 22.- La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código."

²² Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., tomo I-O, págs. 1776 y 1777

²³ Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., tomo A-CH, pág. 397.

A la capacidad de poder hacer valer sus derechos y cumplir con sus obligaciones por sí mismo, se le llama capacidad de ejercicio. La capacidad de ejercicio se adquiere con la mayoría de edad y con la emancipación, y se pierde junto con las capacidades mentales y la muerte.

Los menores de edad, los que se encuentran en estado de interdicción y demás incapaces exclusivamente tiene capacidad de goce, pero pueden ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones por medio de su representante, según lo establece el artículo 23 del Código Civil para el Distrito Federal:

"ART. 23.- La menor de edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes."

Las personas jurídicas que se encuentren legalmente constituidas conforme a las leyes, adquieren la capacidad de goce y de ejercicio al momento de constituirse. La capacidad legal de las personas jurídicas será siempre ejercida por los órganos que las representen según sus estatutos, acta constitutiva o la ley, de acuerdo a lo establecido el artículo 27 del Código Civil para el Distrito Federal:

"ART. 27.- Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas o de sus estatutos."

Algunos tratadistas al hablar de capacidad jurídica, hacen distinción de la capacidad procesal que es la aptitud de poder intervenir como parte en el proceso jurisdiccional.

Rafael de Pina distingue la capacidad para ser parte y la capacidad procesal. A la primera se refiere, el destacado procesalista, como la "capacidad jurídica llevada al proceso, o sea, capacidad para ser sujeto de una relación jurídica procesal, en calidad de parte". Entre tanto la capacidad procesal es la "facultad de obrar en juicio, es decir,

para realizar actos procesales, en nombre propio o en representación a favor de otro.”

24

Eduardo Pallares conceptualiza la capacidad procesal como:

“... el poder jurídico que otorgan las leyes a determinados entes de derecho para que ejecuten el derecho de acción procesal ante los tribunales.”²⁵

De lo antes citado se puede deducir que los tratadistas que distinguen la capacidad jurídica y la capacidad procesal, lo hacen en función de que la segunda se adquiere con la mayoría de edad, situación que desde mi punto de vista es erróneo en atención a lo siguiente:

La capacidad jurídica se compone de la capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La primera supone la posibilidad de ser sujeto de derechos y obligaciones y se adquiere con el nacimiento. La segunda es la facultad de poder hacer valer los derechos y cumplir con las obligaciones por sí mismo, misma que se adquiere con la mayoría de edad.

Cuando se dice que la capacidad de goce es la aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones, debe entenderse esta acepción en un sentido amplio y por tanto, debe contemplarse la posibilidad de ser sujeto de una relación jurídica procesal en calidad de parte. Esto es, si una persona tiene la capacidad de goce, también goza de la capacidad procesal, consecuentemente es sujeto de derechos y obligaciones procesales siempre y cuando se acredite ante el órgano jurisdiccional el interés jurídico que se tenga frente a la controversia planteada.

En ese sentido, la capacidad procesal no depende de la capacidad de ejercicio. La capacidad procesal puede surgir en cualquier momento de la capacidad jurídica; dicho de otro modo, la capacidad procesal puede surgir cuando exclusivamente se

²⁴ Rafael de Pina, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, S. A., México, 1984, pág. 138.

²⁵ Eduardo Pallares, Derecho Procesal Civil, Sexta Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, 1976, pág. 132.

tiene la capacidad de goce y, en este caso, la capacidad procesal es ejercida por medio del representante de quien tenga el interés jurídico para poder acudir a los tribunales jurisdiccionales. También puede surgir la capacidad procesal cuando se posee la capacidad de goce y de ejercicio, en este caso quien tenga el interés jurídico para hacerlo valer ante los tribunales puede optar por hacer valer ese interés jurídico por sí mismo o por conducto de representante.

Esto es, la capacidad procesal es la aptitud que tiene cualquier persona, sea física o jurídica, para poder intervenir como parte en el proceso jurisdiccional haciendo valer frente a los tribunales el derecho de acción o de contradicción, según sea el caso; pero la capacidad procesal no esta sujeta a que el individuo tenga la capacidad de ejercicio, puesto que en cualquier momento de la capacidad jurídica puede existir un interés jurídico oponible a un tercero y por tanto, nace la posibilidad de acudir ante los tribunales para hacer valer el derecho de acción o contradicción, según corresponda, surgiendo así la capacidad procesal.

Tratándose de personas jurídicas, la capacidad jurídica que entraña la capacidad procesal, se va a ejercer por conducto de sus representantes legales, conforme a sus estatutos, actas constitutivas o a la ley. En este caso, los representantes legales de las personas jurídicas si deben poseer la capacidad de ejercicio para poder actuar en nombre de su representada.

La figura que deriva de la capacidad procesal, que como ya se vio no depende de la capacidad de ejercicio, es la legitimación, que también requiere un trato especial para no caer en confusiones.

Según la doctrina, la legitimación es la aptitud legal que posee cualquier persona física o jurídica, de poder ser parte en el proceso jurisdiccional, ya sea como actor o como demandado, aduciendo ser titulares del derecho de acción o de contradicción, respectivamente.²⁶

²⁶ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., tomo I-O, pág. 1939 y ss.

Por método de estudio, la legitimación se ha dividido por su contenido en legitimación ad causam, ad procesum, legitimación activa y pasiva.

Legitimación Ad Causam: Se dice que una persona esta legitimada en la causa, cuando es el titular de los derechos sustantivos de acción o de contradicción, o de las obligaciones que la norma jurídica le impone, que se derivan del proceso jurisdiccional, por lo que la sentencia que se pronuncie le afecta directamente.

En la legitimación en la causa, la persona se legitima para actuar en el proceso jurisdiccional, cuando tenga un interés jurídico que hacer valer ante los tribunales.

Legitimación Ad Procesum: Es la capacidad que tiene cualquier persona en el proceso jurisdiccional, haciendo valer los derechos de acción o de contradicción que la norma jurídica establece, ya sea en nombre propio o en nombre de otro.

Legitimación Activa: Es la cualidad que tiene cualquier persona de actuar en el proceso jurisdiccional como parte actora, haciendo valer el derecho de acción, activando de este modo la maquinaria jurisdiccional del Estado.

Legitimación Pasiva: Es la cualidad que tiene cualquier persona de actuar en el proceso jurisdiccional como parte demandada, haciendo valer su derecho de contradicción y oponiendo excepciones y defensas respecto del derecho de acción ejercido por la parte actora.

La legitimación nace cuando una persona física o jurídica se encuentra ante la posibilidad de poder actuar en el proceso jurisdiccional, sea como actor o demandado, deduciendo su interés jurídico al hacer valer su derecho de acción o de contradicción ante el órgano jurisdiccional.

4. ACCION.

Quedo dicho que el Estado es el único encargado de administrar justicia, en virtud del mandato constitucional contenido en el artículo 14 de la Carta Magna que le impone esa obligación; por lo tanto, él mismo se provee de los órganos correspondientes por los cuales despliega su función jurisdiccional.

El citado artículo 14 constitucional, establece así mismo para los gobernados una obligación y un derecho a la vez. La obligación consiste en no hacerse justicia por propia cuenta; a su vez, el derecho que ahí mismo se encuentra establecido, dispone que el gobernado puede acudir ante los órganos jurisdiccionales del Estado a solicitar se aplique la norma jurídica sustantiva, cuando sienta que se están lesionando sus más elementales derechos, ya sea por la conducta u omisión de otro gobernado o de las autoridades del Estado.

Esto es, en el sistema jurídico no se admite que los gobernados por su propia cuenta se hagan justicia para satisfacer sus intereses jurídicos, ya que el Estado a través de los órganos jurisdiccionales, llámense órganos materialmente legislativos, o materialmente administrativos, o formal y materialmente jurisdiccionales, es el único facultado constitucionalmente para administrar justicia entre los gobernados aplicando la norma jurídica sustantiva al caso controvertido, quedando a cargo de éstos últimos la obligación de no hacerse justicia por su propia cuenta y a la vez el derecho de exigir de aquéllos la aplicación de la norma jurídica sustantiva cuando sientan vulnerados sus derechos. De ahí que se diga que los gobernados tengan el derecho para "accionar" la maquinaria jurisdiccional del Estado cuando se violen sus derechos elementales.

Efectivamente, el gobernado tiene el derecho de accionar la función jurisdiccional del Estado, cuando se violen sus derechos. Aquí el término accionar proviene de la palabra acción, misma que en el plano jurídico procesal ha sido motivo de diversos y muy completos estudios e inquietudes desde la época de la antigua

Roma, lugar donde por primera vez se dio un concepto de la acción procesal por la importancia que reviste la figura en el proceso jurisdiccional

Antes de entrar en el estudio de la acción procesal, considero oportuno hablar del concepto de acción en su aspecto general, para concluir con el análisis de la acción procesal.

La palabra acción proviene del latín *actio onus*, significando movimiento, actividad, acusación; y del vocablo *agere*, hacer. Por lo tanto, en su aspecto general acción significa un hacer que provoca la actividad o movimiento de algo.²⁷

Desde el punto de vista jurídico, el concepto acción posee varias acepciones, pero la más importante es la que se refiere a la acción procesal, y es ésta última la que se va a estudiar.

La acción procesal tiene orígenes remotos. En Roma se decía que la acción generaba el derecho y existía, no en un sistema de derechos, sino en un sistema de acciones. De ahí el porque la división tradicional del derecho romano en personas, cosas y acciones.

La acción concebida así en Roma, era el derecho de perseguir en juicio (*ius perseguendi in iudici*), pero en consecuencia de su carácter, el elemento tribunal tenía gran importancia, pues era en éste donde se dirimían las controversias a base de fórmulas que los abogados recitaban en el foro. Es precisamente en Roma donde se concibe por primera vez una definición de la acción procesal, misma que es atribuida a Celso, para quien la acción es "*el derecho de perseguir en juicio lo que se nos debe*", "*nihil aliud est actio, quam ius quod sibi debeatur iudicio perseguendi*".²⁸

²⁷ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., tomo A-CH, pág. 31 y ss.

²⁸ Guillermo Floris Margadant S., El Derecho Privado Romano, Segunda Edición, Ed. Esfinge, S. A., México, 1965, pág. 451.

De acuerdo a la conceptualización de acción que Celso elaboró, la doctrina tradicional concibe la acción como el derecho mismo en ejercicio. Efectivamente, la acción en Roma era el estado dinámico del derecho; la acción es el derecho cuando pasa de la potencia al acto; la acción es el derecho mismo, la acción es parte integrante del derecho.

Sobre la misma línea, encontramos una de las definiciones más difundidas de la acción procesal, que es sostenida por Savigny²⁹, quien estima a la acción como el derecho que nace de la violación de un derecho y como ejercicio del derecho material mismo. Dicho argumento se basa estrictamente en la existencia de un derecho sustancial, sin el cual no puede haber violación alguna, y si no existe violación al derecho sustancial, el derecho mismo no puede adquirir la forma de acción.

Se entiende que Savigny considera a la dualidad derecho-acción, como a la potencia y acto de los cuales habla la filosofía de Aristóteles; la potencia como la capacidad de una cosa para modificarse, y el acto como la realización de esa capacidad. El derecho sustancial tiene implícito la capacidad de convertirse en acción cuando sea violado, así la acción es el derecho cuando pasa de la potencia al acto.

Otro concepto que se considera de importancia, es el del tratadista italiano Chiovenda, para quien la acción es: *"el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley"*.³⁰

Si bien es cierto el concepto de acción procesal que ofrece Chiovenda no es del todo explícito, si toma en consideración un elemento de suma importancia para la existencia de la acción; esto es, el poder a que se refiere Chiovenda en su conceptualización, es la capacidad que tiene el gobernado para acudir ante los tribunales jurisdiccionales del Estado para solicitar su intervención en el problema que se le vaya a plantear. Es el poder de actuación que tiene el gobernado frente al Estado

²⁹ Savigny citado por Diccionario Jurídico Mexicano, Ed. Porrúa, S. A. y UNAM, México, 1993, Tomo A-CH, pág. 32.

³⁰ Chiovenda, Principios de Derecho Procesal Civil, traducción José Casáis Santaló, tomo I, Instituto Editorial Reus, Madrid, 1972, pág. 73.

para encaminar su función jurisdiccional, mismo que puede tener naturaleza privada o pública, según la naturaleza jurídica de la norma sustantiva que se vaya a aplicar.

Considera Chiovenda que la acción es un bien y un derecho autónomo y que nace cuando se transgrede la norma jurídica. La autonomía de la acción se manifiesta cuando es encaminada a obtener un bien que no puede ser prestado por ningún obligado, sino únicamente puede conseguirse mediante el proceso jurisdiccional seguido ante los tribunales del Estado.

Chiovenda utiliza el término de "poder" como sinónimo de facultad o posibilidad de las cuales gozan los particulares, para acudir ante los órganos jurisdiccionales del Estado y solicitar su intervención en el problema jurídico que ahí se plantee.

Según el procesalista italiano Ugo Rocco, el derecho de acción es:

"...el derecho de pretender la intervención del Estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para la declaración de certeza o la realización coactiva de los intereses (materiales o procesales) tutelados en abstracto por las normas de derecho objetivo."³¹

Rocco considera que el objeto principal de la acción es la prestación por parte del Estado de la función jurisdiccional, para la declaración de un derecho que se encuentra incierto. La acción se va a encaminar a la intervención del Estado por conducto de los órganos competentes, por los cuales ejerce la función jurisdiccional, para la aplicación de la norma jurídica sustantiva al caso controvertido.

Eduardo J. Coutere analiza la evolución que ha tenido el concepto de la acción. Considera que el significado del vocablo actual de acción no es el mismo que el de la actio romana, tampoco es el mismo entre un sistema jurídico y otro, incluso en un

³¹ Ugo Rocco, Tratado de Derecho Procesal Civil, Parte General, Segunda Edición, Ed. Temis De Palma, Buenos Aires, 1983, Volumen I, pág. 272.

sistema jurídico se pueden tener diversos significados de la acción; como en el derecho italiano, en el cual se ha fijado en quince significados diferentes el término de acción.³²

Coutere engloba en tres sentidos principales el término de la acción. En primer término considera la acción como sinónimo de derecho; algo parecido a la acepción de acción por los romanos. Segundo, la acción entendida como sinónimo de demanda en sentido formal, cuando se refiere al hecho de admitir o desechar la acción. Tercero, la acción entendida como sinónimo de facultad que se tiene para provocar la actuación de la función jurisdiccional del Estado.

El tercer significado de acción que analiza Coutere, es el concepto de acción en su ámbito estrictamente procesal, entendido:

"Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción; se habla, entonces, de un poder jurídico que tiene todo individuo como tal, y en nombre del cual es posible acudir ante los jueces en demanda de amparo a su pretensión."³³

El sustento legal que Rafael de Pina otorga a la acción procesal, es la prohibición que tienen los gobernados de procurarse por sí mismos justicia, prohibición de la cual ya se ha hecho mención a manera de mandato constitucional a cargo de los órganos jurisdiccionales del Estado. Sobre esa base constitucional, Rafael de Pina considera que la acción es:

"Un derecho público subjetivo, derivado de los preceptos constitucionales que prohíben la autodefensa y que, haciéndola innecesaria, crean los órganos específicos encargados de ejercer la función jurisdiccional y trazan los lineamientos generales del proceso (o de los procesos)."³⁴

Sigue diciendo:

³² Cfr. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1990, pág. 59 y ss.

³³ Idem, pág. 61.

³⁴ Rafael de Pina, Diccionario de Derecho, Décimo Segunda Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, 1984, pág. 37.

*... El derecho de acción entraña una doble facultad. la inicial de provocar la actividad jurisdiccional, dando vida al proceso, y la derivada de la constitución de éste, que permite a su titular la realización de los actos procesales inherentes a su posición en el mismo.*³⁵

El distinguido procesalista José Becerra Bautista, al igual que otros tratadistas, considera a la acción como un derecho subjetivo procesal que presupone el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado cuando es violado; concluye diciendo que:

*"Mediante el derecho de acción, los sujetos provocan el ejercicio de la función jurisdiccional, para conseguir la satisfacción del interés jurídico protegido por el legislador en su favor, en la norma abstracta."*³⁶

Consciente de la responsabilidad que implica el formular un concepto de acción, y una vez analizados diversos conceptos de la misma, Carlos Arellano García propone como concepto de acción el siguiente:

*"La acción es el derecho público subjetivo de que goza una persona física o moral para acudir ante un órgano del estado o ante un órgano arbitral a exigir el desempeño de la función jurisdiccional para obtener la tutela de un presunto derecho material, presuntamente violado por la persona física o moral presuntamente obligada a respetar ese derecho material."*³⁷

De todos los conceptos que se han citado, se aprecia que existen dos corrientes que han estudiado la acción

La primera corriente es la tradicional. Esta considera a la acción como el derecho mismo en ejercicio, la acción como el estado dinámico del derecho; es decir, esta corriente confunde a la acción con la pretensión. Tanto la escuela romana como el procesalista Savigny han sustentado esta corriente, que también se caracteriza por considerar que la acción va encaminada al demandado y no al Estado quien ejerce la función jurisdiccional.

³⁵ Ibidem.

³⁶ José Becerra Bautista, El Proceso Civil en México, Décimo Cuarta Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, 1992, pág. 1.

³⁷ Op. cit., pág. 246.

Esa tendencia ha sido superada por la corriente moderna que considera a la acción como un derecho público subjetivo, autónomo y distinto del derecho sustantivo que se invoca en el procedimiento, además que sostiene que la acción se opone frente al órgano jurisdiccional (Estado) y no frente al demandado (particular). En el primer aspecto se han esgrimido las siguientes consideraciones para superar a la corriente tradicional

Algunos tratadistas han analizado la acción desde dos aspectos: uno de carácter procesal y otro de carácter sustancial. Al primero le han llamado acción procesal, y al segundo acción sustantiva. Se ha considerado que esta distinción de acción es errónea y ha provocado confusiones; por tanto, han preferido llamar a la primera exclusivamente acción procesal y a la segunda pretensión.

No se puede considerar pretensión a la acción procesal, como la corriente tradicional lo ha hecho. Es cierto que los términos acción y pretensión se han confundido frecuentemente, pero no son términos similares. La acción es un derecho público subjetivo que tienen los particulares para provocar la actuación de la función jurisdiccional del Estado; en cambio, la pretensión es la declaración de voluntad del actor y demandado en relación con la decisión que tratan de obtener del órgano jurisdiccional, sobre la cuestión planteada, es decir, la pretensión se fundamenta en el derecho sustantivo que se encuentre en pugna y sobre el cual el órgano jurisdiccional va a declarar el derecho, siendo totalmente distinto a la acción procesal.

En virtud de lo anterior, la acción procesal es autónoma y distinta del derecho sustantivo invocado en el procedimiento y por lo tanto, no se puede considerar a la acción como el derecho mismo.

Ahora bien, para comprender con claridad el porque la acción procesal es considerada como un derecho público subjetivo, se abordará su significado.

La doctrina ha considerado al derecho subjetivo como la facultad o potestad que la norma jurídica objetiva concede a cualquier sujeto, para exigir de un tercero obligado por la misma norma, el cumplimiento de las pretensiones que se reclamen a través de su ejercicio. Esto es, el derecho subjetivo implica una obligación correlativa a cargo de un tercero, y que por su propia naturaleza es coercible, pudiendo recaer en personas físicas, jurídicas u organismos del Estado

Los derechos subjetivos pueden ser de diferente contenido, según la fuente de la que emanen y la índole de las obligaciones correlativas y de los sujetos obligados. Así, se puede hablar de derechos subjetivos civiles, sociales, políticos y públicos. Por tanto, *"todo gobernado es titular de derechos subjetivos públicos frente a cualquier órgano del Estado derivados de la relación jurídica de supra a subordinación que se denomina garantía individual."*³⁸

Consecuentemente, como el Estado es el único encargado de desplegar la función pública jurisdiccional, puesto que la función jurisdiccional esta encomendada exclusivamente al poder público del Estado por mandato constitucional; por lo tanto, la acción que los particulares ejerzan frente al Estado, es un derecho subjetivo público.

Concluyendo, por derecho subjetivo público se entiende la facultad o potestad que la norma jurídica objetiva concede a cualquier gobernado, para exigir de los órganos del Estado competentes, el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la misma norma jurídica.

Ahora bien, la corriente moderna ha considerado que la acción procesal se opone frente al órgano jurisdiccional del Estado, y no frente al demandado (particular) como lo venía sosteniendo la corriente tradicional. Al respecto no cabe la menor duda, al exigirse del Estado el despliegue de su función jurisdiccional para resolver una controversia jurídica, se está ejerciendo la acción frente al Estado, porque es éste quien va declarar la existencia de un derecho sustantivo o de una obligación, y no

³⁸ Ignacio Burgoa, op. cit., pág. 116.

frente al particular. Frente al particular se va a hacer valer una pretensión que se va a fundar en un derecho sustantivo, mismo que va a estar en pugna y sobre del cual se va declarar el derecho.

Para finalizar con el análisis del concepto de la acción procesal, y sin pretender descubrir lo que ya se ha dicho al respecto, se puede decir que la misma es un derecho subjetivo público por el cual los gobernados tienen la facultad o posibilidad de poder provocar la función jurisdiccional del Estado, con la finalidad de que éste, por medio de los órganos correspondientes, tutele el derecho sustantivo que ha sido violado por un tercero.

4.1 ELEMENTOS DE LA ACCION

Una vez hecho un pequeño, pero significativo análisis del concepto de la acción procesal, hay que hacer referencia a los elementos que integran la misma.

Primeramente, citaré los elementos de la acción procesal tal y como los consideró Chiovenda, en virtud que éste es uno de los tratadistas que ha estudiado con mayor profundidad el tema y además, porque los elementos que integran la acción procesal no varían mucho con los de otros autores. El expresa que los elementos de la acción procesal son: a) Los sujetos, entre los cuales contempla a el sujeto activo y al sujeto pasivo, (actor y demandado en la relación procesal); b) La causa eficiente de la acción, esto es un derecho y un hecho contrario a ese derecho que ocasione perjuicio a quien detenta el derecho; y c) El objeto de la acción, esto significa, el poder de obrar lo que se pide o mejor conocido como *petitum*.³⁹

Los elementos de la acción procesal, Ugo Rocco los analiza de la siguiente manera:

³⁹ Cfr Rafael de Pina, Derecho Procesal Civil, op. cit., pág. 171 y ss

a) Los sujetos de la acción procesal: Al igual que Chioventa, Ugo Rocco habla del sujeto activo y del sujeto pasivo, o sea, actor y demandado dentro de la relación procesal.

b) El objeto que también es conocido como petitum, es analizado como objeto inmediato y objeto mediato.

c) La causa petendi o causa eficiente, que se traduce en un derecho y un hecho contrario a ese derecho.

Una vez establecidos los elementos de la acción procesal que han estudiado Chioventa y Rocco, serán comentados a fondo como sigue:

1.- Los sujetos. Son sujetos de la acción procesal:

a) Sujeto activo: Que es el titular de la acción y que en la relación procesal se le conoce como actor o demandante. El sujeto activo es quien tiene el derecho de acudir ante los órganos jurisdiccionales del Estado cuando hayan sido violentados sus derechos sustanciales por un tercero o por alguna autoridad del Estado. Al mismo tiempo que solicita a los órganos jurisdiccionales del Estado desplieguen la función jurisdiccional sobre el tercero, que en la relación procesal sustancial se la va a llamar sujeto pasivo o demandado, se le hace saber a éste la pretensión del sujeto activo y que es el punto de derecho que se encuentra en pugna dentro del proceso jurisdiccional.

b) Sujeto pasivo: Como se ha dicho que la acción es un derecho subjetivo público contra el Estado, y que además el ejercicio de la acción supone una pretensión frente al tercero obligado, es fácil deducir que existen dos aspectos dentro de la acción procesal: uno de carácter procesal y otro de carácter sustancial.

Desde el primer aspecto, el sujeto pasivo es indudablemente el organismo del Estado con funciones jurisdiccionales facultado para resolver el conflicto de intereses jurídicos que se le va a presentar; esto es, el ejercicio de la acción supone la prestación de la función jurisdiccional por parte del Estado, por tanto el sujeto a quien va dirigida la acción lo es precisamente el Estado por conducto de los órganos con funciones jurisdiccionales.

Desde el segundo aspecto, el sujeto pasivo lo va a ser el tercero obligado por la relación procesal, quien va a soportar el derecho de acción del sujeto activo y quien va a contradecir asimismo el derecho sustantivo que éste invoca a su favor. El sujeto pasivo va a ejercer un derecho de acción en forma contraria al que ha ejercido el sujeto activo en la relación procesal sustancial, por lo tanto va a quedar sujeto a la relación procesal para así soportar las cargas y obligaciones procesales que de ella emanan. Se debe entender que el sujeto pasivo en la relación procesal, primeramente va a soportar estar ligado a la relación procesal en la cual ha sido llamado por medio del órgano jurisdiccional, para después hacer valer su derecho de contradicción frente a la pretensión que alega el sujeto activo.

Desde un punto de vista más estricto, tanto el sujeto activo y pasivo dentro de la relación procesal sustancial, actor y demandado respectivamente, van a ser sujetos activos de la acción en su función procesal, ya que ambos pretenden que el órgano jurisdiccional, haga actuar la ley a su favor, admitiendo o rechazando la pretensión jurídica de cada uno de ellos.

2.- El objeto (*petitum*). El objeto de la acción procesal se compone de objeto inmediato y objeto mediato.

a) El objeto inmediato dentro de la acción procesal es propiamente dicho, el reclamo que hace el sujeto activo para la prestación de la actividad jurisdiccional del Estado; esto es, en virtud que el Estado es el único facultado para desplegar la función jurisdiccional a través de los órganos correspondientes, el objeto inmediato de la

acción procesal por parte del sujeto activo es precisamente la intervención de los órganos del Estado con funciones jurisdiccionales para resolver el conflicto de intereses. Ugo Rocco se refiere a *"la providencia jurisdiccional requerida"*⁴⁰

b) El objeto mediato de la acción procesal es la pretensión que hace valer el sujeto activo frente al sujeto pasivo, misma que se va a apoyar en un derecho sustantivo. Dice Ugo Rocco al respecto: *"... el objeto mediato, que está constituido por la concreta relación jurídica sustancial o por el estado jurídico sobre la cual o el cual se pide la providencia jurisdiccional (declaración de certeza, condena, ejecución, providencia cautelar)."*⁴¹

De lo antes dicho se sobreentiende que la pretensión, aunque no es lo mismo que la acción procesal, sí está contenida en ésta, y al hacerse valer una acción procesal ante el órgano jurisdiccional, forzosamente tenemos que definir la pretensión reclamada. Al respecto, Clariá Olmedo comenta: *"... La acción procesal es el poder jurídico de presentar y mantener una pretensión ante el órgano jurisdiccional. De aquí que la pretensión, como ya hemos expresado, sea el contenido de la acción."*⁴²

El objeto inmediato y el objeto mediato de la acción (aspecto procesal y aspecto sustancial, respectivamente), son el contenido de lo que la doctrina ha llamado *petitum*; por tanto, el *petitum* es el reclamo de la prestación de la función jurisdiccional del Estado y a su vez el reclamo de una prestación definida en el proceso jurisdiccional frente al sujeto pasivo.

3.- La causa eficiente (causa petendi). Integran este elemento de la acción procesal dos causas, un derecho sustantivo o material que se hace valer y un hecho contrario a ese derecho, esto es, una violación de ese derecho, lo que se traduce en el interés jurídico que tenga el sujeto activo para invocar la acción procesal.

⁴⁰ Ugo Rocco, op. cit., pág. 374.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² Jorge A. Clariá Olmedo, Derecho Procesal, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1982, Volumen I, pág. 265.

4.2 CLASIFICACION DE LA ACCION.⁴³

Hay que recordar que clasificar un concepto es cuestión de perspectiva. Hay tantas clasificaciones de la acción como criterios de su división o subdivisión.

Para no hacer tan desmedida la clasificación de la acción, me ocupare exclusivamente del criterio generalizado sostenido por la doctrina contemporánea.

1.- Acciones Reales y Personales.

a) Acciones reales.- Este tipo de acciones tienen por objeto garantizar el ejercicio de algún derecho real de los contenidos en el artículo 3º del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, entre los cuales se encuentran el reclamo de herencia, derechos reales o la declaración de libertad de gravámenes reales. De acuerdo al mencionado artículo, este tipo de acciones se dan y se ejercen contra el que tiene en su poder la cosa y tiene la obligación real, con excepción de la petición de herencia y la negatoria. Este tipo de acciones emanan de los derechos de propiedad, posesión, dominio, servidumbre, prenda, hipoteca y usufructo entre otros y de los derechos inherentes a los mismos.

b) Acciones personales.- Por medio de las acciones personales se garantiza el ejercicio de un derecho personal y se exige el cumplimiento de una obligación igualmente personal. El artículo 25 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece que las acciones personales se deducirán para exigir el cumplimiento de una obligación personal, ya sea de dar, de hacer o de no hacer determinado acto. Este tipo de acciones se derivan de los contratos, declaración unilateral de voluntad, hechos ilícitos y en fin, de las figuras jurídicas que sean fuente especial de las obligaciones.

⁴³ Cfr. Carlos Arellano García, Teoría General del Proceso, Quinta Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1995, pág. 265 y ss.

2.- Acciones de Condena, Declarativas, Constitutivas o Modificativas, Cautelares y Ejecutivas.

a) Acciones de condena.- Por medio de la acciones de condena se exige del demandado el cumplimiento de una obligación de dar, de hacer o de no hacer. Es decir, las acciones de condena tienden a obtener una sentencia destinada a ser cumplida o ejecutada perentoriamente. Este tipo de acciones más frecuentemente se encuentran en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

b) Acciones declarativas.- Las acciones declarativas tienen por objeto la declaración de existencia o inexistencia de una relación jurídica, del derecho nacido de un negocio jurídico, de un hecho jurídico que pueda dar por origen una relación jurídica o de la autenticidad o falsedad de un documento. La característica de este tipo de acciones es que suponen la petición de una declaración judicial por la mera eficacia de la misma, con exclusión de efecto ejecutivo alguno; es decir, sólo se solicita la declaración de existencia de una determinada relación sin formular pretensión sobre condena alguna.

c) Acciones constitutivas o modificativas.- Las acciones constitutivas buscan obtener la constitución, modificación o extinción de una relación de derecho. Este tipo de acciones no condenan a dar, hacer o no hacer, ni tampoco a la declaración de una relación jurídica. Por medio de las acciones constitutivas se produce un estado jurídico que antes no existía. Podemos considerar como acciones constitutivas las relativas al divorcio, nulidad de matrimonio, rescisión de arrendamiento, disolución de la sociedad conyugal, etc.

d) Acciones cautelares.- Este tipo de acciones buscan conseguir una resolución de carácter provisional que garantice la efectividad en el cumplimiento de una obligación. Las acciones cautelares o medidas precautorias, como algunos autores les han llamado, al ser de carácter provisional presuponen el ejercicio de una acción

principal, sea antes o después de que se lleve a cabo. Como ejemplos de estas acciones encontramos al embargo precautorio y al arraigo domiciliario.

e) Acciones ejecutivas.- Siempre que se ejerza una acción ejecutiva, se busca obtener coactivamente la satisfacción efectiva, rápida e inmediata de una obligación de dar. Estas acciones constituyen una modalidad de las acciones de condena, y generalmente se basan en títulos de crédito que por su propia naturaleza son ejecutivos.

3 - Las acciones también suelen dividirse en:

a) Por razón de materia.- Civiles, penales, mercantiles, familiares, etc.

b) Según la naturaleza del objeto.- Mobiliarias o inmobiliarias.

c) Según puedan extinguirse o no.- Prescriptibles e imprescriptibles.

5. EXCEPCION Y DEFENSA.

Hasta aquí se ha comentado todo lo relativo al derecho de acción. Es el momento de hacer referencia a la excepción y a la defensa como su complemento; puesto que siempre que se estudia el derecho de acción, se tiene que hacer mención a la excepción y a la defensa.

Antes de entrar al estudio doctrinario de la excepción y defensa, hay que decir que si una persona tiene el derecho de ejercer una acción para activar la función jurisdiccional del Estado, y así hacer valer su garantía de audiencia establecido en el artículo 14 constitucional, también lo es que aquel sujeto que ha sido llamado a juicio, tiene a su favor la posibilidad de defenderse en el procedimiento jurisdiccional haciendo valer un derecho de contradicción, para a su vez poder ser escuchado en juicio

Este principio de derecho es uno de los más importantes dentro del sistema jurídico. La posibilidad de ser oído y vencido en juicio. Para ser oído y vencido en juicio, es preciso que el sujeto pasivo de la relación procesal sustantiva oponga excepciones y haga valer defensas frente a la pretensión del sujeto activo. Precisamente aquí surge la necesidad de estudiar las figuras de la excepción y defensa como el complemento del derecho de acción.

Primeramente se hará mención a la excepción. Este concepto al igual que la acción, tiene su origen en el derecho romano. Proviene del latín *exceptio*, excepción.⁴⁴

La *exceptio romana* era considerada como un medio de defensa que el demandado hacía valer frente a la pretensión del actor. Se hacía consistir en una cláusula que el magistrado, a petición del demandado, insertaba en la "fórmula" para que el juez la tomara en cuenta al momento de dictar sentencia; en caso de resultar probadas las circunstancias hechas valer por la *exceptio*, se absolvía al demandado, aún cuando la *actio* hubiera sido procedente.

Al igual que la acción, la excepción ha sido motivo de diversos y variados estudios; inclusive, en la actualidad sigue existiendo confusión respecto a su concepto y los doctrinarios del derecho procesal no se ponen de acuerdo en cuanto a su naturaleza jurídica, al grado tal que con frecuencia la llegan a confundir con la defensa.

Chiovenda desde un punto de vista general, considera que la excepción es: *"cualquier medio de defensa del que se sirve el demandado para justificar la desestimación de la demanda, ... también ... se comprenden ... las impugnaciones que se refieren a la seguridad de procedimiento. En un sentido más estricto comprende de toda defensa de fondo que no consista en la negación ... sino en la contraposición de un hecho impeditivo o extintivo que excluya los efectos jurídicos del hecho del actor."*⁴⁵

⁴⁴ Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., tomo D-H, pág. 1376.

⁴⁵ Chiovenda, op. cit., pág. 388.

Por su parte Hugo Alsina considera que la excepción en términos generales es *"toda defensa que el demandado opone a la acción"*.⁴⁶

Continua expresando: *"En un sentido más restringido, llámase excepción la que puede alegarse únicamente por el demandado invocando un hecho impeditivo o extintivo o transformativo, ... para las demás se reserva el nombre de defensas en general."*⁴⁷

Concluye diciendo: *"Pero al lado de estas excepciones derivadas del derecho de fondo, por lo cual se les llama sustanciales, existen otras, llamadas procesales que se refieren a las circunstancias que impiden la normal constitución de la relación procesal."*⁴⁸

Rafael de Pina señala: *"En un sentido amplio, se denomina excepción a la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, mediante el ejercicio de la acción, en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal, lo absuelva totalmente o de un modo parcial."*⁴⁹

De lo anotado anteriormente, se puede deducir que la excepción al igual que la acción, tiene dos aspectos a saber: la excepción en sentido adjetivo y en sentido sustancial.

Cuando me refiero a la excepción en sentido adjetivo, se debe entender a la oposición que el demandado formula frente a la demanda, con el único fin de poner un obstáculo definitivo o provisional a la actividad jurisdiccional que el órgano del Estado ha desplegado en función del derecho de acción del demandante; esta excepción en

⁴⁶ Hugo Alsina, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Segunda Edición, Ediar, S. A. Editores, Buenos Aires, 1963, Tomo I, pág. 341.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ Rafael de Pina, op. cit., págs. 185-186.

sentido adjetivo se refiere concretamente a destruir la acción procesal por la falta de los presupuestos procesales o a falta de los requisitos indispensables para que la acción procesal prospere y que se pueda entablar una relación procesal perfecta, o bien para que la acción procesal sea declarada improcedente.

Si el derecho de acción, desde un punto de vista adjetivo, va encaminada a incitar la actividad jurisdiccional del Estado, la excepción en sentido adjetivo, va encaminada a provocar un obstáculo definitivo o provisional a la actividad jurisdiccional del Estado, ya sea que no se cumplan con los presupuestos procesales o que la acción del demandante sea improcedente.

Desde otro punto, la excepción en sentido material se presenta como un contraderecho frente a la acción sustantiva del demandante, esto es, como un contraderecho frente a la pretensión del actor; es por tanto la excepción material el obstáculo que el demandado opone frente a la demanda con el objeto de contradecir el derecho material que el demandante pretende hacer valer en el procedimiento, con el fin de que la sentencia que se ha de dictar absuelva total o parcialmente al demandado de la pretensión del actor.

Ahora bien, la doctrina no se ha puesto de acuerdo respecto a la naturaleza de la excepción, en virtud de que las teorías sobre la misma constituyen una de las materias más confusas del derecho procesal, tanto del punto de vista doctrinal como desde el punto de vista legal.

Al respecto Ugo Rocco⁵⁰ manifiesta que la excepción es el derecho de obrar que compete al demandado y que se le llama derecho de contradicción. Rocco considera que tanto la excepción como la defensa pertenecen al género de los derechos de contradicción, puesto que por medio de ambos se contradicen las pretensiones del actor.

⁵⁰ Ugo Rocco, op. cit., pág. 236.

Considero que es acertada la tendencia de Rocco, pero también se ha dicho que la defensa es el género y la excepción la especie, puesto que siempre que oponemos una excepción hacemos valer una defensa.

No estoy en oposición con tal punto de vista, pero he decidido conjuntar ambos puntos de vista de la siguiente forma:

Efectivamente, tanto la excepción como la defensa se encuentran considerados dentro el género de los derechos de contradicción, en virtud que son el derecho de contradicción que posee el demandado frente a la demanda del actor, sea desde un aspecto material o adjetivo.

Por lo que hace a la opinión dirigida a acentuar que la defensa es el género y la excepción la especie, la considero hasta cierto punto correcta, pero prefiero considerar que existe la defensa en sentido amplio, ésta a su vez contempla a la excepción y a la defensa en sentido estricto.

La defensa en sentido amplio es todo derecho de contradicción que posee el demandado frente a la demanda, en oposición a la pretensión material o sustantiva que el demandante ejercita por medio del derecho de acción.

Por otro lado, la excepción en un aspecto general, es el derecho de contradicción que ejerce el demandado, con el objeto de poner un obstáculo definitivo o provisional a la actividad del órgano jurisdiccional del Estado.

La defensa en sentido estricto, es el derecho de contradicción que ejerce el demandado frente a la demanda, en oposición al reconocimiento del derecho material pretendido por el actor (excepción en sentido material).

A la doctrina francesa se le atribuye la distinción entre defensa y excepción: *défense*, indica la contradicción relativa al derecho del actor, o sea de fondo; la

*exception, refiérase a las contradicciones relativas a la regularidad de las formas del procedimiento, o sea al rito procesal.*⁵¹

5.1 CLASIFICACION DE LA EXCEPCION.

La doctrina moderna ha formulado diversas clasificaciones de las excepciones. Entre las más usuales se encuentran aquellas que se refieren a las excepciones de fondo o substanciales y las de forma o procesales; otra clasificación de las excepciones que se encuentran, es aquella división que se refiere a las excepciones absolutas y relativas, sean que puedan ser alegadas por cualquier persona o que puedan ser alegadas por determinada persona, respectivamente; también existen excepciones simples y reconventionales, según no amplíen o amplíen los términos en que la cuestión planteada en la demanda.

Cierto es, que cuando se trata de clasificar algún concepto que reviste cierta importancia en el campo del derecho procesal, habrá tantos criterios de su clasificación como puntos de vista que se utilicen para ordenar tal concepto. Ello no escapa al concepto de la excepción.

Por tanto, es fácil encontrar diversas clasificaciones del concepto de la excepción, pero sólo se atenderá a la clasificación desde el punto de vista más importante y usual.

La excepción se clasifica en: Excepciones Perentorias y Excepciones Dilatorias.

Las excepciones perentorias son defensas que se oponen frente al derecho sustantivo de la acción; esto es, considérense como tales todas las causas en virtud de las cuales se extinguen las obligaciones derivadas del derecho sustantivo hecho valer. La eficacia de estas excepciones consiste en que destruyen los efectos de la acción.

⁵¹ Rafael de Pina, op. cit. pág. 187.

Entre las principales excepciones perentorias se consideran: la excepción de pago, de compensación, prescripción, la de cosa juzgada, la de plus petitio, la simulación, inexistencia, falsedad, sine actione agis, etc.

Las excepciones dilatorias son aquellas cuya eficacia se limita a suspender temporalmente la entrada en la cuestión de fondo planteada por el demandante al órgano jurisdiccional, esto es, las excepciones dilatorias tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercitadas por el demandante.

Las principales excepciones dilatorias son: la excepción de incompetencia, litispendencia, falta de personalidad, conexidad de la causa o acumulación, prescripción, obscuridad e imprecisión, etc.

CAPITULO III EL PROCESO LABORAL

1. CONCEPTO.

Antes de hablar del proceso laboral, citaré en breve algunos de los conceptos que sobre Derecho Procesal del Trabajo se han dado, por ser precisamente éste regulador de aquél.

Como se verá, el Derecho Procesal del Trabajo es una nueva rama del derecho, que ha surgido, al igual que el derecho sustantivo del trabajo, de los ideales de justicia social contenidos en la Constitución de 1917, mismos que se han venido estructurando en los últimos años.

Algunos autores consideran al Derecho Procesal del Trabajo como la rama del derecho procesal que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales.

Para ser breves en este tema sólo citaré algunos conceptos específicos del derecho procesal del trabajo.

Alberto Trueba Urbina considera al derecho procesal del trabajo como *"el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales e interobreras."*¹

¹ Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico-Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S. A., México, 1965, pág. 247.

Rafael de Pina concibe al derecho procesal del trabajo como *"una rama del derecho procesal, que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos."*²

Porras López lo entiende como la *"rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico."*³

Por su parte, Nestor de Buen considera que Derecho Procesal del Trabajo es *"el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo."*⁴

En el capítulo primero de este trabajo, se analizó el concepto del derecho procesal; después de hacer breve la citación de algunos conceptos que del mismo se han dado, se estableció que para definir al derecho procesal solo era necesario *precisar su objeto y mencionar sus elementos.*

Es así, que para definir al derecho procesal del trabajo se tomará como base lo mencionado en el capítulo primero, sólo añadiendo los elementos importantes que constituyen en el derecho procesal del trabajo.

Considero que derecho procesal del trabajo es el conjunto unitario y sistemático de las normas jurídicas que establecen la constitución y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales del trabajo, así como la regulación y reglamentación del proceso jurisdiccional laboral, *estableciendo la forma y términos mediante los cuales las partes desarrollan actos jurídicos procesales ante dichos órganos jurisdiccionales, con el objeto de resolver un conflicto de intereses económicos o jurídicos entre trabajadores y patrón, interobreros, interpatronales e intersindicales, aplicando una norma jurídica sustantiva al caso concreto, siempre en el marco de la justicia social.*

² Rafael de Pina, op. cit. pág. 20.

³ Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Textos Universitarios, México, 1978.

⁴ Derecho Procesal del Trabajo, Décima Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1996, pág. 38.

Toda vez que en el capítulo segundo del presente trabajo se ha hecho un análisis concreto del proceso en general, hasta llegar al estudio del proceso jurisdiccional, simplemente citaré el concepto de proceso laboral que desde el punto de vista de este trabajo se considera correcto.

Por lo tanto, proceso laboral es el conjunto sistematizado y concatenado de los actos jurídico-procesales, regulados por las normas adjetivas del trabajo, realizados por las partes (actor-demandado) todos ellos tendientes a la aplicación de la norma sustantiva laboral al conflicto de intereses económicos o jurídicos que se suscite entre trabajador-patrón, entre trabajadores, interpatronales o intersindicales.

2. NATURALEZA.

El derecho del trabajo en su aspecto sustantivo y el derecho procesal del trabajo, forman parte del llamado Derecho Social; aunque, en la actualidad se siga discutiendo y se ponga en tela de juicio el nacimiento de la mencionada rama del derecho y por tanto el carácter social del derecho del trabajo.

Para entender la eterna discusión de este tema del derecho, se va a comentar en breve el desarrollo y cambios que han sufrido las relaciones del trabajo.

Se debe recordar que desde la *locatio conductio operaris* y la *locatio conductio operarum* del derecho romano, hasta los contratos de prestación de servicios por jornal y por obra del Código de Napoleón y de todos los ordenamientos que a éste le siguieron, la prestación de los servicios personales tenían el carácter de arrendamiento de servicios, porque el trabajo era considerado como una mercancía; esto es, toda la actividad humana tendiente a prestar un servicio en forma personal estaba regulada por el derecho de las obligaciones. Es así como la autonomía de la voluntad y la libertad de libre contratación de los servicios personales a que eran sujetos las personas, hicieron de las relaciones de trabajo un sistema de dominación, explotación y denigración del fuerte frente al débil, claro ejemplo de ello es la disposición relativa

del Código francés que aceptaba la afirmación del patrón respecto al monto de salarios, pago de salarios del último año y por los demás adelantos hechos al trabajador en el año que corría.

La tendencia socializadora que originó la extremada explotación de los débiles frente a los fuertes, fue rompiendo poco a poco los principios del liberalismo jurídico y económico a que estaban sujetas las relaciones de trabajo, dando como resultado la inevitable intervención del Estado a favor de los económica y jurídicamente débiles. Cuando empezó la transformación de esos principios de libertad de contratación y de autonomía de la voluntad, la parte dominante tuvo que ir cediendo frente a la realidad social; sin embargo, el cambio total sólo podía originarse a través de la violencia para poder erradicar totalmente la injusticia social, dando como resultado las guerras revolucionarias que motivaron transformaciones jurídicas, económicas y sociales.

México no fue ajeno a ello, puesto que aquí también se vivía la explotación de los débiles frente a los fuertes. Es así como el derecho sustantivo y procesal del trabajo nacen en forma simultánea con el artículo 123 de la Constitución de 1917, por la urgente necesidad de proteger a la clase social débil, como norma fundamental para tutelar y proteger a los trabajadores que sufrían de los abusos y de la explotación de la clase social económicamente fuerte.

El pensamiento económico y social que los Constituyentes de 1917 imprimieron al artículo 123, da como resultado el nacimiento del derecho social; por lo tanto, la Constitución de 1917, es considerada como la primera Constitución Social en el mundo, ya que en su contenido se contemplan las garantías sociales de las clases económicamente débiles

Con el nacimiento del artículo 123 de la Constitución de 1917, base primordial del derecho social de clase, las relaciones de trabajo dejan de ser una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda, para pasar a ser un derecho y deber sociales tutelados por la propia constitución.

Los principios sociales que fortalecen las normas procesales del artículo 123, se fundamentan en la tendencia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores, por cuyo motivo, tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal, tienen un contenido eminentemente social. La declaración de los derechos sociales formulada en el artículo 123 protege a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, empleados privados y públicos y en general a todas las personas que se encuentren ligadas a una relación de trabajo.

Actualmente, no se puede dudar, ni menos aún pasar por alto, que el derecho sustantivo y procesal del trabajo, son ramas jurídicas autónomas de las más alta jerarquía constitucional y que sus conceptos y principios fundamentales no provienen del derecho civil, como algunos tratadistas aún lo piensan; puesto que, si nació el artículo 123 como derecho social de clase, no fue porque los constituyentes hubieran adoptado disposiciones del código civil, sino por la desigualdad social y económica que vivía el país, traducida en la explotación desmedida que sufrían los trabajadores.

Precisamente la explotación de los trabajadores justifica la naturaleza proteccionista y reivindicadora de las normas jurídicas del trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como adjetivo, puesto que no se puede hablar exclusivamente del derecho del trabajo sustancial, ya que para sus ejecución y debido cumplimiento existe el derecho procesal del trabajo.

3. FIN DEL PROCESO LABORAL.

El proceso laboral es un instrumento de carácter jurisdiccional que se encuentra en manos del Estado, puesto que es el único que puede dirimir los conflictos que se susciten entre los trabajadores con los patronos, inter-trabajadores, inter-patronales o inter-sindicales.

El proceso laboral es protector de los trabajadores para que se hagan efectivos el cúmulo de los derechos sociales que se encuentran contemplados y establecidos en el derecho sustantivo del trabajo, esto cuando alguno de sus derechos sean violados o no sean reconocidos plenamente por los patrones. Precisamente en este punto, es donde se fundamenta el deber que tienen las autoridades jurisdiccionales del trabajo en el proceso laboral, para tutelar a la parte débil conforme a los principios e ideologías que sustentan las normas laborales.

El proceso laboral como se ha dicho con anterioridad, forma parte del derecho social, porque su finalidad principal es de justicia social, para conseguir la dignidad de los trabajadores, el mejoramiento de su condición económica y la protección de su salud y la de su familia, en el ámbito eminentemente procesal, ya que la relación procesal que se desarrolle ante el órgano jurisdiccional competente, va a gozar de preferencias frente al trabajador por ser éste económicamente débil, al grado tal que el propio órgano jurisdiccional pueda suplir de oficio las deficiencias procesales del trabajador.

La doctrina clásica de la teoría del proceso, estableció como principio fundamental del proceso jurisdiccional, el de la igualdad de las partes, mismo que se sustenta en que las partes que se encuentran sometidas a una relación procesal frente al órgano jurisdiccional, son iguales en circunstancias procesales, de ahí el adagio que reza *"bien vence el que vence al aprovechar mejor el juego procesal"*. Aunque la exposición de motivos de la reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, considera que la igualdad de las partes es un principio de suma importancia en el proceso laboral, además de que se sigue contemplando en el contenido de la propia Ley, en el proceso laboral este principio no impera, si se considera que el derecho del trabajo erradica y corrige la explotación y la desigualdad que sufrían todos los trabajadores en la vida cotidiana, puesto que, el trabajador representa la parte más débil y el patrón la más fuerte en la vida laboral, es una verdad indiscutible, este pensamiento traspasa el derecho sustantivo del trabajo y queda asentado en el

derecho procesal del trabajo como una herramienta eficaz para combatir la desigualdad procesal del trabajador frente al patrón en el proceso laboral.

El proceso laboral no sólo tiene como fin el imperio de la norma jurídica laboral en su aspecto sustantivo, sino que principalmente es función del órgano jurisdiccional competente (llámense Juntas de Conciliación y Arbitraje o Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje) hacer efectiva la dignidad del trabajador, así como el mejoramiento de sus condiciones económicas, rompiendo con los principios individualistas y liberales de la doctrina clásica de la teoría del proceso, en función del sentido de justicia social a que tienen derecho.

4. PRINCIPIOS PROCESALES.

Mucho se ha discutido por los tratadistas del derecho procesal civil, una verdadera autonomía del derecho procesal del trabajo y por tanto del proceso laboral, ya que siempre han considerado que el derecho procesal del trabajo no ha dejado de ser una rama especializada derivada del propio derecho procesal civil.

Sin lugar a dudas, el derecho procesal del trabajo es una rama autónoma de cualquier otra rama del derecho procesal, precisamente el derecho procesal del trabajo basa su autonomía en la existencia de una serie de nuevos principios procesales que lo hacen una rama del derecho procesal con una visión y un fin sociales distintos a las otras ramas del derecho procesal.

Al respecto el profesor Alberto Trueba Urbina dice: *"El derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación de las mismas."*⁵

⁵ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, 1975, pág. 25.

Por considerarse a los principios básicos del proceso laboral piedra angular de su autonomía, se van a comentar en seguida.

Ahora bien, algunos tratadistas del derecho procesal del trabajo, consideran a los principios del proceso laboral como las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley. También se ha dicho que son las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral. Lo cierto es que no se puede negar la importancia que guardan los principios del derecho procesal del trabajo, por ser estos la directriz y forma del desenvolvimiento del proceso laboral frente al órgano jurisdiccional; esto es, los principios del derecho procesal del trabajo constituyen el medio y fin próximo de la existencia y desarrollo del proceso laboral como instrumento jurisdiccional para conseguir la justicia social entre los factores de producción.

Al respecto, Nestor de Buen Lozano cita con precisión al procesalista español Efrén Borrajo Dacruz, quien considera:

“Los principios fundamentales del derecho laboral vigente pueden, pues, registrarse en un doble orden: en la esfera metajurídica al preguntarse por el fundamento íntimo del derecho, tal y como debería ser, al adoptarse, por tanto, un punto de vista y una de tabla de valores con los que se pueden juzgar la bondad de las propias normas constitucionales; y en la esfera estrictamente jurídica, al preguntarse por el derecho tal y como es, al buscarse, por tanto, los principios informadores del ordenamiento jurídico laboral establecido y garantizado por el Estado y por los demás entes dotados de virtualidad jurídica.”⁶

En esa misma tesitura, se considera como fundamento filosófico de los principios del derecho procesal la idea de justicia; por tanto, los principios que rigen al proceso laboral se fundamentan en la idea de la justicia social que se recogen y patentizan en las ideología que inspiró la promulgación de la Constitución de 1917, como Norma Suprema de este país.

⁶ Borrajo citado por Nestor de Buen Lozano, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, 1990, pág. 66.

Al hablar, pues, de la diferencia que impera entre los principios del derecho procesal común y del proceso laboral, basta decir que no existe una marcada distinción, sino que, es sutil la referida diferencia si se considera que los principios del proceso laboral se fundamentan en la idea filosófica de la Justicia Social, de la cual el derecho procesal común es ajena.

Hecho un breve comentario acerca del fundamento de los principios del proceso laboral, se verá que el análisis en particular, y para ello se considerará lo estrictamente mencionado en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que se encuentra en el Título Catorce del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Capítulo I de los Principios Procesales, establece:

*“Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será **público, gratuito, inmediato, predominantemente oral** y se **iniciará a instancia de parte**. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor **economía, concentración y sencillez** del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”*

Del contenido del artículo que se cita, se desprenden los principios procesales que rigen al derecho procesal del trabajo y por tanto al proceso laboral, mismos que son: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante, instancia de parte o dispositividad, economía, concentración, sencillez y suplencia de la demanda del trabajador.

Además de los principios que contempla el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, existen otros principios dispersos en el contenido de la ley que son de considerable importancia para este estudio, tal es el caso del principio de desigualdad

procesal entre otros y que también se comentaran en este capítulo del presente trabajo.

4.1 PUBLICIDAD.

El proceso laboral es público, tal y como lo dispone el artículo 685 de la Ley Laboral.

El principio de publicidad contempla dos aspectos dentro del desarrollo del proceso laboral. En un primer aspecto, el principio de publicidad establece una garantía para las partes, dígase actor o demandado, de que el conflicto será resuelto en forma honesta y limpia; esto es, las partes tienen el derecho de presenciar todas y cada una de las diligencias y audiencias que conforman el proceso laboral ante el órgano jurisdiccional. En un segundo aspecto, el principio de publicidad, es el principio según el cual debe ofrecerse al público la posibilidad de presenciar la marcha y desarrollo del proceso laboral, tal y como lo dispone el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Se considera que con este principio de publicidad en el proceso laboral, el legislador ha querido que tanto las partes con interés jurídico, como el público en general, influyan con su presencia para que la Junta de Conciliación y Arbitraje obre con la mayor equidad y legalidad posibles.

4.2 GRATUIDAD.

El proceso laboral es gratuito, tal y como lo dispone el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

El principio de gratuidad en el proceso laboral, se encuentra contemplado en el artículo 17 de la Constitución, por tanto es principio constitucional del derecho procesal. Dice el referido artículo:

*"ART. 17.- Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.
Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."*

El principio constitucional de gratuidad en el derecho procesal, mismo que se refleja por ende en el proceso laboral, supone la obligación constitucional del Estado de impartir justicia a los gobernados en forma gratuita, puesto que la función jurisdiccional que asume el Estado es un cometido constitucional que debe cumplir cabalmente; por tanto, todo lo relativo a la impartición de justicia en los procesos jurisdiccionales laborales no contempla la posibilidad del cobro de costas judiciales.

4.3 INMEDIATEZ.

El proceso laboral es inmediato, tal y como lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Esencialmente, el principio de inmediatez o inmediación en el proceso laboral, establece que deberá existir una comunicación total y permanente entre las partes y los miembros que integren el órgano jurisdiccional (Juntas de Conciliación y Arbitraje), a fin de que exista pleno conocimiento del negocio jurídico por parte del presidente de la Junta; esto quiere decir que, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba que aporten las partes, así mismo podrán hacer libremente todas las preguntas que juzguen pertinentes a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos y lugares, a fin de poder llegar con pleno conocimiento del asunto a la verdad de las cosas

Cabe mencionar que el principio de inmediatez en el proceso laboral, tiene íntima relación con el principio de la oralidad, puesto que por ser un proceso predominantemente oral, ello conduce a determinar que en la relación que existe entre las partes y el presidente de la Junta, siempre habrá un contacto directo en todas las diligencias que conformen el proceso laboral.

4.4 ORALIDAD.

El proceso laboral es predominantemente oral, tal y como lo contempla el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, el proceso laboral es predominantemente oral, puesto que no puede existir en nuestro sistema jurídico un proceso que sea en su totalidad oral, por la necesidad de llevar un registro escrito de todos los asuntos que se resuelven ante los órganos jurisdiccionales del Estado, además por la imposibilidad mental del juzgador para poder conservar en su memoria todo el desarrollo de un conflicto, menos aún de todos los que se ventilan en el órgano jurisdiccional que presida.

A diferencia de otros procesos, el proceso laboral se desarrolla en continuas audiencias en las que, las partes deben comparecer en forma personal o por conducto de apoderado a hacer valer sus pretensiones y sus derechos, teniendo la posibilidad de exponerlos en forma oral. Precisamente, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones II, III y VI, patentizan al proceso laboral como predominantemente oral al establecer:

"Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. ...

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

III. *Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. . .*

IV. ...

V. ...

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

VII

VIII. ..."

Del contenido del artículo que se cita, se deriva que la forma oral en el proceso laboral, predomina frente a la forma escrita; sin embargo, no se demerita la forma escrita al proceso laboral por ser esta el medio común de iniciar la actividad jurisdiccional del Estado, esto es, mediante la forma escrita se hacen valer el derecho de acción y las pretensiones al órgano jurisdiccional correspondiente.

4.5 DISPOSITIVO.

El proceso laboral se iniciará a instancia de parte, tal y como lo contempla el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

El principio dispositivo o de instancia o iniciativa de parte en el proceso laboral, deviene de la máxima del derecho romano "*Nemo iudex sine actore*", que significa: No hay juez sin actor.

El principio dispositivo establece la necesidad de que exista solicitud de la parte interesada ante el órgano jurisdiccional correspondiente (Junta de Conciliación y Arbitraje), para que éste pueda desplegar su función jurisdiccional al conflicto jurídico que se le plantee. Esto supone la imposibilidad del órgano jurisdiccional para manifestar su función jurisdiccional si las partes interesadas no lo hacen.

La parte afectada con interés jurídico, es el único facultado por la norma jurídica para poder ejercer su derecho de acción ante el órgano jurisdiccional; esta disposición no se reduce exclusivamente frente aquellas personas que supongan tener ese derecho de acción, sino que, se hace extensiva a la propia jurisdicción del tribunal para

conocer de oficio los conflictos jurídicos de los particulares. Siempre que no exista iniciativa de la parte afectada que inicie la función jurisdiccional de los tribunales, éstos no podrán intervenir de oficio de acuerdo al principio dispositivo.

El principio dispositivo impera en la mayoría de los procesos jurisdiccionales en el sistema jurídico, puesto que la iniciativa en la marcha procesal, se encuentra siempre a cargo de las partes y no del órgano jurisdiccional.

El proceso laboral no es ajeno a este principio, y al igual que en la mayoría de los procesos jurisdiccionales, se requiere para su actividad procesal la solicitud de la parte interesada. Sin embargo, este principio no es del todo infalible, pues si bien es cierto que el Tribunal del Trabajo no puede actuar, sino mediante iniciativa de parte afectada, también lo es que los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la responsabilidad de que los juicios no queden inactivos, en tal caso, tienen la facultad de proveer lo necesario para el desarrollo normal de los procesos laborales, todo ello atento al contenido del artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo.

4.6 ECONOMIA.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de mantener la mayor economía procesal en el proceso laboral, tal y como lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

El principio de economía procesal, supone que la actividad jurisdiccional del Estado, por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, buscan el mayor ahorro de tiempo, dinero y esfuerzo en el desarrollo del proceso laboral.

Por este principio se afirma la necesidad de que los conflictos jurídicos que se ventilen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se sometan a reglas que permitan llegar a una conclusión jurídica con el menor esfuerzo, gasto y tiempo posible, todo ello en beneficio de los litigantes, así como de la administración de la justicia.

El principio de economía procesal tiene su base constitucional en el artículo 17, al establecer que: *"... Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. . "*

4.7 CONCENTRACION.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de mantener la mayor concentración procesal en el proceso laboral, como lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

El principio de concentración tiende a darle celeridad al proceso laboral, en virtud de que el sentido de justicia social dispone que los procesos laborales deben ser rápidos y eficaces para no retardar la justicia a la parte económicamente débil. El fin principal del principio de concentración, es el de eliminar los trámites que no resulten indispensables para la concreción de la dicción del derecho sustantivo laboral.

El principio de concentración, además da la oportunidad de que, al eliminarse trámites en el desarrollo del proceso laboral y por la celeridad de sus actuaciones, la Junta podrá apreciar en forma consciente y actual la litis que se ha planteado, para así poder proveer conforme a derecho y en beneficio de las partes contendientes en el proceso.

Un punto muy peculiar del proceso laboral, es precisamente el principio de concentración del cual esta inmerso, dado que por ser de justicia social la eliminación de audiencias y etapas procesales inútiles, la Ley Federal del Trabajo ha establecido para su desarrollo la mayor concentración en las audiencias, tal es el caso de la audiencia de la cual hablan los artículos 873 y 875 de la propia ley, misma que se compone de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.8 SENCILLEZ.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de mantener la mayor sencillez en el proceso laboral, tal y como lo dispone el artículo 685 de Ley Federal del Trabajo.

Una característica especial del proceso laboral, es precisamente su sencillez, ya que se elaboró pensando en la desigualdad social y económica de los trabajadores.

Mientras que en los procesos de corte civil prepondera la aplicación estricta de las normas procesales, en el proceso laboral impera la sencillez de sus actos procesales, tal y como lo dispone el artículo 687 de la Ley Laboral:

"Artículo 687. En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

El artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo patentiza claramente el principio de sencillez en el proceso laboral, al disponer:

"Artículo 712. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón."

Con este tipo de disposiciones procesales que se encuentran contenidas en la parte adjetiva de la Ley Federal del Trabajo, sólo se busca que los trabajadores no tengan complicación para entender el desarrollo del proceso laboral.

4.9 SUPLENCIA DE LA DEMANDA

El principio de la suplencia de la demanda en el proceso laboral, es una innovación de las reformas que a la Ley Federal del Trabajo se hicieron en el año de 1980.

Es indudable, que este principio de suplencia de la demanda en el proceso laboral, es único por su naturaleza; ya que, no se había visto en ningún otro proceso jurisdiccional que el órgano estatal con funciones jurisdiccionales tuviera facultades para actuar en forma conjunta con el promovente al señalarle las prestaciones o pretensiones que de acuerdo a la ley le corresponde y que no ha ejercido; es precisamente en el proceso laboral donde se implementa esta posibilidad con alcances jurídicos totalmente desiguales.

La segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que como ya se comentó, es el resultado de una innovación procesal adicionada en las reformas de 1980, en lo conducente dice:

"Artículo 685. ...

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

Así mismo el artículo 873 de la propia Ley, en su segundo párrafo establece:

"Artículo 873. ...

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días."

De la correlación de los artículos anteriores, se advierte la existencia de dos situaciones jurídicas distintas y hasta cierto punto contrarias.

Primeramente comentaré el porque considero que existe contradicción entre ambos artículos. En forma clara establece el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que, cuando la demanda del trabajador no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la Ley le corresponda y en base a la acción intentada, por lo que con esta situación se considera incompleta la demanda, la Junta al admitirla subsanará ésta. Por lo que hace al segundo párrafo del artículo 873 de la misma Ley, claramente se establece que, cuando la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda del trabajador, al admitirla señalará las omisiones o defectos en que ha incurrido éste para que los subsane en tres días. Mi pregunta es la siguiente: el hecho de que la demanda del trabajador no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley y a la acción intentada le corresponden, ¿no significa una irregularidad en la demanda?, por consiguiente pregunto nuevamente, ¿la Junta va a subsanar o no el escrito inicial de demanda del trabajador?

Suponiendo que el comentario hecho con anterioridad es irrelevante, por consecuencia se van a comentar las dos situaciones jurídicas que se advierten con la correlación de los artículos en cuestión.

El principio de la suplencia de la demanda en el proceso laboral se hace consistir en:

1.- Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no contenga todas las prestaciones que de acuerdo a la ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta al momento de admitirla subsanará las omisiones, adicionando y precisando cuales son las prestaciones que el trabajador omitió reclamar y que conforme a la ley y a la acción intentada le corresponden.

2.- En caso de que en el escrito inicial de demanda sea obscuro o vago, en cuanto a que existan imprecisiones en algunos hechos o prestaciones reclamadas, la Junta al admitir la demanda le indicará al trabajador cuales son las imprecisiones en que ha incurrido para que las subsane en tres días.

El principio de la suplencia de la demanda en el proceso laboral; constituye una excepción a la regla general del sistema jurídico, ello con la finalidad de mantener patente la idea de la justicia social en el derecho laboral de la que se ha venido hablando. Afortunada o desafortunadamente, este principio genera otro que a su vez se le denomina desigualdad procesal.

4.10 DESIGUALDAD PROCESAL.

La igualdad procesal en la Teoría General del Proceso, consiste en que las personas que están sujetas al órgano jurisdiccional del Estado, quien esta ventilando y resolviendo el conflicto de intereses, van a estar en una situación idéntica frente al Tribunal, por lo tanto no debe haber ventajas ni existir privilegios en favor de una de las partes en perjuicio de la otra.

Ello supone que las partes en el proceso jurisdiccional deben tener un mismo trato, se les deben dar las mismas oportunidades para el mejor desenvolvimiento de la secuela procesal, se les debe ubicar en un plano de igualdad procesal siempre en función y con base a lo que la norma jurídica adjetiva indique. Ambas partes deben ser vistas por el cristal de la misma lupa y medidos por la misma vara.

Inclusive, la igualdad que todos como ciudadanos debemos guardar frente a la Norma Fundamental, es un sentimiento generalizado que da la pauta para pensar en la igualdad procesal; si no hay igualdad procesal, hay por tanto desigualdad procesal, en consecuencia se rompe con el principio constitucional de la imparcialidad de todo proceso jurisdiccional establecido en el artículo 17 de la Máxima Norma Jurídica del país.

Ahora bien, como se ha dicho con anterioridad, el derecho sustantivo y adjetivo del trabajo nacen con un sentimiento y espíritu de reivindicación social de los trabajadores explotados y marginados por la Ley, frente a los capitalistas o grandes empresarios, queriendo obtener con ello precisamente, la igualdad entre los factores de la producción para erradicar totalmente la explotación masiva de los pobres.

La parte sustantiva del derecho del trabajo ha venido cumpliendo cabalmente su cometido constitucional, creando una mejor vida laboral para todos los trabajadores y para su familia, pero ha existido desde siempre el problema de hacer cumplir las normas sustantivas del trabajo cuando son violadas por los patrones en perjuicio de los trabajadores. Aquí precisamente, el legislador hace extensiva la protección del trabajador frente al patrón al introducir en el proceso laboral normas jurídicas adjetivas que favorecen notablemente al trabajador en la secuela procesal.

Ejemplo claro de la desigualdad procesal en el proceso laboral en favor del trabajador, se puede encontrar en el principio que le precede a este, el principio de la suplencia de la demanda del trabajador contemplado en los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ha quedado asentado en el principio procesal que antecede, la Junta puede subsanar los errores de la demanda del trabajador al momento de admitirla, o en su defecto, le indicará al mismo trabajador cuales son sus errores para que éste los subsane en tres días. Existe aquí un notable desequilibrio en la secuela procesal, cierto es que se ha querido proteger al trabajador en todos los aspectos posibles del derecho del trabajo, pero los legisladores olvidaron que no es lo mismo una desigualdad económica y social, en la que el patrón con certeza es el más fuerte, que la igualdad que se profesa para todos los procesos jurisdiccionales, en la que todos los individuos son iguales frente a la norma procesal del trabajo, sin importar sexo, edad, religión, ni posición social, sino exclusivamente la consecución de la justicia social al margen de la parcialidad en una de las partes.

Tal y como se ha venido interpretando el principio de la suplencia de la demanda en favor del trabajador, se considera que la Junta al hacer valer la facultad que tiene encomendada mediante los artículos 685 y 873 de la Ley Laboral, se convierte en juez y parte a la vez, en perjuicio de la parte demandada y con ello se sustenta el principio de la desigualdad procesal.

Cabe hacer la siguiente aclaración, estoy totalmente de acuerdo en que se procure al trabajador la mejor orientación dentro del proceso laboral, siempre y cuando éste no tenga un apoderado legal que le asista a juicio; en este caso, considero que es preferible que la Junta, al momento de recibir la demanda del trabajador que no se encuentra asistido por apoderado legal, y que tiene deficiencias en su contenido, haga del conocimiento de este hecho a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que intervenga tal y como lo establece el artículo 772 in fine de la Ley Laboral, exclusivamente en cuanto a que intervenga a juicio para asistir al trabajador y pueda subsanar las deficiencias de la demanda inicial; todo ello es preferible que el hecho de que la Junta subsane de mutuo propio la demanda y se convierta en juez y parte al mismo tiempo.

Ahora bien, si la Junta al recibir la demanda de un trabajador que si se encuentra asistido por apoderado legal y detecta irregularidades en su contenido, es importante que prevenga tanto al trabajador como a su apoderado legal para que subsanen las irregularidades, pero que la Junta no subsane las irregularidades u omisiones de mutuo propio, porque con ello se genera que algunas personas que se dicen ser abogados, solamente jueguen en forma caprichosa con la esencia del proceso laboral, muchas veces en perjuicio de los trabajadores, originando con ello así mismo la plaga de los llamados "coyotes" que siempre han perjudicado y desprestigiado a la profesión de abogado.

Por otro lado, si el apoderado del trabajador que ha sido prevenido por la Junta para que subsane las irregularidades que se detectaron en el contenido de su

demanda no lo hace, en este caso la Junta puede comunicar este hecho a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que actúe en los mismos términos en el caso de que el trabajador no tuviera apoderado legal que le asista en el proceso laboral.

Para finalizar este punto, considero que el proceso laboral por esencia es un proceso jurisdiccional con tendencias sociales, que busca aliviar la desigualdad económica y social de los trabajadores, en vías de una desigualdad procesal que perjudica a la parte patronal y que va en contra del principio general del derecho de igualdad de los individuos frente a la ley. Así como se considera que la Ley Federal del Trabajo sobreprotege a la parte obrera en el proceso laboral, como en el principio procesal que ha quedado anotado con antelación, también reconozco los grandes aciertos que trajeron consigo las reformas a la Ley Laboral en el año de 1980, y por ello mismo, considero que sería interesante que los legisladores se atrevieran a pulir esos pequeños detalles que hacen del proceso laboral un proceso inequitativo y hasta cierto punto parcial.

5. CLASIFICACION DEL PROCESO LABORAL.

El proceso laboral, como se ha visto, fue creado con un profundo sentido social, para resolver las injusticias que padecían los trabajadores en los conflictos que se suscitaban en las relaciones de trabajo que mantenían con sus patrones.

La iniciación del proceso laboral depende directamente de la existencia de un conflicto de trabajo, por tanto, considero oportuno señalar el concepto de conflicto laboral y su clasificación.

En este punto no se van a señalar diversos conceptos del conflicto laboral, sino me remitiré a lo que acertadamente señala el profesor Sergio Tenopala Mendizabal, en el curso de Derecho del Trabajo II, impartido en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán de la U.N.A.M.

Conflicto laboral es la divergencia de opiniones surgida del incumplimiento de las obligaciones de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, entre trabajadores y patrones, únicamente entre aquellos o sólo entre éstos y entre sindicatos y patrones.

De lo anotado con anterioridad se desprende como primera clasificación de los conflictos laborales, atendiendo a su origen en: Individuales y Colectivos.

Los conflictos individuales pueden ser: Obrero-Patronales (trabajador-patrón), inter-obreros (trabajador-trabajador) e inter-patronales (patrón-patrón); estos últimos no existen en la práctica, sólo en la doctrina

En forma similar los conflictos colectivos pueden ser: Obrero-Patronales (sindicato-patrón), inter-gremiales (sindicato-sindicato) e inter-patronales (patrones-patrones), tampoco existen en la práctica este tipo de conflictos laborales, sólo en la doctrina.

Otra clasificación de los conflictos laborales atendiendo a su naturaleza es: conflictos jurídicos y conflictos económicos. Los primeros versan sobre el cumplimiento o interpretación de una norma sustantiva del trabajo, que afecte las relaciones laborales. Las segundas se enfocan mas a determinar la fijación de condiciones de trabajo entre los trabajadores y patrones.

En concreto, los conflictos laborales se clasifican en:

Individuales:

Obrero-patronales.- jurídicos y económicos.

Inter obreros.- exclusivamente jurídicos.

Inter patronales.- exclusivamente jurídicos.

Colectivos:

Obrero-patronales.- jurídicos y económicos.

Inter gremiales.- exclusivamente jurídicos.

Inter patronales - exclusivamente jurídicos.

Para la tramitación y resolución de los conflictos individuales o colectivos del trabajo, el proceso laboral se divide en: Procedimientos Ordinarios (Artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo) y Procedimientos Especiales (Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo).

Antes de estudiar los diversos procedimientos del proceso laboral, se van a mencionar los elementos que integran el escrito inicial de demanda, por ser esta la forma usual de iniciación de cualquier procedimiento laboral, tal y como lo disponen los artículos 870 y 892 de la Ley Federal del Trabajo.

El escrito inicial de demanda deberá ser formulado por escrito, anexando tantas copias de la misma como demandados existan. El escrito inicial de demanda deberá contener:

1.- Identificación de la autoridad jurisdiccional competente. Para poder determinar la competencia de la Junta. Se debe atender a los artículos 698 y 700 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 698 habla de la competencia por razón de materia; esto es, la materia Federal y la materia local de los conflictos laborales. Cada Entidad Federativa cuenta con una Junta Local de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje que conocerá de los conflictos laborales que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación o de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La competencia de la Junta Federal de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra establecida en la Fracción XXXI, Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política y en el artículo

527 de la propia Ley Federal del Trabajo, mismos que mencionan las ramas industriales, empresas o materias que serán de su exclusiva competencia.

Por lo tanto, la competencia de la autoridad jurisdiccional competente se determinará por exclusión: a) cuando los conflictos laborales se traten de las ramas industriales, empresas o materias mencionadas en los artículos 123 Apartado "A" Fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley Federal de Trabajo, serán competencia exclusiva de la Junta Federal de Conciliación o de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; b) cuando los conflictos laborales no sean de los mencionados en los artículos que anteceden, serán de la competencia de la Junta Local de Conciliación o de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Entidad Federativa correspondiente.

Por lo que hace a la competencia de las Juntas Federales o Locales de Conciliación, el artículo 600 fracción IV y el correlativo 603 respectivamente, disponen que actuarán como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando los conflictos laborales tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

En la actualidad es poco común observar un procedimiento laboral que se lleve a cabo ante una Junta de Conciliación, ya que en su mayoría todos los conflictos individuales del trabajo se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que se hace totalmente inaplicable la competencia de los conflictos laborales por razón de cuantía.

El artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo habla de la competencia por razón de territorio. El mismo establece que cuando se trate de la competencia de una Junta de Conciliación, será competente únicamente aquella del lugar de prestación de los servicios.

Por lo que hace a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el trabajador podrán elegir entre: a) La Junta del lugar de prestación de los servicios, y si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos; b) La Junta del lugar de celebración del contrato; y c) La Junta del lugar del domicilio del demandado.

2.- Identificación de la parte actora. El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.”

La persona física o jurídica que considere que se le ha violado algún derecho de los contemplados en la Ley Federal del Trabajo, puede ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para hacer valer su “acción”, acreditando obviamente su interés jurídico. A ella se le conoce como la parte actora, porque es quien inicia con la secuela procesal y hace caminar la función jurisdiccional del Estado.

Por razón de sentido común, la persona que inicia un procedimiento laboral debe mencionar su nombre completo, para poder ser identificado como la parte actora. Así mismo, señalará domicilio dentro de la residencia de la Junta para recibir notificaciones, tal y como lo dispone el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo.

Las partes que concurren a juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrán hacerlo por sí mismos ó por conducto de apoderados. A la primera opción se ha denominado Legitimación Ad Causam y a la segunda Legitimación Ad Procesum. En caso de que se concorra a juicio por conducto de apoderado, éste deberá acreditar su personalidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;*
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;*
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y*
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato."*

Es interesante señalar, que la Ley Federal del Trabajo no exige ser Licenciado en Derecho para poder ser apoderado legal de las partes en el proceso laboral; sin embargo, para poder ser Procurador Auxiliar de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es necesario haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos, esto sin mencionar el caso del Procurador General de la Defensa del Trabajo, que necesita ser Licenciado en Derecho con título legalmente expedido y contar con una práctica profesional no menor de tres años, además de haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social, para poder ocupar dicho puesto.

Tomando en cuenta, que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una autoridad gubernamental que tiene como fin principal, entre otros, el asesorar y representar a los trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en todas las cuestiones relativas con la aplicación de las normas del trabajo e inclusive ser apoderados de los mismos en los procedimientos laborales, considero que el punto que se señala con antelación es contradictorio e incompleto a la vez.

Es contradictorio porque, por un lado no impone la obligación de ser Licenciado en Derecho para poder intervenir como apoderado legal de algunas de las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el desarrollo del proceso laboral, esto cuando se es "abogado privado". En cambio, para poder ser Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo y ser apoderado de los trabajadores ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, es menester haber concluido los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, al menos, y esto sin retribución alguna, puesto que los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo son gratuitos. Es incompleto porque la Ley Federal del Trabajo debería hacer extensiva la obligación de ser Licenciado en Derecho o haber terminado el tercer año o sexto semestre de dicha carrera, para poder actuar como apoderado de las partes en el proceso laboral, puesto que la falta de alguna disposición en ese sentido, ha contribuido a fomentar lo que comúnmente se ha denominado "coyotes del derecho laboral", que tanto daño han hecho a los trabajadores que concurren con ellos, puesto que los mencionados "coyotes" generalmente carecen de ética profesional de la carrera, esto sin mencionar el daño que también se le ha ocasionado por la mala fama que con ello injustamente se ha ganado.

3.- Identificación de la parte demandada. La parte demandada es aquella persona, física o jurídica, contra quien se va a ejercer la acción de la parte actora. Obvio es, que se debe mencionar la parte demandada para que se puede conformar la relación procesal. Tratándose de persona física, se debe mencionar su nombre completo y en caso de ser persona jurídica se debe mencionar su denominación o razón social. También es indispensable señalar el domicilio de la parte demandada para que pueda ser emplazada a juicio, así como su actividad principal.

Excepción al comentario que antecede, lo constituye el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo. Dicho artículo establece la posibilidad de que exclusivamente se señale el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde se presta o prestó el trabajo y su actividad, cuando el actor sea al trabajador y éste ignore el nombre o la denominación o razón social del patrón.

4.- Acto jurídico procesal. Además de señalar la autoridad jurisdiccional competente, el nombre del actor y del demandado, elementos que constituyen la relación procesal, se debe mencionar el acto jurídico procesal que se reclama. Al respecto no se exige mayor formalidad, puesto que la Ley Federal de Trabajo establece que en las

comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, siendo indispensable precisar los puntos petitorios (artículo 687) Por consiguiente, se deben precisar los derechos sustantivos que constituyen la pretensión procesal de la acción laboral, sin necesidad de fundamento legal alguno, por la sencillez que reviste el proceso laboral.

5.- Justificación de la acción procesal. Es necesario hacer una narración sucinta y cronológica de los hechos que han motivado el ejercicio de la acción procesal, y por tanto, que han motivado el proceso laboral. La narración de los hechos revisten suma importancia, puesto que son la justificación de la procedencia de la acción procesal; además que, de lo expuesto en ello, la Junta podrá subsanar las omisiones del trabajador, en cuanto a las prestaciones se refiere, cuando éstas sean incompletas, situación con la que no estoy del todo de acuerdo, por lo apuntado en los puntos 4.9 y 4.10 de este capítulo.

Una vez hecho un ensayo general de los elementos que se deben contemplar en el escrito inicial de demanda, primero se va a hablar del procedimiento ordinario para después hacer mención del procedimiento especial.

5.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El procedimiento ordinario se encuentra establecido en el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que textualmente indica:

"Artículo. 870. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley."

El procedimiento ordinario se desarrolla en tres audiencias que se llaman: A) Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; B) Audiencia de Desahogo de Pruebas y, C) Audiencia de Discusión y Votación del Laudo.

Es pertinente aclarar que, el que se diga que el procedimiento ordinario se va a desarrollar en tres audiencias, no se debe tomar en forma estricta dicha aseveración, ya que ello nos llevaría a pensar que sólo tres fechas del calendario serían suficientes para resolver cualquier conflicto laboral, situación que en la práctica no se da. Se dice que son tres audiencias, para marcar diferencias de tiempo en el procedimiento laboral para la actuación precisa de las partes, pero existe la posibilidad de que cada audiencia se desarrolle en varias fechas como se verá más adelante.

A) Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, tal y como lo dispone el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo, será turnada al Pleno o a la Junta Especial que corresponda.

Una vez recibida la demanda por el Pleno o la Junta Especial de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, respectivamente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, dictará acuerdo en el que se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes al de la recepción de la demanda; así mismo, se ordenará sean notificados en forma personal las partes, con diez días de anticipación al de la celebración de la audiencia por lo menos. Dentro de dicho acuerdo, que se llama de admisión o de radicación de la demanda, se ordenará que se emplace y notifique a las partes, con el apercibimiento a la parte demandada exclusivamente, que en caso de no concurrir a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, según lo dispone el artículo 873 Ley Federal del Trabajo.

Como se había comentado con anterioridad, se establece la posibilidad en el mencionado artículo, que en caso de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito inicial de demanda o que estuviera ejerciendo acciones contradictorias, al admitirla le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un término de tres días

Cabe hacer la mención, que por el cúmulo de trabajo que en la actualidad tienen la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es poco común que se respeten los términos señalados en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, situación que origina el que se señale la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas casi a los treinta días al de la recepción del escrito inicial de demanda en Oficialía de Partes.

Del contenido del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que en caso de que los demandados no hayan sido emplazados y notificados a juicio con diez días de anticipación al de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta suspenderá la misma y señalará nueva fecha para su celebración, ordenando sean notificados los demandados por medio de boletín laboral o por estrados de la nueva fecha de la audiencia. En caso de que los demandados no hayan sido emplazados y notificados a juicio, la Junta suspenderá la audiencia y señalará nueva fecha para su celebración ordenándose emplazar y notificar personalmente a los demandados, con diez días de anticipación a la nueva fecha

Todos y cada uno de los demandados deben estar emplazados y notificados a juicio en términos del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, para que se pueda celebrar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas señalada en el mismo numeral, en caso de que alguno de los demandados no se encuentre emplazado y notificado a juicio, la Junta de oficio suspenderá la audiencia y señalará nueva fecha para su celebración, salvo que las

partes no emplazadas concurren a la audiencia y se den por emplazados y notificados o cuando la parte actora se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido emplazados.

Quando se suspenda la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, por cualquiera de las circunstancias señaladas con anterioridad, en su caso, la Junta ordenará emplazar personalmente a las partes que no hayan sido llamadas a juicio; las partes que hayan comparecido a la audiencia, por ese simple hecho quedarán notificados de la nueva fecha para la celebración de la audiencia respectiva; y las partes que hayan sido emplazadas a juicio y no hayan comparecido a la audiencia, serán notificados por medio de boletín o en estrados de la Junta.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se desarrollará en tres etapas: a) Etapa de conciliación, b) Etapa de demanda y excepciones, y c) Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo a lo establecido por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

a) Etapa de conciliación.

La conciliación es la forma más común y eficaz de resolver cualquier conflicto de intereses, no solo de tipo laboral, sino también civil, mercantil, etc., siempre y cuando las partes tengan la disposición de buscar un arreglo. De ahí que aquel viejo adagio "*más vale un mal arreglo, que un buen juicio*", siempre estará vigente.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, señala la forma en como se va a desarrollar la etapa de conciliación, mismo que dice:

"Artículo 876. La etapa de conciliación se desarrollará en la siguiente forma:

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

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio,
III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

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

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

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

De conformidad con el principio de economía procesal que impera en el proceso laboral, la Junta tiene la obligación de insistir en que las partes puedan convenir sus intereses y dar por terminado el juicio con la celebración de un convenio que tendrá la fuerza de un laudo.

La fracción I del artículo que se comenta, considero que resulta ser contradictoria, al disponer que las partes deben comparecer a la Junta en forma personal "*sin abogados patronos, asesores o apoderados*", cuando el artículo 692 de la misma Ley dispone que las partes "*podrán*" comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Ahora bien, toda persona jurídica debe ser representada por una persona física, que será su representante legal de acuerdo a la Ley, así mismo, para el desempeño de su encargo se le otorgarán las facultades más amplias que en derecho procedan para que las ejerza como apoderado legal ante la Junta y así poder comparecer a juicio; por lo tanto, todo representante legal es un apoderado, en consecuencia, resulta ser violatorio de garantías la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que las partes comparecerán sin abogados patronos, asesores o apoderados.

Por otro lado, dicha fracción perjudica a los trabajadores, quienes quedan en un plano de total desigualdad al tener que tratar directamente frente a su patrón, sin

abogado. Si realmente se busca llegar a una conciliación, es importante que se haga por conducto de los abogados, quienes tienen una visión práctica del conflicto.

Por último, en la práctica laboral la fracción que se ha comentado no tiene aplicación, puesto que siendo abogado de cualquiera de las partes, no se prohíbe que pueda comparecer en la etapa de conciliación.

Para efectos de poder llegar a un arreglo, las partes pueden solicitar se difiera la audiencia y se señale nueva fecha para su continuación, situación que puede retrasar el procedimiento, pero todo sea por la conclusión de todo conflicto laboral.

b) Etapa de demanda y excepciones.

Propiamente, es en la etapa de demanda y excepciones, donde la Junta despliega su función jurisdiccional, pues en esta etapa se fija en concreto la controversia, comúnmente llamada "litis".

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo señala el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones.

"Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

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

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos

en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

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

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

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

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

Nuevamente el presidente de la Junta, siguiendo el principio de economía procesal, busca la forma de conciliar el conflicto de intereses entre actor y demandado, tal como lo dispone la fracción I del artículo que se comenta.

La fracción II de este mismo artículo permite a la parte actora modificar su demanda antes de ratificarla. Considero que el verdadero sentido de esta disposición, es darle oportunidad a la parte actora para que aclare algunas irregularidades en el contenido de su demanda que no haya hecho a pesar de la prevención de la Junta, pero lamentablemente, los abogados que representan a los trabajadores han abusado de la misma. Esto es, antes de ratificar el escrito inicial de demanda, los abogados de los trabajadores se dan el gusto de modificar substancialmente el contenido de la demanda, aunque existan contradicciones. Pueden modificar condiciones generales de trabajo e inclusive, pueden en ese momento imputar hechos nuevos a personas que no han sido mencionadas, todo ello en perjuicio de la parte demandada y en perjuicio de verdadero sentido de justicia social que busca el proceso laboral. Esto se ha vuelto una practica reiterada que los abogados de los trabajadores aprovechando este tipo de facilidades, se preocupan menos en ser mejores abogados y más en ser simples

coyotes del derecho laboral; al fin y al cabo que la mayor parte de la carga de la prueba, sino es que toda, recae sobre la parte demandada.

En este párrafo del artículo que se comenta, se patentiza que la suplencia de la demanda en el proceso laboral, no ha sido debidamente usada y en cambio si perjudica a la parte demandada, al provocar que el procedimiento sea fácilmente desconfigurado por la parte actora. Los legisladores deben poner atención en ello y darse cuenta, que el sentido de justicia social que tiene el proceso laboral, así como la consigna de llegar a la verdad de los hechos, o como se dice: la "*verdad sabida y buena fe guardada*", en la actualidad no tiene vigencia ni validez, por la falta de profesionalismo de algunas personas que se dicen ser abogados.

En contraste con la posibilidad que tiene la parte actora de modificar su demanda, los párrafos III y IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, disponen que la parte demandada debe dar contestación a todos y cada uno de los hechos manifestados por la actora en su demanda, inclusive, las modificaciones que haya expuesto antes de ratificar el escrito inicial de demanda. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 y respecto a este punto, existía disposición expresa que obligaba a la Junta a *suspender la audiencia en caso de que la parte actora modificara substancialmente la demanda*, debiendo por tanto señalar nueva fecha para su continuación y así la parte demanda poder preparar la contestación por lo que hacia a las modificaciones. En la actualidad no existe disposición expresa que permita suspender la audiencia cuando la actora modifique su demanda, pero tomando en consideración la práctica reiterada que dejó la disposición de 1970, la Junta se ha propuesto suspender la audiencia cuando la parte actora modifica su demanda, aunque sería conveniente que este criterio su unificara, ya que algunas Juntas no siguen esta regla.

Es importante mencionar, que aun cuando la parte actora modifique su escrito inicial de demanda, existe obligación procesal por parte de la parte demandada de contestar en la audiencia la demanda inicial, no hacerlo, implicaría que la Junta tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda, teniendo como consecuencias

jurídicas las que se mencionaran más adelante, al hablar de la celebración de la audiencia sin asistencia de las partes.

La fracción V de este artículo, se refiere a la posibilidad que se interponga por parte de la demandada incidente de falta de competencia, este hecho no la exime de contestar la demanda, y caso contrario, al momento de declararse competente la Junta se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. Por otro lado, también existe la posibilidad que la parte actora pueda objetar la personalidad de la persona que comparezca en representación de la parte demandada, esta situación, siguiendo la línea de la fracción que se comenta, no exime a la parte demandada de contestar la demanda, no hacerlo así, implicaría tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo en caso de declarar infundada la objeción de la personalidad, con la consecuencias que más adelante se mencionaran.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, establece la posibilidad que las partes no concurren a la audiencia, aun cuando se encuentren legalmente emplazadas a juicio. Dicho artículo dice:

“Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

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

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

Se hace notar la falla técnica en la redacción de este artículo que se comenta. En caso de que la parte demanda no concorra a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda, pero no podrá demostrar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Lo que debe decir es que, en la etapa de ofrecimiento y admisión de

pruebas la parte demandada podrá ofrecer pruebas para acreditar que, el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; ello supone, que la demostración de estos tres extremos se debe hacer en la audiencia de desahogo de pruebas y no en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Esta característica en cuanto al sentido de las pruebas, se ha denominado pruebas en sentido negativo. Ello quiere decir, que la parte demandada solo podrá ofrecer en la etapa correspondiente, pruebas para acreditar hechos negativos y que son: a) que el actor no era trabajador o patrón, b) que no existió el despido, o c) que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, en caso de no comparecer en la etapa de demanda y excepciones.

No comparecer a la etapa de demanda y excepciones, provoca a la parte actora que la Junta de oficio ratifique su demanda, de acuerdo al sentido de protección procesal al trabajador. La demandada es la parte más perjudicada, y por no haber comparecido a la mencionada etapa, se le castiga teniendo por contestada en sentido afirmativo la demanda del actor; ello significa, que se tendrá por confesada la demanda y por tanto todo lo manifestado por la parte actora en su escrito inicial se tendrá por cierto para la Junta; en consecuencia, al haberse tenido como ciertos los hechos de la demanda, solo pueden ofrecerse pruebas en sentido negativo en el periodo correspondiente.

No comparecer a la etapa de demanda y excepciones, interponer excepción de falta de competencia sin contestar la demanda, no contestar la demanda cuando se objeta la personalidad de la demandada, o no contestar la demanda cuando ha sido modificada y ampliada, traen consigo las mismas consecuencias jurídicas señaladas en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, es la fase con la cual se concluye la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Todo lo planteado en el escrito inicial de demanda; lo manifestado en el escrito de contestación a la demanda; así como, las modificaciones a la demanda y su relativa contestación, debe ser acreditado con los medios de prueba idóneos, mismos que deben ser ofrecidos única y exclusivamente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, salvo la excepción consignada en el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, señala la forma mediante la cual se va a desarrollar la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

“Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

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

III. Las partes deberán ofrecer pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

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

La temática del ofrecimiento de las pruebas es el siguiente:

1.- Primeramente la parte actora tiene derecho a ofrecer pruebas de su parte, tendientes a demostrar los hechos de su demanda que sean controvertidos.

2.- Posterior al ofrecimiento de pruebas de la parte actora, la parte demandada tiene derecho a ofrecer pruebas de su parte para acreditar sus defensas y excepciones, hechas valer en su contestación a la demanda y que sean hechos controvertidos. Una vez ofrecidas las pruebas de su parte, la demandada podrá objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora.

3.- Una vez ofrecidas las pruebas de la parte demandada y habiendo objetado las de la parte actora, ésta tiene el derecho de objetar las pruebas ofrecidas por aquella.

4.- Por último, las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por su contraparte y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El ofrecimiento de pruebas deberá realizarse conforme a lo señalado en el Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, según la fracción III del artículo que se comenta. Se comentaran los artículos de relevancia en ese sentido, sin perjuicio de ser explorados con mayor abundamiento en el siguiente capítulo del presente trabajo.

Como primer punto se señalará que todas las pruebas que sean ofrecidas por las partes, deberán referirse y estar relacionadas con los hechos controvertidos que no hayan sido confesados, derivados de la demanda y contestación a la misma, según el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo; en caso contrario, la Junta podrá desechar las pruebas que no se relacionen con la litis planteada y por lo mismo resulten inútiles o intrascendentes, como lo señala el artículo 778 de la referida Ley. En este último caso, la Junta deberá expresar los motivos por los que desecha las pruebas de cualquiera de las partes, siguiendo el principio constitucional de Seguridad Jurídica y Debido Proceso Legal consagrado en el artículo 16 Constitucional.

Es de suma importancia, el que las pruebas sean ofrecidas acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, so pena de ser desechadas conforme al artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que las partes hayan ofrecido pruebas de su parte y objetado las de su contraparte, la Junta en ese instante resolverá sobre su admisión o desechamiento, siguiendo los lineamientos establecidos en los artículos 777, 778 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, que han quedado comentados con antelación. Asimismo, en el mismo acuerdo de admisión de pruebas, señalará día y hora para la audiencia de desahogo de pruebas, pudiendo ser varias audiencias de desahogo de pruebas de acuerdo a la naturaleza de las probanzas, según lo reza el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo.

B) Audiencia de Desahogo de Pruebas.

El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo señala la forma mediante la cual se debe desarrollar la audiencia de desahogo de pruebas.

“Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

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

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

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

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

Como se había comentado con anterioridad, es conveniente que las pruebas sean ofrecidas con todos los elementos necesarios para su desahogo, solo así se podrá desarrollar la audiencia desahogo de pruebas con celeridad.

Por práctica reiterada de la Junta, generalmente se desahogan primero las pruebas ofrecidas por la parte actora y posteriormente las de la parte demandada. Ahora bien, independientemente de la naturaleza de las pruebas admitidas por la Junta, es poco común que todas las pruebas ofrecidas por las partes se desahoguen en una sola audiencia. Por el cúmulo de trabajo existente, la Junta ha optado por señalar varias fechas para el desahogo de todas las pruebas; no hacerlo así, sería muy tedioso y cansado tanto para los funcionarios de la Junta como para las partes; además de que ello, provocaría la impartición de una justicia social a vapor, que perjudicaría a las partes y al sistema de derecho.

Por último, una vez desahogadas todas las pruebas, las partes procederán a formular sus alegatos, esto en la misma audiencia en que desahogue la última prueba. Hecho lo anterior, la Junta procederá por medio del Secretario de Acuerdos a certificar que no quedan pruebas pendientes por desahogar, a fin de que el Auxiliar declare cerrada la instrucción y se proceda a formular el proyecto de resolución en forma de laudo, mismo que deberá contener: a) Un extracto de la demanda, de la contestación, de la réplica y de la contrarréplica, y en su caso de la reconvenición y de la contestación a la misma; b) El señalamiento de los hechos controvertidos; c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, su apreciación en conciencia, señalando los que se deban considerar probados; d) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y e) Los puntos resolutivos; según lo establecido por el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.

C) Audiencia de Discusión y Votación del Laudo.

Antes de comentar la audiencia de discusión y votación del laudo, se debe mencionar que, el proyecto del laudo que formule el auxiliar se deberá entregar en copia a cada uno de los miembros de la Junta; estos a su vez, podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o en su caso, cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. En este, la Junta con citación de las partes señalará día y hora para el desahogo de la prueba de que se trate (Artículo 887 de la Ley Federal del Trabajo).

Los integrantes de la Junta cuentan con el término de cinco días a partir del momento en que reciben la copia del proyecto de laudo, ya sea para solicitar que se desahoguen las pruebas pendientes, o para estudiar el proyecto exclusivamente; hecho lo anterior, el presidente de la Junta citará a los miembros para la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo, misma que se llevará a cabo en términos de lo dispuesto por el artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

El proyecto de resolución puede aprobarse, sin adiciones ni modificaciones, en este caso, se elevará a la categoría de laudo, será firmado por los integrantes de la Junta. En caso de que al proyecto se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado, haciéndose constar en acta el resultado.

Una vez engrosado el laudo y recabadas las firmas de los representantes de la Junta, se turnará el expediente al actuario para que realice las notificación correspondiente a las partes.

5.2 PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

Los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza, requieren de una tramitación urgente, bien por su cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien por las causas que los originan afectan la estabilidad o la subsistencia de las empresas, o bien por la importancia o sencillez del asunto. En oposición al procedimiento ordinario, el procedimiento especial tiene por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinados conflictos que requieren una resolución pronta.

El procedimiento especial se divide a su vez en: a) Procedimientos especiales por Ley; y b) Procedimientos especiales por tramitación.

Comentaré primero lo referente a los procedimientos especiales por ley.

Los procedimientos especiales por Ley, son todos aquellos que se mencionan expresamente en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

a) Procedimientos Especiales por Ley.

El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente las cuestiones laborales que se tramitarán en forma especial.

"Artículo 892. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5ª fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 424, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios."

De acuerdo al contenido del artículo que se comenta, son objeto de tramitación especial las cuestiones laborales que susciten conflicto respecto a:

- 1.- Artículo 5º, fracción III, relativo a las jornadas inhumanas por notoriamente excesivas.
- 2.- Artículo 28, fracción III, relativo al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana.
- 3.- Artículo 151, relativo a las habitaciones que se da en renta a los trabajadores.
- 4.- Artículo 153-X, relativo a los conflictos derivados de las obligaciones capacitación y adiestramiento.
- 5.- Artículo 158, relativo a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta.
- 6.- Artículo 162, relativo con el pago de la prima de antigüedad
- 7.- Artículo 204, fracción IX, relativo a la repatriación o traslado de los trabajadores de buques al lugar convenido.
- 8.- Artículo 209, fracción V, relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques y pago de los salarios cuando por apresamiento o siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.
- 9.- Artículo 210, relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.
- 10.- Artículo 236, fracciones II y III, relativas al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas de traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o inutilice la aeronave.
- 11.- Artículo 389, relativo a los conflictos de titularidad respecto de un contrato colectivo de trabajo.
- 12.- Artículo 418, relativo a la administración por un sindicato, de un contrato-ley.
- 13.- Artículo 424, fracción IV, relativo a la modificación de un reglamento interior de trabajo.

14.- Artículo 427, fracciones I, II y IV, relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

15.- Artículo 434, fracciones I, III y V, relativo a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

16.- Artículo 439, relativo a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos.

17.- Artículo 503, relativo al pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, así como a la designación de los beneficiarios del trabajador fallecido.

18.- Artículo 505, relativo a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa.

Por tratarse de procedimientos especiales, el actor al presentar su escrito inicial de demanda podrá ofrecer las pruebas que estime pertinentes. Por su parte, la Junta al recibir el escrito inicial de demanda, de conformidad con el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de los quince días siguientes señalará una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, citándose con diez días de anticipación a las partes. Tratándose de procedimiento especial por muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo, la audiencia deberá celebrarse al concluir la investigación tendiente a determinar los beneficiarios del trabajador fallecido.

El desarrollo de la única audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se encuentra establecido en el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo, y se llevará a cabo conforme a las siguientes reglas:

a) Primeramente se procurará avenir a las partes, de conformidad con el artículo 876 de la propia Ley (895, fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

b) De no existir conciliación, cada parte expondrá lo que juzgue conveniente, formulando sus peticiones, ofreciendo y rindiendo las pruebas que hayan sido admitidas (895, fracción II de la Ley Federal del Trabajo). Ello supone que en el mismo

acto, en tanto sea posible, se desahogarán las pruebas que hayan sido admitidas, salvo que por su propia naturaleza se tenga que señalar otra fecha para su desahogo en tanto de prepara dicho prueba.

c) Tratándose de conflictos intersindicales por la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato-ley, la prueba específica y determinante es el recuento de los trabajadores, al ser ofrecida dicha prueba, será necesaria una diligencia especial que se desahogará observando las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que regula esa diligencia para los casos de huelga (895, fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

d) Una vez concluida la recepción de las pruebas la Junta oír alegatos y dictará la resolución (895, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

Para el procedimiento especial, la ley establece ciertas reglas complementarias, que difieren un poco del procedimiento ordinario. Por ejemplo, la falta de asistencia de la parte actora, hará que se tenga por reproducida su demanda o comparecencia inicial, y en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. En caso de que no comparezca la parte demandada, se le tendrá por conforme con las peticiones de la parte actora.

En caso de que se trate de designación de beneficiarios de un trabajador fallecido por riesgo de trabajo, la Junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y las pruebas aportadas por las personas que ejercieron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido. Si se controvierte el derecho de los presuntos beneficiarios, la Junta suspenderá la audiencia y señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, con el fin único de que las partes puedan ofrecer pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Siendo el problema la designación de los beneficiarios para los efectos del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, se le requerirá al patrón para que

proporcione los nombres y domicilios que de ellos tuviere, solamente en dicho caso (898 de la Ley Federal del Trabajo).

Para el desarrollo de los procedimientos especiales, en lo que sean aplicables, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario, debiéndose entender como disposiciones complementarias y no supletorias.

b) Procedimientos Especiales por Tramitación.

Los procedimientos especiales por tramitación son: Conflicto colectivo de naturaleza económica, Huelga, Procedimiento de ejecución, Embargo, Tercerías y preferencias de crédito, y procedimiento paraprocesal.

Estos procedimientos se consideran especiales por tramitación, por que aunque no se encuentran previstos en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, tiene una tramitación especial decretada en la Ley Federal del Trabajo; ya que, por su propia naturaleza procesal, no pueden desarrollarse conforme a las disposiciones del procedimiento ordinario. Cada uno de estos procedimientos tienen sus propias y exclusivas características que los hacen especiales por tramitación, puesto que ninguno de ellos se desarrolla idénticamente.

5.3 CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción en las empresas; no resolverlos acarrearía consecuencias lamentables, como el cierre definitivo de una empresa, con un caudal de responsabilidades económicas y de desempleo.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, tiene por objeto principal buscar la solución del desequilibrio entre ambos factores de producción, sea con la modificación de las condiciones de trabajo existentes, o con la

implantación de nuevas condiciones de trabajo, a fin de que se puedan preservar en lo posible, fuentes de trabajo. En un último caso, existe la posibilidad de que, en vías de solucionar el desequilibrio entre los factores de producción, se suspendan las relaciones colectivas de trabajo, o inclusive, se den por terminadas dichas relaciones.

El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo define a los conflictos colectivos de naturaleza económica como sigue:

“Artículo 900. Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento.”

Respecto a la redacción del artículo que se comenta, se hace notar que, tratándose exclusivamente de la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, se ventilarán conforme a las reglas de este procedimiento los supuestos que para suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo no se encuentren contemplados en los procedimientos especiales por ley, citados en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, es ociosa la parte final que indica que el objeto de los conflictos colectivos de naturaleza económica es la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, *“salvo que la presente ley señale otro procedimiento”*; puesto que están bien determinados los supuestos legales para la aplicación del procedimiento especial por ley o del procedimiento colectivo de naturaleza económica, en cuanto a la solicitud de la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo se refiere.

Es importante destacar, que en este tipo de conflictos la función conciliadora de la Junta es de suma importancia, pues tratándose de problemas internos de las empresas, la mejor vía para solucionarlos es que las partes encuentren la solución justa al problema, aprovechando que son ellos quienes saben perfectamente el origen del conflicto, y solo falta el empujón de la Junta para resolver el problema.

Precisamente, el artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo, enfatiza la obligación de la Junta para conciliar a las partes, a fin de que lleguen a un convenio. Por la importancia que la conciliación reviste en este tipo de conflictos, la misma no se limita a una sola etapa, sino que podrá intentarse en cualquier momento del procedimiento, siempre que no se haya dictado resolución en el mismo.

Los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo; la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional; y el patrón o los patrones, tienen la legitimación procesal para poder promover el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, tal y como lo dispone el artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo. En ese mismo artículo se señalan los requisitos que debe tener la demanda, que en nada difiere de otros tipos de demandas, puesto que exclusivamente se requiere de lo más esencial: Nombre y domicilio del promovente, acompañando los documentos con los cuales acredite su personalidad; exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y, las pretensiones del promovente.

El artículo 904 de la Ley, establece los documentos que se deberán anexar al escrito inicial de demanda, siendo los siguientes:

- 1.- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan.
- 2.- La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo.
- 3.- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento.
- 4.- Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones.
- 5.- Por último y como es de costumbre, las copias necesarias de la demanda y de sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Cabe mencionar, que del contenido del artículo 904 de la Ley Federal del Trabajo, se pone de manifiesto que se trata de un precepto jurídico pensado en los empresarios, y no para un sindicato o grupo de trabajadores. Es poco probable que un sindicato o un grupo de trabajadores tengan acceso a la gerencia administrativa de las empresas, para poder exhibir en juicio los documentos mencionados en los párrafos I y II, que desde este punto de vista, son los documentos más importantes para acreditar las pretensiones de modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo.

El precepto que se comenta, pone en desuso el procedimiento colectivo de naturaleza económica para los sindicatos o grupo de trabajadores; ya que, si de modificación o implantación de condiciones de trabajo se refiere, mejor es optar por un emplazamiento a huelga alegando e invocando desequilibrios genéricos entre los factores de la producción, que lanzarse al procedimiento colectivo de naturaleza económica sin los documentos precisos para poder acreditar la situación económica de la empresa y en consecuencia la necesidad de la modificación o implantación de condiciones de trabajo.

Una vez presentado el escrito inicial de demanda, de acuerdo al contenido del artículo 905 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta inmediatamente citará a las partes a una audiencia que se celebrará dentro de los cinco días siguientes.

La audiencia a que se refiere el artículo 905, se desarrollará de conformidad con las normas señaladas en el diverso artículo 906 de la Ley, misma que contempla diversas posibilidades para su desarrollo, como sigue:

- 1.- Si la parte que promovió el procedimiento no comparece a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud.
- 2.- Si no concurre la parte demandada, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. Asimismo, el promovente hará una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

3.- Si concurren ambas partes, una vez oídas sus alegaciones, la Junta, de conformidad con lo establecido en el artículo 901, exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo.

4.- Si las partes llegaren a resolver el conflicto vía conciliación, dictarán un convenio que será aprobado por la Junta y surtirá los efectos jurídicos de un laudo.

5.- Si las partes no llegan a un convenio, harán una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto, y asimismo, formularán peticiones.

6.- Una vez concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, procederán a ofrecer pruebas, y en su caso, a desahogarse las mismas. Como veremos en el siguiente punto, la prueba de más relevancia en este tipo de conflictos, es la pericial que se practique en los estados financieros de las empresas o establecimientos.

7.- La Junta en la misma audiencia, va a designar a tres peritos, al menos, para que investiguen los hechos y las causas que dieron origen al conflicto; mismos que deberán emitir su dictamen en un término de treinta días, en el cual señalarán la forma en que se puede solucionar el conflicto; las partes a su vez, pueden nombrar peritos de su parte para que se asocien con los peritos nombrados por la Junta, o para que rindan su dictamen por separado. Siendo el punto primordial del procedimiento colectivo de naturaleza económica la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, la Junta tendrá que apoyarse en la opinión técnica que los peritos resuelvan en el dictamen correspondiente. Por eso precisamente, considero que la prueba pericial es la llave que abre las puertas para la solución del conflicto.

8.- Cada parte podrá designar una comisión, integrada con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos a la investigación, y así, puedan indicarles las observaciones y sugerencias que estimen convenientes. Quien no mejor si las partes en conflicto, para indicar las observaciones y medidas convenientes a los peritos para así encontrar una solución justa al conflicto colectivo.

Independientemente que las partes puedan designar una comisión que asista a los peritos, dentro de los primeros diez días, de los treinta en que los peritos deban rendir su dictamen, podrán presentar a los mismos observaciones, informes, estudios y

demás elementos para contribuir a la determinación de las causas que originaron el conflicto, sea en forma personal, por conducto de la Junta o por medio de la propia comisión designada (artículo 908 de la Ley Federal del Trabajo).

Relativo a los peritos que tenga que designar la Junta para investigar los hechos o causas del conflicto, el artículo 907 de la Ley, establece que deberán satisfacer los siguientes requisitos: a) Ser mexicanos en pleno ejercicio de sus derechos; b) estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, y c) no haber sido condenado por delito intencional.

Siendo el dictamen pericial el elemento de medular de los procedimientos colectivos de naturaleza económica, los peritos para estar en posibilidad de investigar y estudiar a fondo las causas que originaron el conflicto, tendrán todas las facilidades para poder solicitar informes y estudios de las autoridades oficiales, sean federales o estatales, instituciones privadas que se ocupen de los problemas económicos de las empresas tales como cámaras de comercio, de la industria, etc., (artículo 909, fracción I de la Ley Federal del Trabajo); practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento de que se trate, en sus libros y documentos, (artículo 909, fracción II de la Ley Federal del Trabajo); y examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, según lo juzguen conveniente, (artículo 909, fracción III e la Ley Federal del Trabajo).

El dictamen que rindan los peritos deberá contener, de conformidad con el artículo 910 de la Ley Federal del Trabajo, al menos:

- 1.- Los hechos y las causas que dieron origen al conflicto.
- 2.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores.
- 3.- Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellas
- 4.- Las condiciones económicas de la empresa o establecimiento.

- 5.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento.
- 6.- Las condiciones generales de los mercados.
- 7.- Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional.
- 8.- Y por último, la forma en que, según su experiencia y parecer, pueda solucionarse el conflicto.

Una vez presentado el dictamen por los peritos, la Junta lo agregará al expediente y entregará una copia del mismo a cada una de las partes (artículo 911 de la Ley Federal del Trabajo), para que en el término de setenta y dos horas contadas a partir del momento en que lo reciben, puedan formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del dictamen. En caso de que se formulen objeciones al dictamen, la Junta citará a las partes a una audiencia en la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas de las partes relativas al dictamen, asimismo, las partes podrán ofrecer pruebas para comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen (artículo 912 de la Ley Federal del Trabajo).

Siendo clara la responsabilidad que tiene la Junta para resolver este tipo de conflictos, el artículo 913 de la Ley, la faculta ampliamente para practicar toda clase de diligencias, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a autoridades, instituciones o particulares, incluso interrogar directamente a los peritos o designar comisiones para que realicen estudios especiales (artículo 914 de la Ley Federal del Trabajo).

Terminadas por desahogar las pruebas, la Junta dará término a las partes para que por escrito formulen alegatos en un término de setenta y dos horas (artículo 915 de la Ley Federal del Trabajo), vencido el cual, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que de acuerdo al artículo 916 de la citada ley, deberá contener:

- 1.- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes.
- 2.- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes.
- 3.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta.
- 4.- Un extracto de los alegatos.
- 5.- Y, señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Elaborado el dictamen por el auxiliar de la Junta, se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta, (artículo 917 de la Ley Federal del Trabajo) Hecho que sea, el presidente citará a la audiencia de discusión y votación del laudo, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que se hayan entregado a los representantes las copias del dictamen; el desahogo de la audiencia de discusión y votación del laudo, se desarrollará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de la propia Ley.

Para terminar, menciona el artículo 919 de la ley de la materia, la facultad que tiene la Junta para aumentar o disminuir personal, jornada, semana de trabajo, salarios, y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que pueda reducir los derechos mínimos consignados en la Ley, todo ello, con el fin de conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

5.4 PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE HUELGA.

A manera de introducción hay que recordar que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo); sea que tenga por objeto: a) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción; b) obtener del patrón o patrones la celebración del

contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término de su vigencia; c) obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al término de su vigencia; d) exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; e) exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; f) apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados; y g) exigir la revisión de los salarios contractuales (artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo).

Para los efectos del artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, el diverso 441 de la misma ley, atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes; excepción hecha, cuando el objeto de la huelga se refiera a problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo o a los contratos-ley, casos en los cuales la huelga deberá ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores. Ello porque los sindicatos son los titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos Ley, según sea el caso, y sólo ellos pueden emplazar a huelga a los patrones cuando se trate de revisión o cumplimiento de los referidos contratos.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento de huelga iniciará con la presentación del pliego de peticiones que formule la coalición de trabajadores, el que deberá contener los siguientes requisitos:

I.- El pliego de peticiones deberá formularse por escrito y dirigirse al patrón; en él se formularán las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresando concretamente el objeto de la huelga y señalando día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga.

El pliego de peticiones deberá referirse a cualquiera de los objetos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Es indispensable que se señale el día y hora en que se suspenderán las labores o en su caso el periodo de prehuelga.

II.- El pliego de peticiones se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. En caso de que la empresa o establecimiento no se encuentren ubicados en el de residencia de la Junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad del trabajo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. Esto obliga a que la autoridad que reciba el escrito y una vez hecho el emplazamiento, remita el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje, con aviso telegráfico o telefónico al presidente de la misma.

III.- El aviso de suspensión de labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación, cuando se traten de servicios públicos. El término se cuenta desde el día y hora en que quede notificado el patrón.

Cabe mencionar que son considerados servicios públicos, de acuerdo al artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo, los de comunicación y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los de sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se traten a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama de la industria en general.

Si el pliego de peticiones no se encuentra formulado conforme a lo dispuesto por el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, o no se encuentra presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo, o administrador del contrato-ley, o mediante su presentación se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje; el presidente de la Junta tendrá la facultad de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga, debiéndose cerciorar de lo anterior, ordenándose la certificación correspondiente para notificar la resolución al promovente (artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez presentado el pliego de peticiones con los requisitos señalados en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo mencionado, bajo su más estricta responsabilidad tendrán la obligación de hacer llegar al patrón la copia correspondiente dentro del término de cuarenta y ocho horas siguientes al de su recepción (artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo).

Desde el momento en que quede hecha la notificación del emplazamiento a huelga al patrón, surgen las siguientes consecuencias:

1.- La notificación constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo (artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo).

2.- Al momento de la notificación se suspenden ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de la empresa o establecimiento o en contra de los bienes que se encuentren instalados en el local de la misma; excepción hecha de los asuntos relativos a:

- a) Asegurar los derechos del trabajador tratándose de indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salario del trabajador (artículo 924, fracción I de la Ley Federal del Trabajo).
- b) Garantizar los créditos a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social derivados por la falta de pago de cuotas (artículo 924, fracción II de la Ley Federal del Trabajo).
- c) Garantizar el cobro de aportaciones a favor del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores que el patrón tiene la obligación de efectuar (artículo 924, fracción III de la Ley Federal del Trabajo).
- d) Asegurar los demás créditos fiscales (artículo 924, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

3.- El patrón deberá presentar su contestación al pliego de peticiones por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del término de cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación (artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo).

Presentado el emplazamiento a huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y hasta antes del estallamiento de la huelga, se le denomina etapa de pre-huelga. En esta la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a las partes a un audiencia de conciliación, el la cual procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga; asimismo, podrá autorizar que la misma se difiera por una sola vez a petición de los trabajadores (artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo).

En la etapa de prehuelga la Junta tiene una actividad netamente conciliatoria, o en su caso solo atendería a resolver cuestiones de personalidad. Esto es, si el emplazado opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Juntas dictará una resolución previa; en caso de resultar improcedente la excepción, continuará la etapa conciliatoria (artículo 927, fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

La Junta de Conciliación y Arbitraje debe procurar que las partes asistan a la audiencia de conciliación, tomando en cuenta ciertas reglas que al respecto establece el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo. En primera instancia, si los trabajadores no concurren a la audiencia, no correrá el término de suspensión de labores, lo que significa a un desistimiento tácito del emplazamiento. Si el patrón no concurre a la audiencia, la Junta podrá dictar las medidas de apremio necesarias para obligarlo a asistir.

Para el desarrollo del procedimiento de huelga, se deben tomar en cuenta las reglas establecidas en el artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo:

- 1.- El presidente de la Junta intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito de emplazamiento, incidentes relacionados con la determinación de personal de emergencia o de guardia, y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga
- 2.- Las notificaciones y citaciones surtirán sus efectos desde el día y la hora en que queden hechas. Así mismo, todos los días y todas las horas serán hábiles.
- 3.- No serán denunciables los miembros de la Junta en los términos del artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo. No podrá oponerse más incidente que el de falta de personalidad, debiendo ser resuelto en el término de veinticuatro horas.
- 4.- En consecuencia, no podrá promoverse incidente de competencia, pero la Junta podrá declararse incompetente si se percata que lo es. En esta caso los trabajadores contarán con un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, sin que ello afecte la validez de las actuaciones; pero el término para la suspensión del trabajo, correrá a partir de que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

De no resolverse favorablemente para las partes la audiencia de conciliación, la suspensión del trabajo se llevará a cabo, esto es, la huelga estallará. Para que tenga plena validez la huelga deberán suspenderse las labores exactamente el día y hora señalados para ello. La suspensión de las labores posibilita tanto a los trabajadores, patronos o terceros interesados, a solicitar de la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes al hecho, declare la inexistencia de la huelga si: a) la suspensión de labores se realiza con la minoría de los trabajadores, b) no se persigue cualquiera de los objetos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, c) no se hizo el emplazamiento en forma adecuada, o d) no haber cumplido los requisitos del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que no se solicite la declaración de inexistencia en el término previsto con anterioridad, la huelga será considerada existente para todos los efectos correspondientes (artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo).

Antes de que se suspendan las labores en la empresa o establecimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar trabajando, sólo en el caso de que la suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación del local, maquinaria, materia prima o la reanudación de los trabajos. La Junta podrá ordenar la práctica de diligencias con el motivo de verificar la necesidad de trabajos emergentes (artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo).

En caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios de emergencia en la empresa o establecimiento, el patrón podrá utilizar otros trabajadores sin que sean considerados esquiroleros o rompeshuelgas. La Junta sólo en caso necesario podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública par que se puedan los servicios de emergencia (artículo 936 de la Ley Federal del Trabajo).

El procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se llevará a cabo conforme a reglas establecidas en el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

- a) La solicitud de declaración de inexistencia se presentará por escrito acompañando tantas copias como sindicatos emplazantes o patrones emplazados haya, indicando las causas y fundamentos legales para ello, sin que, con posterioridad puedan aducirse causas distintas.
- b) Presentada la solicitud, la Junta correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia dentro de un término no mayor de cinco días, en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas.
- c) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. En caso de que la solicitud se hubiese presentado por un tercero interesado, las pruebas que ofrezca deberán referirse además, al hecho de acreditar dicho interés. La Junta sólo aceptará las pruebas que satisfagan los requisitos señalados.
- d) Las pruebas se rendirán en la misma audiencia, a excepción del recuento de los trabajadores. En casos de excepción, la Junta podrá diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la misma audiencia.

e) Concluida la recepción de pruebas la junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la inexistencia o existencia de la huelga.

La prueba del recuento constituye un elemento básico para determinar si la mayoría de los trabajadores apoya o no el movimiento de huelga, en consecuencia, es la prueba idónea para declarar la inexistencia de la huelga. Para el desahogo de esta prueba se observará lo dispuesto por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) La Junta señalará lugar, día y hora en que deba efectuarse.
- b) Sólo podrán votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.
- c) Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del emplazamiento.
- d) Los trabajadores de confianza y los que hayan sido contratados después de la fecha de presentación del emplazamiento, no tendrán derecho a votar en el recuento.
- e) Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el mismo acto de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

La resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje que declare la inexistencia de la Huelga, de acuerdo al artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo deberá:

- a) Fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.
- b) Apercibirlos de que en caso de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
- c) Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, podrá contratar otros trabajadores.
- d) Dictará las medidas convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

El procedimiento de declaración de licitud de la huelga se desarrollará en los mismos términos que el de declaración de inexistencia; sin embargo, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez que quede firme la resolución que declare existente la huelga, o la resolución que declare que no procede la inexistencia de la misma, podrá dar pauta al procedimiento de imputabilidad. El procedimiento de imputabilidad es potestativo para los trabajadores y obligatorio para el patrón. Esto es, sólo la coalición de trabajadores o el sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, según lo dispone el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

El objeto del procedimiento de imputabilidad, es que la Junta declare en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, consecuentemente lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga; excepción hecha, en tratándose de las huelgas por solidaridad (artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo).

El procedimiento de imputabilidad del movimiento de huelga deberá tramitarse por la vía jurídica o por la vía económica.

Si la huelga tiene por objeto la celebración y firma de un contrato colectivo o la interpretación o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, el procedimiento de imputabilidad deberá tramitarse por la vía jurídica, siguiendo las reglas del procedimiento ordinario.

Si la huelga tiene por objeto el aumento de los salarios, mejoramiento de las condiciones de trabajo o en general la revisión del contrato colectivo de trabajo, el procedimiento de imputabilidad deberá tramitarse por la vía económica, siguiendo las reglas del procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que los

conflictos de orden económico son los que se refieren al nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

5.5 PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.

El término ejecución, desde el punto de vista jurídico, significa el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución.

La ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes o de Conciliación y Arbitraje, las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y los convenios celebrados ante las juntas, corresponde exclusivamente a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, de acuerdo al contenido del artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, la ejecución puede estar encomendada a un presidente de otra Junta, cuando la ejecución deba llevarse a cabo en un lugar donde el presidente que conoció y resolvió el conflicto no tenga jurisdicción. En este caso, el procedimiento de ejecución se desarrollará vía exhorto, facultando al presidente exhortado para hacer uso de los medios de apremio necesarios en caso de oposición a la diligencia de ejecución (artículo 941 de la Ley Federal del Trabajo), pero no podrá conocer de las excepciones que opongan los terceros (artículo 942 de la Ley Federal del Trabajo).

En caso de oposición a la diligencia de ejecución por un tercero que no hubiese sido oído por el presidente de la Junta exhortante, el presidente de la Junta exhortada podrá suspender el cumplimiento del exhorto, siempre que el tercero otorgue fianza para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó la ejecución y los daños y perjuicios que puedan causarse. Hecho lo anterior, devolverá el exhorto al presidente exhortante (artículo 943 de la Ley Federal del Trabajo).

Los laudos deberán ser cumplimentados dentro de las setenta y dos horas siguientes al momento en que surta efectos la notificación, sin embargo, este plazo muy poco se cumple, considerando que los laudos dictados por la Junta de Conciliación y Arbitraje pueden ser impugnados mediante el juicio de amparo.

La ejecución de un laudo deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad líquida, que en él se encuentre señalado. Los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurarán y cuidarán que, el trabajador reciba personalmente el pago de una suma de dinero o el ejercicio del derecho pronunciado en el laudo.

En caso de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta resolverá:

- 1.- Dar por terminada la relación de trabajo;
- 2.- Condenar a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- 3.- Proceder a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 50, fracciones I y II; y
- 4.- Condenará al pago de salarios vencidos desde la fecha que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones.

Si es el trabajador quien se niega a aceptar el laudo pronunciado, la Junta, en caso de que el laudo condene al patrón a reinstalar al trabajador, otorgará a éste un término no mayor de treinta días a petición del patrón, para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

5.5.1 PROCEDIMIENTO DE EMBARGO.

El procedimiento de embargo procede una vez que ha transcurrido el término de setenta y dos horas a que hace mención el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

El presidente a petición de la parte que obtuvo la resolución favorable, previa certificación que no se ha interpuesto demanda de amparo en contra del laudo, dictará auto de ejecución con efectos de requerimiento de pago y embargo, hasta por la cantidad que se señale en el laudo o precisando el derecho consignado a favor del trabajador.

La diligencia de embargo será precedida por un actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo los lineamientos establecidos en el artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo. El actuario se debe constituir en el domicilio donde el actor preste sus servicios, o en el nuevo domicilio que tenga el patrón, o en su oficina, establecimiento o el lugar señalado por el actuario en el acta de notificación conforme al artículo 740 de la citada ley. De no encontrarse el deudor, la diligencia de embargo se practicará con cualquier persona que este presente; en este caso, el actuario requerirá de pago a la persona con la que se entienda la diligencia, en caso de negativa, se procederá con el embargo.

Siempre que lo estime necesario, el actuario podrá solicitar, sin autorización previa, el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.

Si no hay persona alguna con quien entender la diligencia de embargo, el actuario procederá a trabar el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado.

Es responsabilidad del actuario embargar únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución. Sin embargo, tomando en consideración la opinión de las partes, podrá determinar con mayor facilidad que bienes deben ser objeto de la diligencia de embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización (artículo 954 de la Ley Federal del Trabajo).

Si al momento de la diligencia de embargo, se percatan que los bienes que deben ser embargados se encuentran en otro lugar, el actuario se trasladará a ese lugar y previa identificación de los bienes, trabará el embargo (artículo 955 de la Ley Federal del Trabajo), pudiendo además resolver cualquier cuestión que se suscite en la diligencia a fin de no suspender el embargo (artículo 953 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo menciona los bienes que están exentos de poder embargarse, y son:

- 1.- Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;
- 2.- Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- 3.- La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de las actividades;
- 4.- Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre la siembra;
- 5.- Las armas y los caballos de los militares en servicio activo, indispensable para éste, de conformidad con las leyes;
- 6.- El derecho del usufructo, pero no los frutos de éste;
- 7.- Los derechos de uso y de habitación; y
- 8.- Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

En caso de que el actuario embargue dinero o créditos realizables, los pondrá a disposición del presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor (artículo 956 de la Ley Federal del Trabajo). Cuando los bienes embargados sean muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo resolución favorable. El depositario deberá informar al presidente ejecutor, el lugar donde quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo resolución favorable, podrá solicitar el cambio de depositario (artículo 957 de la Ley Federal del Trabajo).

Se puede embargar también créditos, frutos o productos. Para tal efecto se notificará al deudor o inquilino que el pago debe realizarlo al presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia (958 de la Ley Federal del Trabajo). A fin de determinar la naturaleza del derecho que se está embargando, el actuario requerirá al demandado a fin de que exhiba los documentos y contratos respectivos, para que conste en el acta de embargo (959 de la Ley Federal del Trabajo).

El embargo sobre títulos de créditos, obliga a la parte que obtuvo resolución favorable a designar un depositario que no sólo se limitará a labores de conservación, sino que también tendrá que ejercer las acciones pertinentes para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título representa (960 de la Ley Federal del Trabajo). Cuando de trate de créditos litigiosos, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, así como el nombre del depositario, con el objeto de que se puedan desempeñar las obligaciones que le impone el crédito (961 de la Ley Federal del Trabajo).

Quando se embarguen bienes inmuebles, se ordenará inmediatamente la inscripción en el Registro Público de la Propiedad (962 de la Ley Federal del Trabajo). *El embargo sobre fincas urbanas se puede llevar a cabo: a) sobre la finca y sus productos, o b) sobre los productos de la finca solamente.* En este caso el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes, siempre previa autorización del presidente ejecutor:

- 1.- Celebrar contratos de arrendamiento.
- 2.- Cobrar oportunamente las rentas.
- 3.- Realizar el pago de impuestos que genere el inmueble, así como gastos ordinarios de conservación y mantenimiento.
- 4.- Presentar las declaraciones de la renta de la finca.
- 5.- Elaborar el presupuesto de los gastos de reparación y construcción.
- 6.- Pagar los gravámenes que reporte la finca.

7.- Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito que pondrá a disposición del presidente ejecutor.

El embargo de una empresa modifica las obligaciones del depositario, quien tendrá el carácter de un interventor, que deberá.

- a) Vigilar la contabilidad de la empresa.
- b) Administrar la negociación de para que produzca el mejor rendimiento.
- c) Denunciar cualquier irregularidad que se advierta, en cuanto sea inconveniente para la empresa o para los intereses del embargante, debiendo resolver el presidente ejecutor lo que estime conveniente, previa opinión de las partes.
- d) El depositario deberá otorgar fianza ante el presidente ejecutor y rendir cuenta oportuna de su gestión.

Trabado el embargo, se procede a realizar un avalúo sobre los bienes embargados a fin de determinar si garantizan las cantidades por las que se despacho el auto de ejecución. En caso de que los bienes embargados no cubran las cantidades por las que se despacho el embargo, el actor podrá solicitar ampliación de embargo. También podrá solicitar la ampliación del embargo, cuando se promueva una tercería. La ampliación del embargo deberá ser aprobada por el presidente ejecutor.

5.5.2 REMATES.

El remate de los bienes embargados, es el acto procesal que culmina con cualquier procedimiento laboral. Esta última etapa tiene como fin principal disponer de los bienes propios del deudor para así poder pagar al acreedor.

A pesar de que con el remate se busca hacer efectivo el procedimiento de ejecución, disponiendo de los bienes embargados, aún así, el demandado podrá liberar los bienes embargados pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.

Tratándose de bienes muebles o inmuebles deberá practicarse avalúo por un perito que designe el presidente ejecutor, y servirá de base al remate el monto del avalúo. Sólo en el caso de remate de empresas, el avalúo se efectuará por perito que el presidente solicite de Nacional Financiera, S. A., o alguna otra institución oficial. En caso de que los bienes embargados sean inmuebles o una empresa con bienes inmuebles, el embargante exhibirá certificado de gravámenes; si en autos obrare ya un certificado de gravámenes, sólo exhibirá el relativo a periodos que no abarque aquél.

La publicidad que se haga al remate podrá hacerse de dos formas. Cuando se trate de bienes muebles o empresas, el remate se anunciará en los tableros de la Junta, en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el presidente ejecutor. Si se trata de bienes inmuebles, se publicará una sola vez en la tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación en el lugar en que se encuentre ubicado el bien, convocando postores.

Si aparecen acreedores en los certificados de gravamen de los bienes inmuebles, serán citados personalmente a efecto de hacer valer sus derechos.

La postura legal es la propuesta de precio que formula el postor. Deberá cubrir las dos terceras partes del avalúo y presentarse por escrito y exhibir en un billete de depósito de la Nacional Financiera, S. A., el importe del diez por ciento como puja. El actor podrá concurrir como postor sin necesidad de exhibir billete de depósito.

El desarrollo del remate se encuentra consignado en el artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo. Las normas esenciales son:

- 1.- Se llevará a cabo el día y hora anunciados, en el local de la Junta.
- 2.- El presidente de la Junta llevará a cabo el remate.
- 3.- El presidente concederá un término de espera no mayor a treinta minutos, para recibir posturas.

- 4.- El presidente calificará las posturas y concederá un minuto entre puja y puja.
- 5.- El presidente declarará fincado el remate al mejor postor.

La diligencia de remate no podrá suspenderse, por lo tanto el presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que se planteen al momento. En caso de que no se presenten postores, el actor podrá solicitar se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura o solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las subsecuentes almonedas deberán celebrarse dentro de los treinta días siguientes a la anterior.

La persona que sea declarada adjudicatario de los bienes rematados, deberá exhibir el importe total de la postura dentro de los tres días siguientes; en caso de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará a favor del actor y el presidente de la Junta señalará nueva fecha para la celebración de una nueva almoneda. Si el adjudicatario si exhibe el importe total del precio de la adjudicación, el presidente declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:

- 1.- Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores en orden de preferencia, y si hay remanente, se entregará al demandado.
- 2.- Tratándose de bienes inmuebles: a) El anterior propietario entregará al presidente la documentación relacionada con el inmueble; b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá estar libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales; c) La escritura deberá firmarla el propietario anterior dentro de cinco días siguientes a la notificación, en caso contrario, el presidente firmará en su rebeldía.
- 3.- Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

5.6 TERCERIAS Y PREFERENCIAS DE CREDITO.

El artículo 976 de la Ley Federal del Trabajo establece que las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras se refieren al levantamiento

del embargo practicado en bienes propiedad de un tercero. Las segundas se refieren al pago preferente de un crédito con el producto de los bienes embargados.

El trámite de las tercerías será el siguiente:

- 1.- La tercería se interpondrá por escrito acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes.
- 2.- El trámite de la tercería se hará por cuerda separada. Se citará a las partes a un audiencia dentro de los diez días siguientes en la que se oirá a las partes y después de desahogadas las pruebas se dictará resolución.
- 3.- Para el ofrecimiento de pruebas se observará lo dispuesto para las pruebas en general y los procedimientos ordinarios y especiales.
- 4.- Las tercerías no suspenden el procedimiento. Las de dominio suspenden el acto de remate, las de preferencia, el pago del crédito.
- 5.- Declarándose procedente la tercería se levantará el embargo o se ordenará se pague el crédito preferente.

Tomando en consideración que los salarios de los trabajadores devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidas los que disfruten de garantía real, fiscales, a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores; existiendo juicio individual o colectivo, la junta a petición de los trabajadores prevendrá a la autoridad jurisdiccional o administrativa, cuando ante ellas se estén llevando juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de llevar el remate o adjudicación, notifique al solicitante, a fin de que este en posibilidad de hacer valer sus derechos.

En caso de que resulten insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

La preferencia se substanciará conforme a las siguientes reglas:

1.- Deberá solicitarla el trabajador ante la Junta que conozca del conflicto, indicando específicamente las autoridades ante las cuales se substancian juicios en los que se puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes para correr traslado a las partes contendientes en los otros juicios.

2.- Si el juicio se tramita ante autoridad judicial, la Junta le prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral; por lo tanto antes de embargar, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos.

3.- Tratándose de créditos fiscales, bastará que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda (Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto Nacional del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores), indicándole la existencia de juicios laborales, para que antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, tomen en cuenta al trabajador para que haga valer sus derechos de preferencia.

5.7 PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

Los procedimientos paraprocesales o voluntarios, tienen como objeto principal darle trámite a todos los asuntos que por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de la parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que se este promoviendo jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

El desarrollo del procedimiento paraprocesal consiste en:

- 1.- Concurrencia del patrón, trabajador o sindicato ante la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito, la intervención de la Junta.
- 2.- Señalar expresamente de la persona cuya declaración se requiera, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.
- 3.- El acuerdo de la Junta se dictará en el término de veinticuatro horas, pronunciándose sobre la petición. En su caso se señalará día y hora para que se efectúe la diligencia o citación.

El procedimiento paraprocesal es válido para todas las situaciones que de manera alguna se requiera la intervención de la Junta sin que exista conflicto jurídico. La ley expresamente contempla algunos supuestos, como son:

A.- Cuando exista la necesidad de otorgar depósito o fianza, sea por disposición de la ley o de alguna autoridad, o por acuerdo de las partes; el interesado o interesados acudirán a la Junta y el presidente la recibirá y en su caso comunicará a la parte interesada. La cancelación de la fianza o la devolución del depósito también podrá tramitarse ante el presidente de la Junta especial, quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que las obligaciones garantizadas fueron cumplidas.

B.- Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público modifique el ingreso global gravable declarado por el contribuyente, con el objeto de solicitar de la Junta la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución impugnada, exhibirá garantía a favor de los trabajadores por la cantidad adicional a repartir, junto con los intereses legales computados por un año, con copia de la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados e inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que en el término de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente. Si la solicitud no reúne los requisitos la Junta la desechará de plano.

C.- Los trabajadores y patrones que hayan llegado a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar su aprobación y ratificación. Cuando se de por terminada la relación de

trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se de al trabajador por concepto de utilidades o en su defecto se dejará a salvo su derecho.

D.- Los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis, que no hayan terminado la educación obligatoria, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, autorización para trabajar acompañando los documentos convenientes para acreditar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

E.- Los trabajadores podrán solicitar de los patrones, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y salario percibido, en términos del artículo 132, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

F.- El patrón podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, notifique al trabajador por conducto del actuario, el aviso de rescisión de trabajo a que se refiere el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, la Junta por conducto del actuario procederá a su notificación levantando para tal efecto acta circunstanciada.

CAPITULO IV LA CARGA DE LA PRUEBA

1. PREAMBULO.

Antes de referirme al tema de la carga de la prueba, es indispensable comentar en breve lo referente al concepto de la prueba, el objeto de la prueba, las clases de la prueba en materia laboral y el valor que las Juntas de Conciliación y Arbitraje atribuyen a la prueba en el procedimiento laboral.

En el desarrollo del presente trabajo he venido hablando del proceso y sus diferencias con el procedimiento y juicio. Como elementos del proceso me he referido a las partes, a la acción, a la excepción, a la defensa, etc. Es también punto importante dentro del proceso jurisdiccional lo relativo a la prueba; tanto que, las pretensiones llevadas a juicio no tendrían su razón de ser, si no estuvieran sustentadas en buenos argumentos de derecho y apoyadas por un sistema confiable de comprobación que lleve a la búsqueda de la verdad que se hace valer en juicio.

Por tales motivos, la prueba ha merecido un espacio considerable para su estudio a fondo dentro de la Teoría General del Proceso; aunque, en la actualidad los doctrinarios del tema no se hayan puesto de acuerdo en una definición de la prueba que sea válida para todos.

Por lo corto de espacio y de tiempo en el presente trabajo, sólo se van a comentar puntos de relevancia que considero constituyen el estudio de la prueba en el proceso jurisdiccional, haciendo mención especial al procedimiento laboral.

Pensar que el concepto de la prueba tiene reservado su valor en el campo del derecho procesal, es erróneo; pues como se verá a continuación, es un concepto que se utiliza con mucha frecuencia no solo en el ámbito procesal, sino en el ámbito científico, social y hasta en la vida cotidiana.

Ahora bien, todo conocimiento, sea teórico o práctico, viene precedido de un método de investigación y confirmación¹. El primer paso del método es el de la observación; sólo observando los fenómenos existentes, se puede aspirar al conocimiento de dichos fenómenos, llámense, fenómenos naturales, sociales, políticos, inclusive jurídicos. La observación es punto de partida y de suma importancia en el proceso del conocimiento.

El segundo paso del método es la delimitación real del problema que interesa conocer a fondo. Delimitando el problema se puede formular una posible respuesta al problema planteado, ello constituye el tercer paso del método y se le conoce como la elaboración de la hipótesis. La hipótesis es una proposición que puede ser verdadera o falsa.

El cuarto paso del método es el de la comprobación de la hipótesis. Este paso del método reviste singular importancia, por que en el se van a utilizar una serie de medios de comprobación y de verificación para sostener la validez de la hipótesis planteada. Sólo mediante el paso de la comprobación se puede llegar a una respuesta cierta y válida a nuestro problema. Es pues, la comprobación y medios de prueba, punto de partida para adquirir un conocimiento cierto y válido.

Como último paso del método se encuentra el de las conclusiones. En este paso se va a confirmar la hipótesis planteada o en su caso se va a negar dicha hipótesis; en este último caso, la negación de la hipótesis planteada trae como consecuencia la formulación definitiva de la respuesta cierta y válida al problema.

Como quedó anotado con antelación, de una manera cotidiana se puede utilizar la prueba para resolver y verificar los problemas que suceden.

¹ Cfr. Marco A. Díaz de León, La Prueba en el Proceso Laboral, Primera Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1990, pág. 374 y ss.

El método como instrumento para adquirir el conocimiento, se aplica tanto a los problemas naturales, sociales, cotidianos, como también a los problemas jurídico procesales. De hecho, el proceso jurisdiccional funciona en forma similar a la del método científico; y como en el método científico la fase probatoria es el punto principal del conocimiento, en el proceso jurisdiccional la prueba es el instrumento que se utiliza para resolver el problema planteado ante los tribunales. De ahí la importancia que la prueba reviste en la Teoría General del Proceso.

Para confirmar lo anterior citaré diversos conceptos que de la prueba se han dado.

Francisco Carrara² considera que

"En general se le llama prueba a todo lo que sirve para darnos una certeza acerca de la verdad de una proposición. La certeza está en nosotros, la verdad en los hechos."

Complementa el comentario del profesor Francisco Carrara, lo relativo a los estados del conocimiento; esto es, siendo los estados del conocimiento la ignorancia, la duda, la probabilidad y la certeza, todo instrumento que lleve al individuo de la ignorancia a la certeza de un hecho determinado, se le llama prueba; si la prueba conduce a la certeza, se llama prueba plena.

Eduardo Bonier³ apunta que:

"Descubrimos la verdad cuando hay conformidad entre nuestras ideas y los hechos del orden físico o del orden moral que deseamos conocer [la realidad]. Probar es establecer la existencia de esta conformidad. Las pruebas son los diversos medios por los cuales llega la inteligencia al descubrimiento de la verdad. Pero no deben confundirse los medios de prueba con la prueba adquirida."

² Programa de Derecho Criminal, Parte General, Traducción de José J. Ortega, Ed. Temis De Palma, Buenos Aires, 1986, Volumen II, pág. 318.

³ Bonier citado por Marco A. Díaz de León, op. cit., pág. 413.

Eugenio Florian⁴ conceptúa:

“... todo medio que produce un conocimiento cierto o probable acerca de cualquier cosa”, como prueba en su aspecto subjetivo; y “... el conjunto de motivos que nos suministran ese conocimiento”, como prueba en su aspecto objetivo.

Hernando Devis Echandia⁵, considera que una definición general de la prueba para ser válida debe contener tres aspectos: Desde un punto de vista procesal es ineludible reconocer tres aspectos de la noción de prueba; el de vehículo, medio o instrumento; el del contenido esencial o esencia de la prueba (razones o motivos que en estos medios se encuentran a favor de la existencia o inexistencia de los hechos), y el de resultado o efecto obtenido en la mente del juez (convencimiento de que existe o no esos hechos).

En relación al reconocimiento de los tres aspectos de la prueba, Devis Echandia concluye diciendo:

“Probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos.

Prueba judicial (en particular) es todo motivo a razón aportado al proceso por los medios o procedimientos aceptados por la ley, para llevarle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos.

Y se dice que existe prueba suficiente en el proceso, cuando en él aparece un conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales deben proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza.⁶

Hugo Alsina⁷ al respecto dice:

⁴ De las Pruebas Penales, Traducción de Jorge Guerrero, Tercera Edición, Ed. Temis, Bogotá, 1990, Tomo I, pág. 43 y ss.

⁵ Cfr. Compendio de las Pruebas Judiciales, Rubinzal y Culzoni, S.C.C., Argentina, 1984, pág. 32 y ss.

⁶ Idem, pág. 35.

⁷ Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Segunda Edición, Ediar. S.A., Editores, Buenos Aires, 1983, Tomo III, pág. 225.

"En su acepción lógica, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero en su significación corriente expresa una operación mental de comparación."

Agrega:

"En la técnica procesal la palabra prueba tiene otras acepciones. Se le usa a veces para designar los distintos medios o elementos de juicio ofrecidos por las partes o recogidos por el juez en el curso de la instrucción; y se habla así de la prueba testimonial, instrumental, inspección ocular, etc. Otras veces se la refiere a la acción de probar y se dice entonces que al actor corresponde la prueba de su demanda y al demandado la de sus defensas. Por último, designa al estado de espíritu producido en el juez por los medios aportados y en este sentido un hecho se considera o no probado según que los elementos de juicio sean o no considerados para formar la convicción de aquel, pues las partes pueden haber producido en los autos abundante prueba sin lograr producir con ella convicción."

Por último Eduardo J. Coutere⁸ establece:

"Prueba es, en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto. ... en sentido jurídico procesal, la prueba es, ..., un método de averiguación y un método de comprobación."

Distingue Coutere entre prueba penal y prueba civil diciendo:

"La prueba penal es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. La prueba civil es, normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática, una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación."

Para concluir Coutere manifiesta:

⁸ Fundamentos de Derecho Procesal, Tercera Edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1990, pág. 215 y ss.

"Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio."

Hecha una breve cita de diversos conceptos de la prueba procesal y a manera de confirmación de sus contenidos, la prueba se debe abordar desde tres aspectos:⁹

- 1.- Como verbo; probar es establecer la existencia de la verdad de los hechos llevados a juicio;
- 2.- Como medio; prueba es el conjunto de medios o instrumentos de comprobación llevados a juicio, para declarar la certeza de la existencia de la verdad de los hechos sustentados en el proceso; y
- 3.- Como el estado de certeza en la conciencia del juzgador de la existencia de la verdad de los hechos llevados a juicio, resultado de los medios de prueba.

Del contenido de las acepciones de la prueba en su sentido jurídico procesal, se encuentra el objeto de la prueba. Los hechos que constituyan punto de controversia en el proceso, van a ser el objeto de las pruebas. En consecuencia, por objeto de la prueba debe entenderse todo lo que jurídicamente deba o pueda probarse en el proceso; todo aquello en general sobre lo cual pueda recaer la acción de probar, o sea, los hechos o lo afirmado por las partes en el proceso y que constituyan punto de contradicción. En caso contrario, se habla de pruebas innecesarias.

Relativo a este punto, los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo patentizan el objeto de la prueba en el procedimiento laboral diciendo:

"Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes."

"Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello."

⁹ Cfr. Marco A. Díaz de León, op. cit., pág. 437 y ss.

Para lograr el objeto de la prueba en el proceso laboral, la Ley Federal del Trabajo prevé la validez de cualquier medio de prueba, siempre y cuando no sean contrarias a la moral y al derecho, pero en especial su artículo 776 menciona las siguientes:

- 1.- Confesional;
- 2.- Documental;
- 3.- Testimonial;
- 4.- Pericial;
- 5.- Inspección;
- 6.- Presuncional;
- 7.- Instrumental de actuaciones; y
- 8.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

A continuación comentaré en breve cada una de las pruebas admitidas en el proceso laboral.

1.- Confesional. La palabra confesión proviene del latín *confessio*¹⁰ que significa declaración que hace una persona de lo que sabe.

Rafael de Pina define a la confesión como *"la declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante."*¹¹

Por su parte Eduardo Pallares conceptualiza la prueba confesional como *"la admisión tácita o expresa que una de las partes hace de hechos propios, de los controvertidos en juicio, reconociendo que son verdaderos y en perjuicio propio."*¹²

¹⁰ Marco A. Díaz de León, op. cit., pág. 620.

¹¹ Instituciones de Derecho Procesal Civil, Décima Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, 1974, pág. 315.

¹² Derecho Procesal Civil, Quinta Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1974, pág. 372.

La prueba confesional es considerada por la doctrina la reina de todas las pruebas, porque, precisamente, si la parte que absuelve posiciones en juicio reconoce un hecho controvertido en su perjuicio, releva de prueba a su contraparte, de ahí el adagio que dice "*confesión de parte, relevo de prueba*". Sin embargo, en la práctica laboral la confesional no aporta nada relevante al proceso cuando previamente los absolventes tienen la consigna de contestar todas las posiciones en sentido negativo, por lo que en esa situación demerita mucho la prueba confesional.

La Ley Federal del Trabajo hace distinción de la confesional de parte y la confesional de hechos propios. Los artículos 786 y 787, respectivamente, establecen dichas confesionales:

"Artículo 786. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo."

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

2.- Documental. La palabra documento deviene del latín *documentum*¹³ que significa título o prueba escrita.

En su aspecto meramente gramatical, dice Marco A. Díaz de León¹⁴, documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se demuestre, confirma o corrobora una cosa o acto.

¹³ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M., Sexta Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1993, tomo D-H, pág. 1201.

¹⁴ Op. cit., pág. 833

Desde el punto de vista jurídico, por documento entiende Rafael de Pina la *"representación material idónea para poner de manifiesto la existencia de un hecho o acto jurídico ... susceptible de servir, en caso necesario, como elemento de prueba."*¹⁵

En una primera distinción de los documentos, y como la más común, los artículos 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo conceptualizan los documentos públicos y documentos privados, respectivamente.

"Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

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

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

Otra distinción que la Ley Federal del Trabajo hace a los documentos, es la de documentos originales y los documentos en copia. Los artículos 797 y 798 de la referida Ley, respectivamente, los mencionan.

"Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si estos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos."

"Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetada, la compulsión o cotejo con el original; para ese efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre."

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo hace mención de los documentos suscritos por terceros.

¹⁵ Diccionario de Derecho, Décima Segunda Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1984, pág. 241.

"Artículo 880. Cuando un documento que provenga de un tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley."

3.- Testimonial. La prueba testimonial, según concepto de Rafael de Pina, refiérase a testigo; en ese sentido testigo es *"la persona que comunica al juez el conocimiento que posee acerca de determinado hecho (o hechos) cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso."*¹⁶

Eduardo Pallares considera que testigo es *"la persona que tiene verdadero conocimiento de un hecho"*.¹⁷

Enfocado al proceso, Marco A. Díaz de León considera al testimonio *"como aquel medio de prueba y acto procesal por el cual tercera personas ajenas a juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales relacionadas en el litigio."*¹⁸

La prueba testimonial, tomando en consideración las acepciones citadas, depende de terceras personas ajenas al proceso laboral, que, sin embargo, se supone presenciaron los hechos argumentados en el proceso, y por tal razón dichas personas deben ser objeto de convicción y veracidad en su testimonio para que produzcan certeza de los hechos que testifican y que son objeto de esta prueba.

Relativo a la prueba testimonial, el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo establece los siguiente:

"Artículo 813. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

1. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar,

¹⁶ Instituciones de Derecho Procesal Civil, op. cit., pág. 329.

¹⁷ Op. cit., pág. 402.

¹⁸ Op. cit., pág. 650.

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

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

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

4.- Pericial. La palabra pericia proviene de la voz latina *peritia*¹⁹, que significa sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte determinado.

Considerando la voz latina *peritia*, la prueba pericial es una actividad que determinadas personas llamados peritos, realizan con profundo conocimiento acerca de alguna ciencia, técnica o arte, para el auxilio de la Junta, en el conocimiento de la verdad de los hechos puestos a discusión y que son sujetos a la prueba pericial.²⁰

La prueba pericial se encuentra contemplada en el artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Este artículo de la Ley Federal del Trabajo establece el objeto de la prueba pericial; esto es, dicha prueba versará sobre cualquier cuestión en el desarrollo del proceso laboral, relativa a alguna ciencia, técnica o arte, que la Junta de Conciliación y Arbitraje no conozca con plenitud por no tener suficientes conocimientos relativos a ellos, en consecuencia es necesario esté auxiliada por personas que tengan pleno conocimiento sobre la cuestión de que trate la prueba pericial, para llegar a la verdad de los hechos discutidos materia de la prueba pericial.

¹⁹ Marco A. Díaz de León, op. cit., pág. 762.

²⁰ Cfr. Marco A. Díaz de León, *ibidem*.

Por lo que significa la prueba pericial en el proceso laboral, el perito es un auxiliar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, porque colabora con ésta para el pleno conocimiento de la verdad de los hechos discutidos sobre la ciencia, técnica o arte de que se trate. El artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a ellos.

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

5.- Inspección. La palabra inspección proviene del latín *inspectio-onis*²¹, que significa acción y efecto de inspeccionar, y a su vez equivale a examinar, reconocer una cosa con detenimiento.

Según Rafael de Pina²², inspección judicial es el *"... medio de prueba que consiste en el examen directo por el juez de la cosa mueble o inmueble, o persona, sobre la que recae, para formar su convicción sobre su estado, situación o circunstancias que tengan relación con el proceso en el momento en que la realiza."*

Aunque la prueba de inspección es ofrecida por alguna de las partes para acreditar determinados hechos en juicio, su desahogo estará a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje por conducto de un actuario. El actuario deberá examinar con detenimiento los objetos y los documentos que sean materia de la inspección, inclusive, el lugar donde se encuentra ubicado el centro de trabajo en caso de que se quiera demostrar condiciones insalubres de trabajo, para tener un conocimiento directo e inmediato de los hechos objeto de esta prueba.

El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo hace mención de la prueba de inspección.

²¹ *idem*, pág. 795.

²² Diccionario de Derecho, op. cit., pág. 305.

"Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma."

6.- Presuncional. La palabra presunción provienen de la raíz latina *presumptio*²³, que significa suposición de una situación que se basa en ciertos indicios. Desde un punto de vista gramatical denota la acción y efecto de presumir; ahora bien, la palabra presumir proviene de la raíz latina *praesumere* que significa sospecha, formular un juicio por inducción, o bien hacer conjetura de un hecho por tener indicios o señales de ello.

Desde el punto de vista jurídico procesal, la presunción, es un acto estrictamente mental que desarrolla el juzgador en la valoración y apreciación de las pruebas en su conjunto, y que lo llevan a la convicción de la existencia de la verdad de los hechos manifestados por las partes en el proceso.

Al respecto Rafael de Pina²⁴ opina que presunción es la "... operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido o incierto."

La doctrina ha discutido la atribución de prueba que se le ha dado a la presunción, si se considera que la presunción es el producto del trabajo mental del juez en el proceso de análisis, síntesis y valoración de las pruebas en su conjunto y que lo llevan a determinadas conclusiones que ha de exponer en la sentencia.

No se va a ahondar en este punto de discusión de la doctrina del derecho procesal, por que ello llevaría a un estudio minucioso de la figura, que por cuestión de espacio y tiempo el presente trabajo no lo permite. Sin embargo, no se puede negar que la presunción se constituye con el conjunto de los elementos y medios de prueba

²³ Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., tomo P-Z, pág. 2517.

²⁴ Instituciones de Derecho Procesal Civil, op. cit., pág. 333.

llevados a juicio por las partes, con el único fin de provocar en la mente del juzgador indicios de certeza en el conocimiento de los hechos que se pretenden acreditar en el juicio.

El artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo hace mención de la presuncional como sigue:

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

Del contenido del artículo anterior, se establece la existencia de dos clases de presunciones: presunciones legales y presunciones humanas.

La doctrina²⁵ al referirse a la presunciones legales manifiesta que son aquellas que la Ley eleva al rango de prueba, y le indica al juez, cuando se ha probado ciertos hechos sustentados en el proceso. Esto es, la Ley determina la presunción en el conocimiento de determinados hechos.

Asimismo, las presunciones legales se dividen en *juris et de jure*, que no admiten prueba en contrario y en *juris tantum*, que pueden ser desvirtuadas por otro medio de prueba.

Respecto a las presunciones humanas, la Ley deja al libre arbitrio del juez el decidir sobre determinados hechos en el proceso, según su prudencia y las deducciones formadas por su razón.

El artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo menciona las presunciones legales y humanas de la siguiente forma:

²⁵ Cfr. Eduardo Pallares, *Derecho Procesal Civil*, op. cit., pág. 333 y ss y Rafael de Pina, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, op. cit., pág. 415 y ss.

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

7.- Instrumental de actuaciones. Etimológicamente la palabra instrumento proviene del latín *instrumentum*²⁶ que significa escritura, papel o documento con que se justifica o prueba una cosa.

La prueba instrumental de actuaciones se conforma en general del cúmulo de actos jurídicos procesales o piezas procesales que constituyen el juicio y se desarrollan en él. En este sentido me refiero por un lado, a las manifestaciones por escrito hechas por las partes como la demanda, contestación a la demanda, en su caso reconvencción a la demanda y su correspondiente contestación; desahogo de prevenciones; escritos de ofrecimientos de las pruebas; obviamente las pruebas aportadas por las partes al juicio; alegatos; etc.; y por otro lado, a las actuaciones procesales de las partes llevadas a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, las audiencias, comparecencias, los acuerdos tomados por la Junta; etc., en fin, todas las diligencias llevadas ante y con autorización de la Junta.

En general, considero que la prueba instrumental de actuaciones es el conjunto de actuaciones jurídico procesales de las partes en el juicio y de la Junta de Conciliación y Arbitraje como órgano jurisdiccional, que constituyen el expediente donde se ha desarrollado la secuela procesal.

El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo señala la prueba de referencia.

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

La Junta tiene la obligación de tomar en cuenta todos los instrumentos que formen parte del expediente motivo del juicio. El artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo patentiza esta obligación.

²⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., tomo I-O, pág. 1763.

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

8.- Las fotografías, y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, no tienen una regulación específica en la Ley Federal del Trabajo, además de que es poco común observar en la práctica el ofrecimiento y desahogo de una prueba distinta a las ya mencionadas; sin embargo, la posibilidad se encuentra patente en la Ley.

Una vez desarrollado en todas sus etapas el proceso laboral, -mención especial en este apartado merece lo relativo a las pruebas-, por consiguiente, ofrecidas, admitidas y desahogadas que fueron las pruebas de las partes tendientes a acreditar los hechos que estuvieron controvertidos y que constituyeron la litis en el juicio; corresponde la actuación real y fáctica por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje como órgano jurisdiccional del Estado que es, de resolver la cuestión planteada por las partes, de acuerdo a los elementos y medios de prueba que aportaron en juicio.

1.1 VALORIZACION DE LA PRUEBA.

Si la fase probatoria en el proceso laboral es de importancia para acreditar los hechos valer en juicio, así como las excepciones y defensas de la partes; suma importancia reviste el análisis, apreciación y valoración de las pruebas por parte de la Junta.

Diversos autores²⁷ han distinguido tres sistemas de valoración de las pruebas en el juicio: sistema de la prueba legal o tasada, sistema de la prueba libre, y sistema mixto de la prueba.

El sistema de la prueba legal o tasada, estrictamente, se refiere a las reglas concretas y precisas que el legislador fija al juez para la apreciación, análisis y valor de

²⁷ Cfr. Eduardo Pallares, op. cit., pág. 352 y ss. y Rafael de Plna, op. cit., pág. 288 y ss.

las pruebas. Este sistema de la prueba, pone de manifiesto la poca confiabilidad que se tiene a los jueces para aplicar su criterio en pos de una resolución equitativa y justa; además, que convierte al juzgador en una persona no pensante, sólo como un autómeta.

El sistema de la prueba libre viene a sustituir el de la prueba tasada, y en él se otorga facultad al juez para apreciar las pruebas sin traba legal; esto significa que, el juzgador pueda formarse libremente su convicción, haciendo la valoración de la prueba de acuerdo a la lógica, experiencia personal, libre criterio, utilizando las máximas del derecho, la justicia, la equidad, los principios generales del derecho, para poder resolver con justicia el conflicto planteado ante él.

El sistema mixto de apreciación de la prueba se refiere a la adecuación de ambos sistemas -legal y mixto-; por tanto, el juzgador a pesar de tener libre albedrío para apreciar, analizar y valorar las pruebas, tiene una limitación marcada por la Ley.

En cuanto al proceso laboral se refiere, la apreciación de las pruebas está regido por el sistema de la prueba libre. Al respecto el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

Considero pertinente hacer mención a la cita del profesor Alberto Trueba Urbina, relativo al artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que corresponde al actual artículo 841 de la Ley.

"Subsisten por fortuna los principios en que se fundamentan las laudos: la verdad sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas. La verdad sabida es la verdad hallada en el proceso, sin formulismos, frente a la verdad legal o técnica. La jurisprudencia poco se ha ocupado de la verdad sabida; y en cambio, es pródiga en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos, conforme a los cuales debe de hacerse la apreciación de las

*pruebas, invocando razonamiento, etc. En conclusión: la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son tribunales de equidad y de derecho social. ...*²⁸

Una vez hecho un breve comentario respecto a la prueba, su objeto, clases de pruebas en el proceso laboral y su valoración en la Ley Federal del Trabajo, hay que pasar al análisis de la carga de la prueba en el proceso laboral.

2. CONCEPTO.

La carga de la prueba en materia laboral, ha sido muy abordada por los doctrinarios del derecho procesal del trabajo, pues rompe con los clásicos principios que al respecto la Teoría General del Proceso venía aplicando, tales como: "*necessitas probandi incumbit qui decit non qui negat; affirmati non neganti incumbit probatio; qui except probare debet quod exceptiur.*"²⁹

Sin lugar a dudas, el sistema de la carga de la prueba establecido en el proceso laboral, es considerado innovador, pues en atención al sentido de justicia social del cual esta investido el derecho del trabajo procesal, siempre en favor del trabajador, da al traste con la clásica concepción de la carga de la prueba en la materia civil.

Para referirme a la carga de la prueba, primero hay que establecer el concepto de la carga procesal.

Al respecto Rafael de Pina³⁰ establece que carga procesal es:

"Necesidad de ejercitar en el proceso una determinada actividad, para evitar un perjuicio o para obtener un resultado favorable a quien la satisface.

La carga de la prueba ha sido definida como la actividad que una parte desarrolla en el proceso, en beneficio propio, al contrario de la obligación

²⁸ Nueva Ley Federal del Trabajo, Primera Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1970, pág. 351 y 352.

²⁹ Rafael de Pina, Instituciones de Derecho Procesal Civil, op. cit., pág. 300.

³⁰ Rafael de Pina, Diccionario de Derecho, op. cit., pág. 140.

procesal, que es la actividad que una parte desarrolla en el proceso en beneficio ajeno."

Por su parte el Diccionario Jurídico Mexicano³¹ dice que carga procesal es:

"Se suele entender por ella la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal o una determinación judicial deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso (expectativa), y cuya omisión, por el contrario, las pone en una situación de desventaja (perspectiva).

Puede afirmarse que consiste en un imperativo del propio interés, pues, a diferencia de la obligación, su cumplimiento produce ventajas directas a la parte interesada, y su falta de realización, si bien configura una situación jurídica desfavorable, no conduce a la imposición de una sanción o a la existencia coactiva de la conducta omitida."

Las concepciones mencionadas son suficientes para establecer con claridad que carga procesal es la necesidad que tiene un individuo dentro del proceso jurisdiccional de ejercitar un determinada conducta establecida, por una disposición legal o una determinación judicial, para la obtención de un determinado interés favorable en la secuela procesal, o para evitar un perjuicio.

La carga procesal siendo una necesidad, es potestativa su cumplimiento por parte del individuo dentro del proceso. Si la carga procesal no se cumple en la forma y términos que para tal efecto ha establecido la ley, se produce en perjuicio del titular de la carga la no obtención de un interés procesal y como consecuencia de ello, una desventaja frente a su contraparte en la secuela procesal.

Precisamente en este apartado los doctrinarios, dentro de los que cabe mencionar a Eduardo Pallares y Rafael de Pina, con justa razón, han manifestado la diferencia entre la carga procesal y la obligación.

Hay que recordar que la obligación, supone la existencia de una relación personal, en la cual una de las partes, conocida como acreedor, tiene la facultad de

³¹ Op. cit., tomo P-Z, págs. 417-418.

exigir de otra, llamada deudor, el cumplimiento de una determinada conducta establecida por ley o por voluntad de las partes; el incumplimiento de la obligación por parte del deudor, además de provocarle una sanción, faculta al acreedor para exigir su cumplimiento por la vía coactiva.

Por tanto, queda delimitada la distinción entre la carga procesal y la obligación. Por un lado, el incumplimiento de la primera significa la no obtención de un interés en el desarrollo del proceso y como consecuencia lógica una desventaja procesal. En cambio, el incumplimiento de la segunda significa la imposición de una sanción en perjuicio de quien deba acatar la obligación.

La doctrina establece diversas cargas procesales en el desarrollo del proceso: la carga de la demanda, de la contestación, del impulso del procedimiento, de la prueba, de los alegatos.

En el campo del proceso laboral, la Ley Federal del Trabajo establece reglas especiales en el tratamiento de las diversas cargas procesales.

Relativo a la carga de la demanda, al igual que en la Teoría General del Proceso, el proceso laboral considera el principio general dispositivo; esto es, el proceso laboral sólo se puede iniciar a instancia de parte. Los artículos 685 y 871 de la Ley Federal del Trabajo dan la pauta.

"Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. ..."

"Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ..."

La carga de la contestación de la demanda, como es lógico, la tiene la parte demandada. El artículo 878 en su fracción III y IV prevén esta situación.

*"Artículo 878. ...
I. ..."*

II. ...

III. *Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. ...*

IV. *En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. ...*

V. ..."

Relativo a la carga del impulso procesal y tomando en cuenta el principio dispositivo, del cual se encuentra investido el procedimiento laboral, corresponde a las partes en el juicio; sin embargo, existe una excepción a la regla general de la carga del impulso del procedimiento laboral y que se encuentra contemplado en el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 771. Los presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario."

Esta regla se patentiza, pero en favor del trabajador, de acuerdo al contenido del artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 772. Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera."

El impulso del procedimiento estará vigilado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el único fin de cuidar que no se le cause perjuicio al trabajador; por lo

tanto, no constituye una carga procesal para las partes en el desarrollo de la secuela procesal

La carga de los alegatos se encuentra establecida en el artículo 884 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, al respecto dice:

"Artículo 884. ...

I. ...

II. ...

III. ...

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

Ahora bien, por ser tema central de este capítulo el de la carga de la prueba en materia laboral, se va a ahondar más en ella.

El tema de la carga de la prueba es uno de los más importantes en el estudio de la Teoría General del Proceso, pues si consideramos que la prueba es el instrumento para llegar a la verdad de los hechos manifestados en el juicio, ¿cuál de las partes tiene la necesidad de aportar las pruebas en el desarrollo del proceso? De esta pregunta deviene la carga de la prueba.

Previo a dar una definición de la carga de la prueba y para entender un poco más esta figura procesal, se hará un recorrido breve por la historia de la carga de la prueba.³²

El primero de los antecedentes de esta figura se encuentra en el Derecho Romano. Ellos desarrollaron un principio procesal que en esencia significaba que, la afirmación en juicio por parte del actor, arrojaba a la parte demandada la obligación de esculpase o demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor. En esta etapa del derecho procesal, todo lo argumentado por el actor tenía que ser desvirtuado por la demandada, y por tanto, ésta última, tenía la carga de la prueba.

³² Cfr. Nestor de Buen, Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1996, pág. 418 y ss.

En el periodo posclásico y justiniano, el juez goza de una facultad más amplia en relación a la prueba en el juicio. Además que tiene facultades discrecionales para decidir sobre la valorización de las pruebas, puede decidir cual de las partes tenía la obligación de probar, tomando en consideración las calidades sociales y morales de las partes como elementos de credibilidad, haciendo uso exclusivamente de su experiencia personal para poder determinar cual de las dos estaba en mejor posición de probar.

El germánico, no integra un sistema diferente al del derecho romano, pues la carga del demandado no varía. En esta etapa se solidifican las reglas de la prueba anotadas, pero se habla de la prueba directa y de la prueba contraria, ésta última con la finalidad de controvertir los resultados de la primera.

Las corrientes romana y germánica fueron sintetizadas por la escuela de Bolonia. Esta escuela desarrolla el principio de la distribución de la carga de la prueba en la que se establece que, corresponde probar a la parte actora, pero también a la parte demandada cuando se excepciona a las pretensiones del actor. Así pues, se establece que el actor debe probar sus afirmaciones y al demandado corresponde acreditar las excepciones hechas valer.

Considerado un breve análisis de la evolución de la carga de la prueba, me enfocare a conceptualizar la figura.

Eduardo Pallares considera a la carga de la prueba como *"la necesidad jurídica en que se encuentran las partes de probar determinados hechos, si quieren obtener una sentencia favorable."*³³

Al respecto el profesor Alberto Trueba Urbina³⁴ nos dice:

³³ Derecho Procesal Civil, op. cit., pág. 359.

³⁴ Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S. A., México, 1965, pág. 304.

“La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con el objeto de obtener un resultado favorable en el proceso. La necesidad de probar es, pues, consecuencia lógica del principio dispositivo. La teoría de la carga de la prueba, en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos, afirmados o alegados.

En consecuencia, la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber.”

Tomando en consideración los dos conceptos dados, considero que carga de la prueba es la necesidad que tienen las partes de aportar potestativamente en el juicio, los medios y elementos probatorios idóneos y necesarios para acreditar los hechos, excepciones o defensas en que funden sus pretensiones, con el fin de obtener del órgano jurisdiccional una resolución favorable a sus intereses.

Atendiendo al principio dispositivo que regula la mayoría de los procesos jurisdiccionales, las partes del juicio son quienes están en la mejor disposición y pueden aportar los medios y elementos probatorios necesarios para acreditar todas las aseveraciones hechas valer, si quieren obtener un resultado favorable a sus intereses; de este postulado surge la necesidad de probar los elementos que constituyen la acción o la excepción en la secuela procedimental (carga de la prueba).

El principio dispositivo en el proceso laboral, tiene plena vigencia para su desarrollo, pues corresponde a las partes desahogar la carga de la prueba, aportando los medios y elementos necesarios para acreditar sus pretensiones. Así lo contempla el artículo 880 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 880. ...

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá su pruebas ...

II. ...”

Sin embargo, el proceso laboral establece la posibilidad que la Junta pueda ordenar, con citación de las partes, examen de documentos, objetos, lugares, y en general, ordenar la practica de cualquier diligencia que estime conveniente para el esclarecimiento de la verdad; tal y como lo disponen los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

"Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. ..."

Cierto es, que la carga de la prueba en el proceso laboral es de corte dispositivo; sin embargo, la consigna de la Junta por encontrar la verdad de los hechos en el juicio, provoca posibilidad que la misma de oficio practique las diligencias necesarias para conseguir ese fin.

3. DISTRIBUCION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Establecido por regla general, que es a las partes y no al órgano jurisdiccional a quien corresponde aportar los medios de prueba; esto es, desahogar la carga de la prueba en el juicio, toca establecer como se distribuye la carga de la prueba entre las partes.

Al respecto, existe un principio general que se encuentra vigente en el proceso civil, mismo que deviene de dos máximas del derecho romano que son: *"incumbit probatio, quit dicit, non negat"*, la prueba incumbe a quien afirma y no a quien niega; y

"qui excepti probare debet quod exceptiur", quien opone una excepción debe probar el hecho que opone³⁵.

Las mencionadas máximas del derecho romano fueron adecuadas para su aplicación en el proceso moderno por la Teoría General del Proceso, bajo las siguientes circunstancias.

Por principio de cuentas; quien afirma un hecho en que funde su pretensión está obligado a probarlo, en consecuencia, quien afirme un hecho en que funde su defensa también ha de probar tal hecho, no así que, quien niega no está obligado a probar su negación. Existen dos razones para considerar de esta manera la distribución de la carga de la prueba en el proceso civil: la oportunidad de las partes y el principio de igualdad de las partes en materia probatoria.

La explicación a las razones expuestas es la siguiente: Tomando en cuenta la oportunidad de las partes en el juicio, la carga de la prueba tiende a distribuirse de esa manera, porque tiene mayor oportunidad de demostrar un hecho, aquel que lo afirma en el juicio por tener conocimiento de su existencia, no así aquel que lo niega, por tal motivo, quien lo afirma podrá elegir a su conveniencia los medios probatorios idóneos para acreditarlo. Por lo que hace al principio de igualdad de las partes, se distribuye la carga probatoria como quedo anotado, porque ambos se encuentran en un plano de igualdad de circunstancias procesales en el cual cada una de ellas tiene la iniciativa de acreditar los hechos que hicieron valer y que quieren sean considerados por el juez.

Relativo a este principio general del proceso civil, el Código Federal de Procedimientos Civiles, lo contempla en los artículos 81 y 82.

"Art. 81. El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones."

"Art. 82. El que niega sólo está obligado a probar:"

³⁵ Miguel Bermúdez Cisneros, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, México, 1978, pág. 123.

- I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;
- II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante, y
- III. Cuando se desconozca la capacidad."

Si bien, el principio que se apunta con antelación es una regla general, la excepción a ese principio, relativo a la distribución de la carga de la prueba, lo es el proceso laboral.

La Ley Federal del Trabajo referente a la distribución de la carga de la prueba, rompe con ese molde tan clásico en el proceso civil, dejando atrás las fórmulas que sustentaban la carga de la prueba en función de la actitud procesal de las partes y con un profundo sentido social imputa directamente la carga de la prueba al patrón de acuerdo al contenido del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo a las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

Este artículo de la Ley Federal del Trabajo rompe con todos los esquemas preestablecidos en el Teoría General del Proceso, por cuanto a la distribución de la carga de la prueba se refiere. Además, no hace más que confirmar el verdadero sentido social del proceso laboral, al pretender llevar al trabajador a una supuesta igualdad procesal a costa de la parte patronal. Esto es, se hablaba mucho de la desigualdad económica del trabajador en las relaciones de trabajo; el legislador no hizo más que imprimir una desigualdad procesal en perjuicio del patrón, y así ambas partes estarán en "igualdad" de circunstancias, en el procedimiento laboral.

A diferencia de las razones expuestas para justificar la distribución de la carga de la prueba en el proceso civil, y sólo por hacer una simple modificación a las mismas, la oportunidad de las partes y, en este caso la desigualdad de las partes, son las razones por las que, la Ley Federal del Trabajo imputa directamente la carga de la prueba a la parte patronal.

Como primer punto, se establece la imputación legal de la carga de la prueba a la parte patronal, de catorce supuestos jurídicos contenidos en el artículo 784 que quedó transcrito. La Ley Federal del Trabajo considera que es, precisamente la parte patronal, quien tiene la mejor oportunidad de aportar los elementos necesarios para llegar al conocimiento de la verdad de los hechos controvertidos; puesto que, es ella quien tiene la obligación legal de conservar toda la documentación relativa a las relaciones de trabajo y no los trabajadores, según el contenido del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo. Además, la experiencia enseñó que, no todos los patrones cumplían con entregar a los trabajadores la documentación relativa a las condiciones de trabajo que regían esas relaciones, quedando por tanto el trabajador, en estado total de desigualdad.

Como segundo punto, en virtud de que los trabajadores al llegar a un juicio laboral, no contaban con suficientes elementos probatorios para comprobar las condiciones de trabajo más elementales, el patrón tiene la carga de la prueba en

catorce casos específicos, con lo que desahoga la carga de la prueba en favor del trabajador

A pesar que la Exposición de Motivos a las reformas que en materia procesal se hicieron a la Ley Federal del Trabajo en 1980, considera que el principio de igualdad de las partes es un principio jurídico que se respeta en el procedimiento laboral, no es del todo cierto, porque también se señala que no es suficiente dicho principio, si al mismo tiempo no se hicieran ajustes necesarios con el único propósito de equilibrar verdaderamente la situación procesal de las partes.³⁶

La doctrina del derecho procesal del trabajo, no aceptó que en el desarrollo del proceso laboral existiera una verdadera igualdad procesal de las partes, en virtud de que es la parte patronal quien contaba con los mejores medios, tanto económicos como procesales, para llevar por buen camino el juicio a su favor. Por tanto, razón suficiente para liberar de tan pesada carga al trabajador lo fue la desigualdad procesal que éste padecía, y que actualmente resulta a cargo del patrón por la distribución de la carga de la prueba en favor aquél y en perjuicio de éste.

Es importante resaltar una vez más, que el contenido del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, ha sido, es y será una innovación procesal en el campo de la carga de la prueba en materia laboral; pues siguiendo el sentido real de la justicia social, se beneficia en plenitud al trabajador que se encuentra inmerso en la secuela procesal, ya que no tendrá la pesada carga de probar su dicho respecto de los catorce supuestos contenidos en el artículo de referencia.

Sin embargo, cabe mencionar que el espíritu de justicia social del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, ha sido pasado por alto y hasta cierto punto desnaturalizado en la práctica procesal; ya que, en la actualidad y atendiendo a que la parte patronal tiene la carga de la prueba casi de todo lo que puede conformar la litis

³⁶ Cfr. Exposición de Motivos a la Iniciativa Presidencial sobre Reformas al Proceso Laboral, citado por Baltazar Cavazos Flores en Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Vigésima Sexta Edición, Ed. Trillas, México, 1993, pág. 426 y ss.

en el procedimiento laboral, los abogados de los trabajadores aumentan en forma exagerada todas las condiciones de trabajo que se mantuvieron en la relación laboral, incluso, inventan otras que no existieron, con única intención de endurecer más el camino de la defensa patronal. Es una lastima que se haya desnaturalizado el contenido de justicia social del artículo mencionado, que desde este punto de vista significa una injusticia social en perjuicio de los patrones.

Determinada la justificación legal que tuvo el legislador de imputar directamente a la parte patronal, la carga de la prueba sobre catorce supuestos determinados en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, con lo que se distribuye casi en su totalidad la carga de la prueba a la parte económicamente fuerte en el proceso laboral, para que acredite las defensas y excepciones que haga valer y que constituyan controversia en el juicio, comentaré lo relativo a la carga genérica y la carga específica de la prueba en el proceso laboral.

Antes de comentar lo relativo a la carga genérica y carga específica de la prueba en el proceso laboral, es pertinente hacer la siguiente aclaración.

El profesor Nestor de Buen en su libro de Derecho Procesal del Trabajo,³⁷ ha desarrollado los conceptos de carga genérica y carga específica. El primer concepto se refiere concretamente al contenido del primer párrafo del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo; al segundo concepto hace un análisis en forma concreta de las catorce fracciones que contemplan el referido artículo.

Ahora bien, sin dejar de dar crédito al profesor Nestor de Buen, relativo al desarrollo de la carga genérica y carga específica de la prueba, considero conveniente abordar tales conceptos de la siguiente manera: al primer concepto, como la regla general en la que toca al patrón acreditar sobre catorce supuestos contenidos en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo; al segundo concepto como la excepción a la regla, en la que corresponde al trabajador acreditar su dicho.

³⁷ Op. cit., pág. 426 y ss.

3.1 CARGA GENERICA.

En primer plano se debe entender que la carga genérica de la prueba en el proceso laboral, es el contenido del artículo 784 Ley Federal del Trabajo; esto es, lo dispuesto por dicho ordenamiento es la regla general que guía la carga de la prueba en el proceso laboral.

Por disposición legal, la regla general para establecer la carga de la prueba en el proceso laboral, es el contenido del artículo 784 Ley Federal del Trabajo. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje antes de pretender determinar una carga específica de la prueba al trabajador, debe atender en forma estricta al artículo antes citado.

Por ser un imperativo legal para la Junta de Conciliación y Arbitraje lo referente a la carga genérica de la prueba para la parte patronal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado sobre diversos supuestos contenidos en el artículo 784 Ley Federal del Trabajo, que patentizan la regla general de la carga de la prueba.

A continuación citaré algunos de los pronunciamientos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho respecto al contenido del artículo 784 Ley Federal del Trabajo y que, confirman la regla general de la carga de la prueba en el proceso laboral.

Dice la fracción VII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que al patrón corresponde probar su dicho cuando exista controversia sobre: el contrato de trabajo. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado la siguiente tesis:

"CONTRATO DE TRABAJO NO ESCRITO. CARGA DE LA PRUEBA.- En virtud de que conforme al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de contrato escrito es imputable al patrón, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en esos casos, deberán aceptar, en principio, que la contratación laboral fue en los términos que indique el reclamante, salvo prueba en

contrario por parte del patrón, el que por la imputabilidad legal de la falta de contrato, toma a su cargo la obligación de demostrar los términos de la contratación.

Amparo directo 8380/64. Astolfo Garza Salinas. 20 de julio de 1965.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen XCVII. Página 15.

Sobre el mismo tenor, la fracción IX del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece que, al patrón corresponde probar su dicho cuando exista controversia sobre: pagos de días de descanso y obligatorios. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado las siguientes tesis:

"SEPTIMOS DIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE SU PAGO.- Tratándose de las acciones de pago de los séptimos días y vacaciones, la Cuarta Sala de la Suprema Corte tiene sustentado el criterio que quedan a cargo del patrón probar que hizo los pagos correspondientes, por ser una obligación a cargo de los mismos, de acuerdo con lo que establece el artículo 78 del Código Laboral, supuesto que ellos deben tener el registro, tanto del disfrute de vacaciones, como los comprobantes de pago correspondiente a los séptimos días de sus empleados.

Amparo directo 5046/63. Amada Báez. 8 de abril de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen LXXXII. Página 40."

"SALARIOS DE DIAS DE DESCANSO, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LOS.- Basta que el trabajador haya manifestado en su demanda laboral que el demandado no le pago durante el tiempo que trabajó con él los salarios correspondientes a los días de descanso obligatorio, para que sea a cargo del demandado la prueba a ese respecto.

Amparo directo 3386/62. Gonzalo Monroy Barranco. 29 de mayo de 1963. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen LXXIV. Página 40."

Relativa a la fracción X del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, misma que dice que el patrón deberá probar su dicho cuando exista controversia sobre: disfrute y pago de vacaciones, la Suprema Corte de Justicia ha sustentado la siguiente tesis:

"VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION CON MOTIVO DE.- No toca al trabajador probar que no se le concedieron vacaciones, pues demostrada la relación de trabajo, que es fuente de obligación del patrón de otorgar vacaciones al trabajador, es al obligado a quien incumbe acreditar que se ha librado de dicha obligación, por cualquiera de los medios que la ley establece como hábiles, y al no haberlo estimado así la autoridad responsable, por la simple consideración de que el actor reconoció tener facultades para organizar su trabajo, respecto de sí mismo y de los demás empleados de la negociación, evidentemente hizo una inexacta aplicación del artículo 550 del Código Laboral, violando los preceptos constitucionales que invoca el quejoso. Amparo directo. 1880/59. Joaquín Larios Larios. 29 de abril de 1959. 5 votos. Ponente: Rafael Matos Escobedo. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen XXII. Página 135."

En cuanto a la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente a la comprobación del monto y pago de los salarios, la Suprema Corte de Justicia ha establecido la siguiente tesis:

"SALARIOS, COMPROBACION DEL MONTO DE LOS.- No es exacto que la reclamante estuviera obligada a probar el monto de los salarios percibidos a cambio de sus servicios, pues desde que la demandada en el juicio laboral aceptó la existencia del vínculo contractual de trabajo, le correspondió la comprobación del pago de dichos salarios, porque en el procedimiento en los conflictos de trabajo, tiene excepciones la aplicación de la regla general de derecho, relativa a que a la parte que afirma incumbe la carga de la prueba, atenta la naturaleza tutelar del Derecho del Trabajador, para colocar al trabajador en condiciones de igualdad contractual y procesal con el patrón, y toda vez que los trabajadores celebran en la mayoría de los casos, sus contratos, sin conservar constancia alguna de sus condiciones, y en cambio los patrones sí tienen comprobante de ellos, por lo menos sus libros de personal y contabilidad, especialmente en lo relativo a los salarios que cubren a los obreros, y basta que se les plantee el conflicto y conozcan las prestaciones de la parte actora para que, en caso de inconformidad con ellos, el patrón, como medio de defensa, aporte la prueba de que no eran las condiciones y salarios señalados en la demanda, las que regían. Amparo directo 9234/46, Sec. 2a.- Briseño Simona.- 18 de septiembre de 1947.- Unanimidad de 4 votos. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Tomo XCIII. Página 2325."

3.2 CARGA ESPECIFICA.

Si la carga genérica de la prueba es la regla general que sigue el proceso laboral para la imputación de la carga de la prueba, la carga específica es la excepción a la regla general de la imputación de la carga de la prueba.

Como he venido diciendo, por disposición legal (artículo 784 Ley Federal del Trabajo) corresponde al patrón la carga de la prueba, tratándose de hechos controvertidos en el juicio que sean de los mencionados en los catorce supuestos; sin embargo, se debe atender al principio de exclusión para determinar cargas específicas del trabajador, extremos en juicio que no son de los mencionados en el artículo 784 Ley Federal del Trabajo.

Al respecto existen cargas específicas de la prueba que el trabajador debe desahogar por no estar incluidas en los supuestos contenidos en el artículo 784 Ley Federal del Trabajo. Entre algunas de las cargas específicas que el trabajador tiene la necesidad procesal de desahogar se encuentran:

1.- Alguna causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, de las contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha establecido la siguiente tesis:

"RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE EL PATRON. CARGA DE LA PRUEBA.- La Jurisprudencia relativa a que en los casos de despido corresponde al patrón probar los hechos que justificaron la rescisión del contrato de trabajo, no es aplicable en los juicios promovidos por el trabajador que da por terminado el contrato por causa imputable a dicho patrón, pues en estos, si el demandado niega haber dado motivo para que la relación laboral quedará rescindida, toca el actor acreditar que tuvo causa suficiente para darla por terminada. Amparo directo 810/62. Construcciones y Equipos Hidroeléctricos, S. A. 4 de diciembre de 1962. 5 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencia. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen LXVI. Página 10."

La fracción V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo por causa imputable al patrón, cuando éste no pague el salario en la fecha y lugar convenido. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido diversas tesis al tenor siguiente:

"SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. REQUERIMIENTO DE PAGO. CARGA DE LA PRUEBA.- Si se demanda al patrón por la rescisión del contrato de trabajo que se tiene celebrado con él, por falta de pago de salarios, y éste al contestar la demanda instaurada en su contra, reconoce tal adeudo y manifiesta que los actores no realizaron gestión alguna de cobro, pues sus salarios siempre estuvieron a su disposición en las propias oficinas de la empresa, es evidente que no existe controversia en el monto del salario, ni por cuanto al pago del mismo, para considerar que toca probar a la demandada lo extremos que indican los quejosos; por tanto, corresponde a los trabajadores la carga de probar que hicieron el requerimiento de pago (gestión de cobro), y éste les fue negado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 394/89. Wilfredo Castro Camacho y otros. 4 de abril de 1990. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Enrique Luis Barraza Uribe.

Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo XIV-Septiembre. Tesis XII 1o. 5L. Página 434."

"SALARIOS, FALTA DE PAGO DE. RESCISION DE LA RELACION LABORAL.- La acción de rescisión por falta de pago de salarios, fundada en el artículo 51 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, procede cuando el trabajador demuestra, no únicamente que el patrón no le pagó su salario en la fecha, tiempo y lugar convenidos o acostumbrados, sino además: 1. Que se presentó a cobrar su salario en el lugar convenido o acostumbrados, y 2. Que el patrón se negó a pagarle dicho salario. La negativa del patrono en pagar el salario al trabajador es precisamente la que lo coloca en un plano de ilicitud, el cual constituye el elemento esencial para la configuración de la causal de rescisión.

Amparo directo 4179/74. Fernando Rivera Ramírez y otros. 6 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volumen 73. Quinta parte. Página 43."

2.- Otro caso en que corresponde al trabajador acreditar los extremos de sus pretensiones, y con ello la carga específica de la prueba recae sobre él, es el que se refiere a acreditar las justificación de sus inasistencias al trabajo cuando lo haga valer

en juicio, en virtud de que el patrón alegue faltas injustificadas. Sobre el particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado con la siguiente tesis:

"FALTAS DE ASISTENCIA, CARGA DE LA PRUEBA DE LA JUSTIFICACION DE LAS.- Si un trabajador alega que sus faltas de asistencia por las cuales la parte patronal pretende rescindir el contrato de trabajo, se debiere al caso previsto por la fracción XI del artículo 111 de la Ley Laboral, deberá comprobar, cuando este extremo ha sido negado por el patrón, que pidió el permiso necesario o por lo menos dio aviso con oportunidad debida a la parte patronal, pues de otra manera la justificación ulterior que pretende hacerse de las faltas no convalida la situación creada por la falta de permiso o de aviso, ya que la disposición legal citada expresamente condiciona este derecho de faltar a las labores por comisión sindical o del Estado, al aviso dado con oportunidad. Amparo directo 3473/56. Emiliano Guzmán Trejo. 16 de noviembre de 1956. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Volumen CXXX. Página 525."

Con los comentarios hechos a la carga específica de la prueba que le corresponde al trabajador, sólo se confirma que, es el patrón quien en la mayoría de los casos corresponde desahogar la carga de la prueba, y al trabajador sólo en determinadas situaciones corresponderá la carga de la prueba.

4. PRUEBA EN CONTRARIO.

Existe en la Teoría General del Proceso, por regla general, la premisa de que sólo se puede acreditar en el juicio hechos positivos; esto es, quien alega una afirmación en el proceso, debe acreditarla. No es así cuando se trata de un hecho negativo, por la imposibilidad de acreditar algo negativo o algo de lo cual no se tiene la certeza de su existencia material o jurídica.

En el segundo de los supuestos comentado, esto es, la posibilidad de acreditar un hecho negativo, existe una supuesta excepción. El artículo 82 del Código Federal de Procedimientos Civiles da la pauta a la excepción comentada y establece en que casos se debe acreditar un hecho negativo.

"Art. 82 El que niega sólo está obligado a probar:

I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;

II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el coltigante, y

III. Cuando se desconozca la capacidad."

Del contenido del artículo antes citado, desde un punto de vista muy estricto, se puede ver que no se trata de acreditar un hecho negativo, pues la aseveración de negar los hechos que manifiesta el actor, generalmente significa la presencia de un hecho positivo, esto es, envuelve una afirmación. Por lo tanto, se sigue la regla general de que se debe acreditar los hechos positivos constitutivos de una afirmación.

El proceso laboral no es ajeno a esta regla. Así por ejemplo, en un procedimiento ordinario de carácter laboral, el trabajador manifiesta que recibía un salario de cien pesos diarios (afirmación- hecho positivo), y el patrón controvierte tal hecho manifestando que el salario del trabajador lo era de cincuenta pesos diarios (negación- hecho negativo que implica una afirmación); en este caso el patrón debe acreditar la afirmación (hecho positivo) que deriva de su negación al hecho aducido por el trabajador, dado que, si la aseveración del trabajador es falsa, no hay posibilidad por parte del patrón para acreditar un hecho falso o negativo, pero si puede acreditar el hecho que hace valer como cierto y que es precisamente un hecho positivo.

No hay duda que de un hecho negativo, muchas veces se infiere un hecho positivo susceptible de poder acreditarse en juicio.

Por lo tanto, la mayoría de las pruebas que se aceptan en el proceso laboral, se deben ofrecer para acreditar hechos positivos. Así, en el desahogo de la prueba confesional, el consabido *"dirá sí es cierto como lo es"*, es una demostración fehaciente de que no se pueden acreditar hechos negativos en el juicio. Otro claro ejemplo se encuentra en el ofrecimiento de la prueba de Inspección; el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que *"... Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la*

misma.”, se refiere a que los extremos que se pretendan acreditar con la prueba de inspección, deberán ser hechos positivos.

Como ha quedado establecido, en el proceso laboral sólo se pueden demostrar y acreditar hechos positivos que deriven de las afirmaciones de las partes; y los hechos negativos no son susceptibles de acreditarse, por la imposibilidad legal de poder acreditar hechos de los cuales no hay la certeza de su existencia.

Pero en el proceso laboral hay una excepción a la regla general, la prueba en contrario que se ofrece para acreditar hechos negativos cuando no se cumple con la carga de contestar la demanda en la etapa de demanda y excepciones.

Hay que recordar que las cargas procesales son una necesidad y facultad a la vez, que tienen las partes para realizar determinados actos procesales para conseguir un beneficio procesal. Su cumplimiento es potestativo, pues no existe obligación de un cumplimiento forzoso, pero el hecho de que no se cumpla con la carga procesal, acarrea para la parte incumplida, una situación de desventaja procesal frente a su contraparte.

En el proceso civil se la llama contumaz o rebelde a aquella parte que no realiza el acto debido, en consecuencia, sufre una serie de desventajas procesales frente a su contraparte en el desarrollo del proceso jurisdiccional.

En el caso concreto de que la parte demandada no desahogue la carga procesal de contestar la demanda, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece una serie de consecuencias jurídicas como las siguientes:

1.- Se producirá la confesión ficta de los hechos que constituyen la demanda inicial, salvo en tratándose de cuestiones relativas a relaciones familiares, del estado civil de las personas (artículo 271, párrafo segundo del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).

2.- El procedimiento se desarrollará conforme a las reglas establecidas para los juicios en rebeldía (Título Noveno De los Juicios en Rebeldía Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).

3.- En el momento en que se constituya en rebeldía a la parte demandada, no se le volverá a practicar diligencia alguna en su busca, y todas las siguientes notificaciones se le harán por medio del Boletín Judicial (artículo 637 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).

En el proceso laboral la temática difiere un poco del proceso civil, a saber. Si la parte demandada no contesta la demanda por cualquiera de las siguientes causas:

1.- No comparezca dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas a la etapa de demanda y excepciones, a pesar de estar debidamente emplazada y notificada a juicio, con diez días de anticipación a la audiencia, como lo establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Habiendo comparecido a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, en la etapa de demanda y excepciones oponga la excepción de competencia sin contestar la demanda, y la Junta se declare competente.

3.- Habiendo comparecido la parte demandada a la audiencia de demanda y excepciones y ofrecimiento admisión de pruebas, y la parte actora le objete la personalidad y aquella no conteste la demanda; y la Junta declara improcedente la objeción de personalidad, inclusive si la Junta declara procedente la objeción de la personalidad.

4.- Cuando la parte actora, previo a ratificar se escrito inicial de demanda, la modifique o aclare y la parte demandada no conteste la demanda inicial.

En estos cuatro casos, la Ley Federal del Trabajo establece que a la parte demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo; esto es, se le tendrá confesada y admitida la demanda del actor.

La confesión de la demanda por parte de la demandada, releva de prueba a la parte actora, pues se tienen por ciertos todos los hechos contenidos en la demanda, en consecuencia, no existe la necesidad por parte de la actora para ofrecer prueba alguna, pues sus extremos están presuntivamente probados, salvo prueba que en contrario ofrezca la parte demandada.

En este caso el artículo 879 Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"Artículo 879. ...

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

En un comentario hecho en el capítulo anterior, se hizo notar un error en la técnica de la redacción de este artículo, pues, no es cierto que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre el demandado que el actor no era trabajador o patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Se indicó que, es en esa etapa (ofrecimiento y admisión de pruebas), donde se pueden ofrecer pruebas para acreditar los extremos mencionados.

Salvo el error en la redacción del artículo que se está comentando, es aquí precisamente donde se encuentra la posibilidad de acreditar hechos negativos. Esto es, si a la parte demandada se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, solo podrá ofrecer prueba en sentido negativo para acreditar: a) Que el

actor no era trabajador o patrón; b) Que no existió el despido; y c) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Al no existir la posibilidad legal por parte de la demandada de acreditar excepciones o defensas que no hizo valer, por no haber contestado el escrito inicial de demanda de la parte actora, la Ley Federal del Trabajo establece a su favor la posibilidad de acreditar tres extremos negativos.

El problema surge al preguntar ¿cómo se puede acreditar tres hechos negativos en juicio?

Con la pregunta antes formulada, hay que entrar al campo de las presunciones del derecho laboral. La falta de contestación de la demanda por parte de la demandada, establece una presunción *juris tantum* de certeza en los hechos manifestados por el actor en su demanda. Dicha presunción por ser de carácter *juris tantum*, puede ser destruida por las pruebas que aporte la parte demandada.

Las pruebas que se aporten para acreditar cualquiera de los tres hechos negativos contemplados en el artículo 879 Ley Federal del Trabajo, deben hacer presumir a la Junta de Conciliación y Arbitraje que los hechos manifestados por el actor en su demanda no son ciertos. Para hacer presumir a la Junta de Conciliación y Arbitraje que los hechos manifestados por el actor no son ciertos, la parte demandada debe acreditar la certeza otros hechos que por su naturaleza hagan presumir la falsedad de los manifestados por la parte actora.

Esto es, no es que la parte demandada acredite hechos negativos, pues como se indicó con anterioridad, es poco probable acreditar tales extremos. Lo que va a ocurrir es que la parte demandada va a acreditar extremos opuestos a: a) la existencia de la relación laboral; b) la existencia del despido; y c) la existencia de los hechos constitutivos de la demanda del actor

Tales extremos constituyen por su propia naturaleza hechos positivos que no se hicieron valer por no haberse contestado la demanda, pero, por ese acontecimiento sólo existe presunción de certeza y puede destruirse por medio de prueba en contrario.

5. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Como se ha visto en el desarrollo del presente capítulo, la fase probatoria en el proceso laboral es de suma importancia, porque en ella se sientan los elementos y medios necesarios para determinar la certeza de la existencia de los hechos manifestados por las partes.

Se mencionó además, que por ser de corte dispositivo el proceso laboral, es a las partes a quien corresponde aportar elementos y medios idóneos para probar sus pretensiones. Sin embargo, existe posibilidad por parte de la Junta para poder ordenar se desahoguen diligencias para llegar al conocimiento de la verdad de los hechos expuestos en el procedimiento.

Por ser de naturaleza eminentemente protectora de los trabajadores, el proceso laboral decide que la parte patronal tiene la carga de la prueba cuando exista controversia sobre los catorce supuestos contenidos en el artículo 784 Ley Federal del Trabajo; en consecuencia, se distribuye la carga de la prueba del lado patronal, porque la Ley Federal del Trabajo considera con justa razón, que es el patrón quien tiene la mejor oportunidad para acreditar condiciones de trabajo como: fecha de ingreso del trabajador, antigüedad del trabajador, contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pagos de los días de descanso y obligatorios, disfrute y pago de vacaciones, monto y pago de salarios, disfrute y pago de primas de vacaciones, dominical y de antigüedad, etc.; por tener precisamente el patrón la obligación legal de conservar la documentación relativa, y no así el trabajador, quien por lo regular nunca conserva dichos documentos, cuando el patrón llega a dárselos. Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo considera injusto el que el trabajador tenga la carga de la prueba cuando no cuenta con los medios y elementos de prueba idóneos.

En términos generales, considero que en el proceso laboral impera una premisa mayor que dice:

- El patrón tiene la carga de la prueba sobre las condiciones de trabajo que se mantuvieron en la relación laboral, por tener la mejor oportunidad legal de acreditarlos.

Por otro lado la premisa menor que dice:

- Los hechos y condiciones de trabajo que manifieste el trabajador en su escrito inicial de demanda son ciertos, salvo prueba en contrario a cargo del patrón.

Por lo tanto:

- El proceso laboral se puede considerar injusto al imponer la carga de la prueba a la parte patronal de todas las situaciones derivadas de las condiciones generales de trabajo que existieron en la relación laboral, aunque, desde el punto de vista procesal, no se considere una desigualdad procesal, porque la naturaleza del proceso laboral así lo establece.

Sin embargo, quien considere que el contenido del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la carga de la prueba genérica a la parte patronal, significa una desigualdad procesal, relativo a este punto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado la siguiente tesis:

"TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. EL ARTICULO 784, FRACCION XII DE LA LEY DE LA MATERIA, NO VIOLA EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD ANTE LA LEY.- Al disponer el artículo 784, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo a las leyes tiene la obligación legal de conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, correspondiéndole al patrón, en todo caso, probar su dicho, cuando existe

controversia sobre el monto y pago de salarios, no resulta violatorio de la garantía de igualdad ante la ley, dado que en primer lugar, no puede considerarse como privilegio especial el que la ley exima de la carga de la prueba, a la parte que por sus condiciones especiales carece de los documentos o pruebas idóneas para probar su dicho, sino que precisamente, y con el fin de restablecer el equilibrio entre las exigencias de la justicia, traslade al patrón la carga de desvirtuar lo alegado por el trabajador a través de los documentos que por exigencia de la ley tiene la obligación de conservar, sancionando el incumplimiento de tal obligación con la presunción de ser ciertos los hechos alegados por el trabajador, presunción que también se puede desvirtuar con otros medios probatorios, en términos del artículo 805 de la ley de la materia. Por otra parte, del propio artículo en cuestión, se advierte que, se coloca en el mismo supuesto normativo, todos aquellos sujetos que sean iguales en su calidad de patrón, ocurriendo lo mismo con los sujetos que actúan en su calidad de trabajadores; por tanto, si el precepto impugnado otorga un trato desigual a los desiguales en una relación laboral, es decir, entre trabajadores y patrones, e igual a los iguales, patrones o trabajadores, entonces, tal precepto no resulta violatorio del artículo 13 constitucional.

Amparo en revisión 85/93. Secretario de Salud. 22 de febrero de 1995. Unanimidad de once votos. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Miguel Angel Zelonka Vela.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el veintisiete de abril en curso, por unanimidad de once votos de los señores Ministros Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre, Mariano Azuela Gutiérrez, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiffo Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número 1/95 (9a.) la tesis que antecede. México, Distrito Federal, a veintiocho de abril de mil novecientos noventa y cinco.

Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Novena Época. Tomo I, Mayo de 1995. Tesis P. 1/95. Página 89."

Determinado que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, no significa desigualdad procesal en perjuicio del patrón, por lo expuesto en el contenido de la tesis de jurisprudencia que se ha citado, además de que con ello se confirma la regla general de la carga de la prueba a cargo del patrón; se verá lo referente a la reversión de la carga de la prueba.

Ahora bien, si carga de la prueba es la necesidad que tienen las partes de aportar potestativamente en el procedimiento, los medios y elementos probatorios

idóneos y necesarios para acreditar los hechos, defensas y excepciones en que se funden las pretensiones en juicio, con el fin de obtener una resolución favorable; considero que la reversión de la carga de la prueba, consiste en la posibilidad que tienen las partes de provocar que su contraparte asuma la necesidad de acreditar determinado hecho en el juicio, por tener la mejor oportunidad de hacerlo.

Esto es, como se apuntó en el apartado de Distribución de la Carga de la Prueba, esa figura se fundamenta en el principio de oportunidad de las partes, de donde se desprende que quien tenga la mejor oportunidad de acreditar un hecho en juicio, tiene la carga de acreditarlo, ya que, precisamente, debe contar con los elementos de prueba idóneos y no aquella parte que no cuenta con tales elementos y no tiene la misma la oportunidad de acreditar el hecho en controversia.

En ese tenor, las partes en el juicio pueden provocar que la contraparte asuma la necesidad de acreditar determinado hecho, por encontrarse en mejor oportunidad, lo que generalmente se origina por el desconocimiento del hecho controvertido, es decir, si cualquiera de las partes en juicio, manifiesta el desconocimiento de un determinado hecho que se le imputa, con esa actitud, provoca que su contraparte, por ser quien afirma el hecho en cuestión, tenga la mejor oportunidad de acreditarlo.

En el procedimiento laboral ordinario se puede considerar que sólo en algunos casos se revierte la carga de la prueba al trabajador, por su trascendencia procesal estos casos son:

1.- Cuando el patrón demandado niega en el juicio la relación de trabajo con el trabajador actor. En este caso, si el trabajador afirma haber prestado sus servicios personales y subordinados al patrón, debe acreditar tal extremo por ser el quien manifiesta tener conocimiento de ese hecho, y no el patrón quien negó la existencia. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha pronunciado la siguiente jurisprudencia:

"CONTRATO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Cuando el patrón niega la relación laboral, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación.

Sexta Epoca, Quinta parte:

Volumen III, pág. 46. Amparo directo 3122/56. Pablo Zarifiana Zamora. 18 de septiembre de 1957. 5 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Volumen XII, pág. 110, Amparo directo 1004/57. Efigenio Contreras. 12 de junio de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Volumen XXVII, pág. 14. Amparo directo 6168/56. Ruben Plata y coags. 4 de septiembre de 1959. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Volumen XLIV, pág. 24. Amparo directo 7036/59. José Refugio Cruz Rivera. 13 de febrero de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azuela.

Volumen LXXXIX, pág. 11. Amparo directo 6988/63. Pedro Camarillo López. 9 de noviembre de 1964. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Volúmenes 217-228, pág. 75. Amparo directo 5739/86. Sergio Bravo Bravo. 14 de octubre de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Clementina Ramírez Moguel G.

Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volumen 217-228. Quinta Parte. Sección Jurisprudencia. Página 75."

2.- Desde mi punto de vista, el caso más importante y controvertido que se conoce para revertir la carga de la prueba a la parte trabajadora, además de ser el más explorado por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es cuando el patrón niega el despido injustificado del que se queja el trabajador y le ofrece nuevamente su trabajo para que regrese a laborar.

El ofrecimiento del trabajo como figura propia del proceso laboral, que acarrea como consecuencia lógica el revertir la carga de la prueba al trabajador respecto del despido injustificado que alega el trabajador, cuando está aparejado a la negativa del despido, es una figura poco explorada por los doctrinarios del derecho procesal del trabajo, y que en el capítulo siguiente se analizará en todos sus aspectos, y no sólo por único motivo de revertir la carga de la prueba del despido al trabajador.

CAPITULO V

EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

1. ANTECEDENTES.

En el capítulo anterior, se mencionó la figura procesal del ofrecimiento del trabajo como una forma común de revertir la carga de la prueba al trabajador del despido del cual se queja. Esa alusión se debió a las excepciones que sobre reversión de la carga de la prueba al trabajador existen en el procedimiento laboral por despido injustificado.

Si bien es cierto que en la actualidad se habla del ofrecimiento del trabajo, como una forma para revertir la carga de la prueba en el proceso laboral hacia el trabajador, existe una justificación distinta para la aparición de esta figura que es propia del derecho procesal del trabajo.

Hay que recordar que el artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", fracción XXII, establece las acciones que puede ejercitar un trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando sea injustificadamente despedido de su trabajo. Para mayor precisión, citaré en forma textual dicho segmento del artículo 123 Constitucional.

"Art. 123.- ...

A. ...

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

..."

Del contenido de la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, que ha quedado citado, se desprende que el trabajador que ha sido injustificadamente despedido de su trabajo, puede optar por solicitar ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, el cumplimiento del contrato de trabajo que lo unía con el patrón, de lo que se deriva la reinstalación del trabajador a su trabajo; o, la indemnización constitucional consistente en el importe de tres meses de salario por concepto de resarcimiento por haber sido injustificadamente despedido.

El cumplimiento del contrato de trabajo, o como se le denomina comúnmente, la reinstalación del trabajador en su trabajo, supone el ánimo por parte del trabajador para continuar el vínculo laboral con el patrón. Este supuesto legal atiende al principio de la estabilidad en el trabajo, si se considera que el Estado debe establecer reglas para la creación y mantenimiento de empleos, y para la organización social del trabajo.

Al respecto el profesor Mario de la Cueva dice que el principio de la estabilidad en el trabajo, *"otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación."*¹

La estabilidad en el trabajo -continúa diciendo Mario de la Cueva-, es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, como la antigüedad en el trabajo.

Pero, hasta donde es conveniente que el trabajador que ha sido despedido de su trabajo desee continuar trabajando si ha demandado a su patrón, y tal hecho repercute en las relaciones laborales con su patrón. Lo cierto es que, al trabajador no se le puede vulnerar su derecho de continuar con el vínculo laboral con su patrón, hacerlo significaría una violación al derecho elemental que cualquier trabajador tiene para poseer un empleo seguro y digno.

¹ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Séptima Edición, Ed. Pomúa, S.A., México, 1993, tomo II, pág. 219.

Por otro lado, se contempla la acción de indemnización constitucional, que consiste en el pago de tres meses de salario al trabajador por haber sido separado de su trabajo sin causa legal. Este supuesto implica el ánimo por parte del trabajador de no continuar con la relación laboral.

La primera de las acciones comentada, tiene por objeto combatir la inestabilidad de los trabajadores en su trabajo y el desempleo; la segunda de ellas, tiene por objeto obligar al patrón a resarcir al trabajador por haberlo dejado sin empleo. Además ambas acciones se crean para remediar las injusticias sociales que sufrían los trabajadores cuando eran separados de su única forma de subsistencia, sin darles oportunidad a continuar laborando o a un pago que significaría una ayuda mientras consiguieran un nuevo empleo. No hay que olvidar que el derecho del trabajo, tanto en su aspecto material como procesal, son proteccionistas de los trabajadores,

Independientemente que se ejercite cualquiera de las acciones contempladas en la fracción XXII, apartado "A" del artículo 123 Constitucional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen, si queda acreditado el despido injustificado, los salarios vencidos desde la fecha en que fue despedido hasta que se cumpla el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje que así lo determine, de conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. El pago de los salarios vencidos son el importe en cantidad líquida de lo que dejó de percibir el trabajador en su trabajo por haber sido injustificadamente despedido; además que, también tiene por objeto que el trabajador no resienta en demasía el curso de los procedimientos laborales, que pueden durar mucho tiempo en perjuicio del trabajador.

Ahora bien, la existencia de un despido injustificado en perjuicio de cualquier trabajador, por ser punto central de cualquiera de las acciones comentadas, tiene que ser perfectamente acreditado en juicio para que, en su caso, el trabajador pueda tener derecho a ser reinstalado de nueva cuenta en su trabajo, o a recibir el pago de tres meses de salario; además, de los salarios vencidos que se hubieran generado desde el

momento del despido, hasta el cumplimiento del laudo respectivo, sin perjuicio de la acción que haya intentado el trabajador.

La naturaleza de los salarios caídos no ha sido muy abordada, simplemente se conceptualiza como *"la indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador"*². Pero, no se le puede dar tratamiento igual a los salarios caídos cuando se demanda la reinstalación o cuando se demanda indemnización constitucional.

Es importante hacer la distinción de la naturaleza de los salarios caídos, de acuerdo a la acción intentada. Gracias a los comentarios del profesor Sergio Tenopala Mendizabal, asesor de este trabajo de tesis y catedrático en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán de la U.N.A.M., considero clara la naturaleza de los salarios caídos en función de la acción intentada.

A) Si se demanda la acción de reinstalación, los salarios caídos tienen la naturaleza de prestación legal, porque la reinstalación supone la continuidad del vínculo laboral y los salarios caídos se deben considerar como los salarios que deja de percibir el trabajador en tanto sea reinstalado en su trabajo.

B) Si se demanda la acción de indemnización constitucional, el pago de los salarios caídos se debe considerar como el pago de una sanción legal a cargo del patrón; esto es, la indemnización constitucional consistente en el pago de tres meses de salario, se debe considerar por concepto del daño ocasionado al trabajador al haberlo dejado sin empleo y los salarios caídos, se debe considerar como el pago de una sanción legal a cargo del patrón, por haber ocasionado el procedimiento laboral en perjuicio del trabajador, una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje, determine la existencia del despido injustificado.

² Nestor de Buen, Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1996, pág. 115.

Pero, ¿quién en el proceso debe probar la existencia del despido?, obvio es que no se podía seguir el criterio establecido en el proceso civil que establece que quien afirma esta obligado a probar, porque generalmente el despido injustificado acontece sin la presencia de testigos, imposibilitando así al trabajador para acreditar tal hecho.

Por su principio eminentemente proteccionista del trabajador y tomando en consideración que en la materia del proceso del trabajo no podía imperar aquel principio procesal de "quien afirma debe probar su dicho", además de que el trabajador no podía resistir la carga de probar el despido del cual alegaba haber sido objeto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con profundo sentido de justicia social estableció en la ejecutoria del 24 de agosto de 1935, lo siguiente:

"CONTRATOS DE TRABAJO, TERMINACION DE LOS. Si un obrero es separado de su trabajo, basta que justifique la existencia del contrato de trabajo y el hecho de la separación, para que quede a cargo del patrono probar, o bien que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, o que, en caso de despido este fue justificado; por lo que, estando comprobados los dos primeros requisitos si el patrono expresa que efectivamente el obrero estuvo prestando sus servicios y disfrutando de su salario, pero niega la antigüedad y el despido, resulta que el mismo patrono conviene en que existió el nexo entre ambos, y esta de acuerdo, asimismo, en el hecho de la cesación del trabajo, puesto que emplea la palabra estuvo, que significa precisamente que, en el momento de la demanda, ya no estaba prestando esos servicios; en esas condiciones, para que se pueda dictar de modo fundado y sin violar las garantías individuales del obrero, una resolución absolutoria, debe el patrono comprobar cualquiera de estas dos circunstancias: que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, o que habiéndolo despedido, esto obedeció a una causa justa, y no cuidando al patrono de probar tales circunstancias, el laudo debe dictarse condenándolo al pago de las prestaciones que se le reclaman, como quiera que la presente tesis modifica las anteriores sustentadas por la cuarta sala de la suprema corte, las razones que ha tenido para cambiar la jurisprudencia, son textualmente las siguiente: que el obrero, muy frecuentemente, se encuentra incapacitado para probar su separación, ya que los patronos se cuidan de que esta se efectúe sin la presencia de otras personas, pues solo en casos excepcionales en que el patrono obra en forma irreflexiva y violenta, el despido lo efectúa delante de algunos individuos que pueden testificar, en forma cierta, la separación; que cuando no ha habido testigos de la separación, el obrero, para comprobarla se vería en el caso de acudir a testigos falsos, lo cual es del todo reprobable, que esta nueva

tesis no es injusta para la clase patronal, pues esta se encuentra ampliamente capacitada, en el caso de que un obrero no asista a su trabajo, para dar inmediato aviso a las autoridades de la falta del trabajador, y si su ausencia se prolonga por más de tres días para promover la rescisión del contrato de trabajo. Es cierto que se pueden cometer algunos abusos por los obreros, quienes sin ser separados realmente por el patrono, pueden afirmarlo así, y obtener indemnizaciones del todo indebidas; pero de todos modos esos abusos serian en corto numero, pues la gran masa obrera de la república es honesta y fiel cumplidora de sus deberes, y no por la posibilidad de que puedan cometerse abusos, debe dejarse sin protección a la clase laborable; además, los patronos podrán emplear obreros sindicalizados y con ello disminuirá en forma notable el número de casos en que se hicieran reclamaciones indebidas por parte de los trabajadores, ya que una de las funciones principales de los sindicatos, es la de velar por la moralidad de sus componentes. Si bien es cierto que el que afirma está obligado a probar sus aseveraciones y de ello podría colegirse que cuando el patrono niega el despido, el obrero debe tener la carga de la prueba de ese despido, hay que tener en consideración que en realidad lo que exige el obrero, es el cumplimiento del contrato de trabajo y por su parte cumple con comprobar que existe dicho contrato y el hecho de que ha cesado en el desempeño del mismo. Siendo el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, el código del trabajo, eminentemente protectoras de la clase laborante, la ley debe ser interpretada en sentido que favorezca a esta clase. ..."

Amparo en Revisión N° 2914/1935. Pérez Cortinas Eusebio. 24 de agosto de 1935.

Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Tomo XLV. Sección Segunda. Pág. 3568.

La ejecutoria que quedo transcrita, sentó precedente y limitó perfectamente las cargas procesales relativas al despido injustificado del cual se quejaban los trabajadores, quedando reducida la necesidad del trabajador para acreditar en el juicio derivado de un despido injustificado, el hecho de no seguir prestando sus servicios; y, por el lado del patrón se resiente la carga procesal al tener que acreditar que el trabajador se separo voluntariamente del trabajo o que existió causa justificada para su separación.

En el mismo sentido de la ejecutoria citada, la Suprema Corte de Justicia de la Nación siguió sustentando su criterio respecto a la carga probatoria en los juicios laborales derivados del despido injustificado. Con ello se confirmaba la presunción a

favor del trabajador de haber sido despedido. Son producto de este criterio de nuestro máximo Tribunal de Justicia las siguientes ejecutorias:

1.- Ejecutoria del 26 de enero de 1959, pronunciada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

"DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Cuando el trabajador alega en el juicio obrero haber sido despedido y la defensa patronal consiste en que aquél se separó voluntariamente, este extremo toca probarlo al propio demandado por ser el quien está en posibilidad de demostrar esa separación o abandono por parte del trabajador, no pudiendo atribuirse a éste la carga de probar que fue despedido."

Amparo directo 4236/58. Israel Fortus Ravinovich y coag. 26 de enero de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel González de la Vega.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Tomo XIX. Quinta parte. Pág. 48.

2.- Ejecutoria de 5 de agosto de 1960, pronunciada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al tenor siguiente:

"CARGA DE LA PRUEBA EN LOS JUICIOS ORIGINADOS POR EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR.- Conforme a la reiterada jurisprudencia de la Suprema Corte, en esos casos toca al patrón probar que el trabajador abandonó el trabajo o que tuvo causa justificada para rescindir el contrato, pues si no prueba una u otra cosa, la acción ejercitada por el trabajador debe estimarse procedente, sin que tenga trascendencia el hecho de que las pruebas aportadas a el juicio por el trabajador, sean ineficaces, dado que no le corresponde a él acreditar que fue despedido injustificadamente sino al patrón probar lo contrario."

Directo 4598/1959. Francisco Montes Cruz. Resuelto el 5 de agosto de 1960, por Unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete.

Boletín de Información Judicial, Asociación Nacional de Funcionarios Judiciales, S.C.J.N., Año XV, Número 157, Septiembre de 1960, págs. 492 y 493.

3.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con el número 49 en la página 63 y tesis relacionada, al tenor siguiente:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.- En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo."

Quinta Epoca.

Tomo XCIII, pág. 1730. A. D. 9488/46.- Neil Watkins John.- Mayoría de 4 votos.

Tomo CVII, pág. 1134. A. D. 4206/50.- Menchaca Federico.- 5 votos.

Tomo CIX, pág. 2061. A. D. 2058/50.- Unión de Obreros y Empleados de Limpieza Pública de Tampico, SCL.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXVI, pág. 43. A. D. 199/51.- Rangel López Filiberto.- 5 votos.

Sexta Epoca. Quinta Parte.

Vol. XC, A. D. 1594/51.- Olga Estrada Allen.- Unanimidad de 4 votos.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1917-1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, 1965, N° 49, pág. 63.

Tesis Relacionada

OBREROS, PRUEBA DE LA SEPARACION.- La tesis que deja a cargo del patrono la prueba de la justificación del despido, se ha fundado en el hecho de que los obreros, en la gran mayoría de los casos, se encuentran materialmente incapacitados para probar su separación, ya que es lógico suponer que los patronos se cuidan de que éste no se efectúe con la intervención o ante la presencia de otras personas, que en su caso puedan testificar sobre la separación en forma cierta, y aunque es verdad que en algunos casos los trabajadores recurren al testimonio falso de testigos supuestos para comprobar su despido, ello no obstante, como los patronos cuando los trabajadores abandonan voluntariamente el trabajo, están en aptitud de informar inmediatamente a las autoridades respectivas, acerca de la ausencia del trabajador y aun pueden promover la rescisión de contrato, si aquel abandono se prorroga por más de tres días, no puede ser impugnada de inícuca."

Quinta Epoca: Tomo XLII, pág. 423.- Domínguez Ignacio J.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1917-1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, 1965, pág. 64.

Con las ejecutorias citadas, y mas aun con la jurisprudencia que fue emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se estableció perfectamente el criterio que

sobre la carga de la prueba debía prevalecer en los juicios originados por despido injustificado.

Sin embargo, con un sentido contrarrevolucionario, como Alberto Trueba Urbina lo manifestó, pero más por la necesidad de destruir la presunción del despido a favor del trabajador, surge la figura del ofrecimiento del trabajo con el que los patrones iban a darle una nueva perspectiva a la carga de la prueba del despido injustificado.

Hasta ese momento la carga de la prueba que recaía sobre los patrones, era demasiado pesada -y sigue siéndolo-; puesto que además de que los mismos tenían la obligación de acreditar las condiciones de trabajo que fueran controvertidas en el juicio, debían acreditar, relativo al despido injustificado, que el trabajador había abandonado el trabajo o que tuvo causa justificada para despedirlo, de acuerdo con las tesis de jurisprudencia que fueron citadas.

Esa situación provoca la necesidad urgente de destruir la presunción del despido que en contra del patrón existía; en consecuencia, se empieza a gestar en el lado de los patrones una salida que aligere la carga de la prueba de la parte demandada. Si el despido injustificado era presuntivamente cierto, a menos que el patrón acreditara el abandono del trabajador, o que tuvo justificación para rescindir el contrato de trabajo; entonces, sólo otra presunción podía aligerar la carga de la prueba del patrón, relativo al despido, y revertir dicha carga al trabajador: el ofrecimiento del trabajo.

Surge la propuesta patronal del ofrecimiento del trabajo al trabajador en el proceso laboral, que tiene como fin primordial la continuación de la relación de trabajo; además dicha figura robustece el principio de la estabilidad en el empleo que persigue el artículo 123 de la Constitución. Ahora bien, ¿quién podía siquiera pensar, que el patrón al proponer la continuación de la relación laboral al trabajador que se decía despedido, pudiera haberlo despedido, si lo único que se persigue con dicho

ofrecimiento es la estabilidad en el empleo del trabajador? Consecuencia lógica: es el trabajador quien debe acreditar el despido injustificado en el proceso laboral.

Así es como la Suprema Corte de Justicia de la Nación siguiendo las reiteradas practicas de los patrones de negar el despido y ofrecer el trabajo, se pronuncia al respecto y establece presunción a favor del patrón revirtiendo la carga de la prueba del despido al trabajador.

A continuación se citan la ejecutorias que establecieron precedente en el actual criterio.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que fue despedido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones."

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. II, pág. 39. A. D. 5854/55.- Elodia Escalona Sariñana.- 5 votos.

Vol. II, pág. 39. A. D. 4421/56.- Ignacio Velázquez Cortés.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. V, pág. 52. A. D. 4195/57.- Raúl Parada Trejo.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. V, pág. 52. A. D. 4701/57.- Alicia Hernández García y coags.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XII, pág. 126. A. D. 1782/57.- Miguel Angel Caballos Gamboa.- Unanimidad de 4 votos.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1917-1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, 1965, N° 50, pág. 65.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Si bien es cierto que la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que en los juicios originados por el despido de un trabajador, corresponde al patrón, cuando admite que aquél le prestó servicios y que ya no se encuentra laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o que abandonó el trabajo, también lo es que la indicada tesis no puede tener aplicación en los casos en los que concurre la circunstancia de que el patrón negó el despido y ofreció el trabajo, sin que sea obstáculo para ello que el trabajador no demande su reinstalación, sino el pago de tres meses de salarios por la separación de que se dijo

objeto, ya que debe tenerse en cuenta que si el patrón no admite que haya rescindido unilateralmente el contrato y, aún más, corrobora la permanencia de los vínculos contractuales que lo ligan con el trabajador, requiriendo a éste para que vuelva al trabajo, resulta claro que presuntivamente debe entenderse que no existió el despido, por lo que si el trabajador sostiene o insiste en que lo hubo y por ello exige la indemnización correspondiente, le toca la prueba de tal hecho y no al patrón, criterio éste que también ha sido sostenido por la Sala del Trabajo."

Amparo directo 4522/58. Raúl del Moral. 29 de enero de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Sexta Época. Tomo XIX. Quinta Parte, pág. 48.

Con la Jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se rompe el criterio que por largo tiempo prevaleció en los procedimientos laborales relativos a la carga de la prueba del despido que alegaba el trabajador.

Con la figura del ofrecimiento del trabajo, que empieza a ser considerada por la Jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal, se exploran nuevos horizontes en los juicios seguidos por despido injustificado; ya que el patrón propone la continuación del vínculo laboral con el trabajador, y con ello destruye la presunción que existía en su contra de que había despedido justificadamente al trabajador o que éste había abandonado el trabajo, ambos extremos que debía probar en el juicio; por lo tanto, no se podía considerar que el patrón hubiera despedido al trabajador cuando le proponía la continuación de la relación de trabajo, quedando en consecuencia a cargo del trabajador la necesidad de probar la existencia del despido.

Es así como la Suprema Corte de Justicia se pronuncia sobre el ofrecimiento del trabajo, que en reiteradas ocasiones se venía formulando con la negativa del despido, para tener como efecto jurídico la reversión de la carga de la prueba al trabajador del despido invocado. Al respecto, se cita otra ejecutoria que emitió la Suprema Corte de Justicia, y que confirmaba el criterio de la reversión de la carga de la prueba del despido al trabajador.

Con la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 30 de enero de 1961, la Corte ratifica el criterio de la reversión de la carga de la prueba:

"DESPIDO DE UN TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON NIEGA EL DESPIDO Y OFRECE EL TRABAJO.- La aceptación o repudio del ofrecimiento de la reinstalación por parte del trabajador, en circunstancias como la apuntada, originan un cambio en los puntos a debate planteados por el actor, que traen consigo cambios en la carga de la prueba, ya que si el trabajador actor acepta el ofrecimiento lisa y llanamente sin reserva alguna, se extingue ipso facto la acciones de reinstalación y su consecuencia, la de pago de salarios caídos. o bien queda latente sólo esta última, restringida al periodo comprendido entre la fecha del despido y la de la reposición, si el trabajador acepta regresar a su trabajo pero sigue insistiendo en que fue despedido; en cambio, si el trabajador rechaza de plano su reinstalación y persiste en su afirmación de haber sido despedido injustificadamente, ambas acciones seguirán subjudice, condicionadas a que el trabajador actor pruebe su despido, ya que al quedar en duda su aseveración de haber sido despedido, con la negativa del demandado y con el ofrecimiento del trabajo, la carga de la prueba debe recaer incuestionablemente sobre el que afirma y no sobre el que niega."

Directo 6903/1958. Celia Vera Robledo. Resuelto el 30 de enero de 1961, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Mtro. Azuela. Srio. Lic. Luis Barajas de la Cruz.

Boletín de Información Judicial, Asociación Nacional de Funcionarios Judiciales, S.C.J.N., Año XVI, Número 162, Febrero de 1961, pág. 89.

Como ha quedado asentado, la figura del ofrecimiento del trabajo fue sustentada por la práctica reiterada que los patrones desarrollaban en la secuela del procedimiento laboral, motivo por el cual, la Suprema Corte de Justicia se ve en a necesidad de pronunciarse al respecto y así, determinar la forma y términos mediante los cuales se produce la reversión de la carga de la prueba del despido al trabajador que lo invocaba.

El criterio que ha venido sustentando la Suprema Corte relativo a la carga de la prueba del despido, ha sido tachada de atentar contra el espíritu del artículo 123 Constitucional. Sin embargo, la existencia del despido injustificado a favor del trabajador y la correspondiente carga probatoria del patrón, estuvo sustentada por una

presunción favorable al trabajador; ahora bien, no cabe duda que la reversión de la carga de la prueba del despido hacia el trabajador, por el ofrecimiento del trabajo propuesto por el patrón, originan otra presunción favorable al patrón de buena fe y de la intención de éste último de la continuación de la relación laboral que destruye a la primera presunción.

2. NATURALEZA JURIDICA.

Desentrañar la naturaleza jurídica del ofrecimiento del trabajo no es tarea fácil, si se considera que la figura no ha sido explorada por los tratadistas del derecho procesal del trabajo.

El ofrecimiento del trabajo, por ser una figura propia de la actitud que despliega el patrón demandado en el procedimiento laboral, ha sido catalogada ya sea como excepción o como defensa. Para establecer la naturaleza jurídica del ofrecimiento del trabajo, hay que recordar el significado y distinción de los términos de la excepción y de la defensa

Como se había comentado en el capítulo II del presente trabajo, la distinción entre la excepción y la defensa no es muy clara y sigue causando confusiones entre los doctrinarios; sin embargo, no entraré en conflictos de carácter doctrinal, pues sólo nos interesa determinar la naturaleza del ofrecimiento del trabajo a través de los conceptos de la excepción y de la defensa.

Hugo Alsina considera que la excepción es:

“En términos generales, como vemos, llámese excepción a toda defensa que el demandado opone a la acción. En un sentido más restringido, llámase excepción la que puede alegarse únicamente por el demandado invocando un hecho impositivo o extintivo o transformativo, porque mientras no se alegue, la acción subsiste y el juez no puede considerarla de oficio; para las demás se reserva el nombre de defensas en general. Pero al lado de estas excepciones derivadas del derecho de fondo, por lo cual se les llama substanciales, existen otra, llamadas procesales, que se

refieren a las circunstancias que impiden la normal constitución de la relación procesal.³

Por su parte Rafael de Pina conceptualiza a la excepción de la siguiente forma:

"En un sentido amplio, se denomina excepción a la oposición que al demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, mediante el ejercicio de la acción, en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal, lo absuelva totalmente o de un modo parcial.

La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino el reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda.⁴

No tendría caso citar más conceptos de la excepción y de la defensa, pues no se encontraría algo diferente a lo ya anotado. Todas las definiciones de excepción y defensa, las consideran derechos de contradicción y de oposición que posee el demandado frente a la demanda formulada por el actor; además de considerar que tanto la excepción como la defensa tienden a destruir la pretensión intentada por el actor o a paralizar temporal o definitivamente la actividad del órgano jurisdiccional. Sin embargo, queda patente que no existe una distinción clara entre la excepción y la defensa, por lo tanto es válido estimar que ambas constituyen derechos de contradicción y de oposición frente a la demanda del actor.

Tomando en consideración los conceptos doctrinales expuestos con anterioridad, me permiten sostener que la figura del ofrecimiento del trabajo que se despliega en el procedimiento laboral, no es excepción ni defensa, porque: a) No tiende a destruir la acción ejercitada por el actor en la demanda, ya que la simple realización del ofrecimiento del trabajo no basta para considerar inexistente el despido injustificado del cual se queja el trabajador; y, b) No tiende a paralizar en forma

³ Hugo Alsina, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil y Comercial, Segunda Edición, Ediar, S.A. Editores, Buenos Aires, 1983, Tomo I, pág. 341.

⁴ Rafael de Pina, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., México, 1978, págs. 185-187.

temporal o definitiva la actividad del órgano jurisdiccional, porque la realización del ofrecimiento del trabajo únicamente provoca que, la Junta de Conciliación y Arbitraje señale fecha para que el trabajador sea reinstalado de nueva cuenta en su trabajo, si es que el trabajador acepta el ofrecimiento, sin que un ningún momento se paralice el desarrollo normal del procedimiento laboral.

Confirman lo anterior la siguiente Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al tenor siguiente:

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

PRECEDENTES:

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. CVI, pág. 12. Amparo directo 3696/63. Jesús Delgado Robles. 21 de abril de 1966. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Parte, Quinta Epoca:

Vols. 127-132, pág. 22. Amparo directo 4405/78. Julio Alejandro Pacheco Quiroz. 19 de julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Vols. 145-150, pág. 27. Amparo directo 680/81. Patricia Angélica Hernández Vázquez. 1 de junio de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Vols. 169-174, pág. 18. Amparo directo 2653/82. Manuel Martínez Guerrero. 4 de abril de 1983. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Vols. 169-174, pág. 18. Amparo directo 276/83. José Antonio González Márquez. 13 de julio de 1983. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Vols. 175-180, pág. 19. Amparo directo 4332/83. Instituto Mexicano del Seguro Social. 17 de octubre de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1985, Cuarta Sala, Séptima Epoca, Quinta Parte, Tesis N° 85, pág. 77.

Así mismo, los Tribunales Colegiados de Circuito han sustentado igual criterio relativo a no considerar como una excepción al ofrecimiento del trabajo, y al respecto han emitido la siguiente tesis:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO CONSTITUYE UNA EXCEPCION.-
El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir las acciones ejercitadas por los actores, sino que es una manifestación que hace la demandada con el objeto de que la relación de trabajo continúe; igual criterio resulta aplicable respecto de las afirmaciones en relación a que los trabajadores laboraron por última vez en fecha determinada, pues tales aseveraciones tampoco implican la proposición de una excepción, sino sólo constituyen simples manifestaciones que se encuentran íntimamente ligadas tanto con el ofrecimiento del trabajo como con la negativa del despido y esto es así, pues en caso contrario se llegaría al extremo de considerar como excepción cualquier expresión emitida por el demandado, aún cuando no tendiera a destruir las acciones propuestas y, por ende, opera la reversión de la carga de la prueba."

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 90/89. La Fama Textil, Sociedad Anónima. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispin Campos Ramírez.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo XIV-Julio. Pág. 687.

Establecido que la figura del ofrecimiento del trabajo no es una excepción ni una defensa, falta definir ahora su naturaleza jurídica en el procedimiento laboral.

El Magistrado Cesar Esquinca Muñoa, en un interesante artículo publicado en la Revista Laboral⁵ referente a la figura del ofrecimiento del trabajo, considera que su naturaleza jurídica *"es la de una fórmula conciliatoria, porque ante la pretensión del trabajador de ser indemnizado como consecuencia de un despido, el patrón, que niega ese hecho, le ofrece que vuelva a laborar en los mismos términos y condiciones en que lo hacía, propiciando así la terminación de la controversia por la vía de la conciliación."*

⁵ Revista Laboral, Práctica Jurídico-Administrativa, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V., Año I, Número 8, marzo 1993, pág. 47.

Creo que la figura del ofrecimiento del trabajo no es una fórmula conciliatoria como lo considera el Magistrado Esquinca Muñoa, porque el simple ofrecimiento del trabajo, lamentablemente, por sí sólo, no soluciona el problema planteado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que es precisamente el despido injustificado del cual se queja el trabajador. Se debe tomar en cuenta que el ofrecimiento del trabajo provoca que la Junta de Conciliación y Arbitraje señale fecha para que se lleve a cabo la reinstalación del trabajador, si éste acepta dicho ofrecimiento; sin embargo, el procedimiento laboral continua su desarrollo normal, pero con reversión de la carga de la prueba relativo al hecho del despido, pues se debe acreditar plenamente ante la Junta la existencia del mismo por parte del trabajador, para que se pueda condenar al patrón demandado al pago y cumplimiento de las prestaciones reclamadas por el actor, de entre las cuales destaca el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla con el laudo condenatorio.

En la práctica procesal es poco común ver que un conflicto laboral seguido por motivo de un despido injustificado, se resuelva plenamente vía el ofrecimiento del trabajo que en su caso pueda formular el patrón demandado; sin embargo, no hay que dejar de pensar que el ofrecimiento del trabajo sería una fórmula efectiva para conciliar a las partes en el juicio, si las mismas adoptaran una actitud responsable frente a la Junta de Conciliación y Arbitraje de dar por terminado el conflicto en esa instancia, pero lamentablemente no se está preparado para elevar la figura del ofrecimiento del trabajo a una fórmula conciliatoria que pueda ayudar a que los procedimientos laborales concluyan satisfactoriamente para ambas partes.

Por lo anterior, considero conveniente definir al ofrecimiento del trabajo, como la manifestación unilateral de voluntad que el patrón demandado formula al trabajador actor, en el procedimiento laboral, para que este último regrese al trabajo del cual alega haber sido separado injustificadamente, con el único propósito de que la relación laboral continúe vigente, situación que provoca en el ánimo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la presunción "*juris tantum*" de que el patrón no pudo haber despedido al trabajador.

3. FIN Y EFECTOS JURIDICOS.

Una vez determinada la naturaleza jurídica de la figura del ofrecimiento del trabajo, se tiene que determinar cual es su fin y los efectos legales que produce en la secuela del procedimiento laboral por despido injustificado.

Primeramente se debe distinguir las palabras fin y efecto.

El Diccionario Larousse⁶ define la palabra fin como "*Fin m. ... //Finalidad. Objeto: perseguir un fin honesto. // ...*"

Tomando en cuenta el concepto de fin mencionado, se debe entender que fin es la consecuencia jurídica inmediata a la realización de una conducta desarrollada intencionalmente. Esto es, se exterioriza una conducta determinada con el único propósito de conseguir una consecuencia inmediata; se busca intencionalmente la consecuencia que se deriva de esa conducta y a la cual se le atribuye directamente el nacimiento de esa consecuencia.

Por lo que hace a la palabra efecto, el Diccionario Larousse⁷ lo define como: "*Efecto m. Resultado de una acción: La relación de causa y efecto. // ... // Fin por lo que se hace una cosa: lo destinado al efecto. // ...*"

El concepto de la palabra efecto que proporciona el Diccionario Larousse, no aclara el panorama, incluso lleva a la confusión. Tratándose del concepto de la palabra efecto, su consideración es un poco difícil y para entender su contenido y la distinción con la palabra fin, se va a hacer uso de la clásica dualidad de causa y efecto.

Por un lado, Ramón Xirau señala que es: "*Causa: (lat. causa), aquello que da lugar a un cambio, un movimiento o alteración.*"⁸ y por el otro "*Efecto: designa el*

⁶ Diccionario Larousse Usual, Ediciones Larousse, México, 1982, pág. 331.

⁷ Idem, pág. 248.

*resultado de algún cambio, algún movimiento o alguna alteración. Lo que es producido por una causa.*⁸

Atendiendo al principio de causalidad, que establece una relación necesaria entre el antecedente y el consecuente, esto es, la causa y el efecto; si la causa es una circunstancia que propicia con su nacimiento otra de diversa índole, por tanto, efecto es la consecuencia lógica de la causa. El efecto es el producto de la causa. Para ser más concreto, efecto es el resultado lógico de la manifestación de una determinada conducta (causa), que puede o no buscar ese resultado.

En términos generales, mientras el fin es la consecuencia inmediata buscada por la realización de una conducta; el efecto va a ser un resultado lógico a la conducta externada, que puede o no ser perseguido.

Al desplegar una conducta, se busca un determinado fin, sin embargo, esa conducta puede dar como resultado un efecto que no necesariamente se busca, pero es el resultado lógico de esa conducta.

Distinguir los conceptos fin y efecto resulta un poco complicado. Sin embargo, en el campo del procedimiento laboral, específicamente en la figura del ofrecimiento del trabajo, tal distinción puede ser más clara.

El ofrecimiento del trabajo que realiza el patrón-demandado en el procedimiento laboral al trabajador-actor, tiene como único fin la continuación del vínculo laboral. No se puede pensar que dicha figura tenga otro fin. La propia naturaleza del ofrecimiento del trabajo demuestra que su fin es la continuación de una relación laboral que se encuentra interrumpida; dicha interrupción de la relación laboral es el punto central de discusión del juicio laboral.

⁸ Ramón Xirau, *Introducción a la Historia de la Filosofía*, U.N.A.M., México, 1987, pág. 467.

⁹ *Idem*, pág. 469.

Esto es, en el procedimiento laboral ordinario, en el cual se demanda un despido injustificado, existe una relación laboral interrumpida, que puede ser por causas imputables al trabajador, háblese de abandono de trabajo, separación voluntaria o separación justificada en términos del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo; o bien por causas imputables al patrón, háblese de un despido justificado atendiendo a lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o tratándose de un despido injustificado. Dicha interrupción se considera la litis principal del juicio laboral.

La relación laboral que ha sido interrumpida, puede reiniciar su vínculo natural por medio de un ofrecimiento de continuidad de la relación laboral. El ofrecimiento del trabajo al ser una manifestación unilateral de la voluntad del patrón, necesita para su perfeccionamiento una aceptación; si se produce la aceptación, la relación laboral se entenderá continuada a pesar de la interrupción. Dicha relación laboral sigue vigente para todos los efectos jurídicos que nacen con ella.

El ofrecimiento del trabajo no se puede dar en todos los casos de interrupción de la relación laboral que se mencionaron, puesto que no se puede hablar de un ofrecimiento de continuar la relación laboral cuando se alega una causa justificada para dar por terminada dicha relación por medio de una rescisión laboral. Esto es objeto más a fondo de otro punto de este capítulo.

Reiterando todo lo dicho, el fin único del ofrecimiento del trabajo que se le formula al trabajador para que regrese a sus labores, es la continuidad y vigencia de la relación laboral que ha sido interrumpida.

Este fin del ofrecimiento del trabajo, se encuentra íntimamente vinculado con el principio de la estabilidad en el empleo; puesto que, la actitud que asume el patrón de querer que la relación laboral con el trabajador continúe, significa que el trabajador continúe prestando sus servicios en forma permanente y estable.

Ahora bien, relativo al efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo, se debe atender a la presunción "*juris tantum*" que nace con dicha figura, respecto al despido injustificado que reclama el trabajador.

De la probable existencia de un despido injustificado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció una presunción "*juris tantum*" a favor del trabajador. Esto es, nuestro más alto Tribunal consideró que la presunción de haber existido el despido injustificado era favorable al trabajador, ya que, en la mayoría de los casos los despidos ocurren sin presencia de testigos, motivo por el cual el trabajador se encontraba imposibilitado para acreditar tal extremo; en consecuencia se reportaba la carga de probar al patrón, o el abandono de trabajo o la justificación del despido. En caso contrario la presunción sería considerada la verdad de los hechos y por lo tanto como cierto el despido.

¿Qué pasa cuando el patrón, además de negar la existencia del despido injustificado, ofrece el trabajo al trabajador para que este vuelva a sus labores? Surge otra presunción "*juris tantum*" favorable al patrón que considera que el patrón al ofrecer el trabajo al trabajador demuestra que la relación no se interrumpió por causa suya, situación que hace presumir que el patrón no tiene conocimiento de la existencia de un determinado despido injustificado en perjuicio del trabajador; considerando que este último insiste en tal hecho, consecuentemente el trabajador debe probar la existencia del despido injustificado.

Precisamente el efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo, es que la carga de la prueba para acreditar la existencia del despido injustificado, corra por cuenta del trabajador, que es quien lo alega en el juicio.

La naturaleza del fin y efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo en el procedimiento laboral por despido injustificado, son muy subjetivos en la práctica procesal laboral; por que, ¿cómo se puede entender que un patrón que ha sido demandado por su trabajador ofrezca gustosamente que la relación laboral continúe?

o, por que no pensar que el efecto de revertir de la carga de la prueba respecto de la existencia del despido, es el fin principal del ofrecimiento del trabajo. En este último caso considero oportuno hablar de una desvalorización del ofrecimiento del trabajo, porque el fin es menos importante que el efecto. Es por ello que en la práctica se hable que el único fin que el patrón persigue al ofrecer el trabajo de nueva cuenta al trabajador, es que la carga de probar el despido sea por cuenta del trabajador.

Sin embargo, el hecho de decir que se ofrece el trabajo con el objeto de revertir la carga de la prueba del despido al trabajador, es un extremo lógico del ofrecimiento del trabajo; puesto que se entiende que el ofrecimiento de trabajo es de buena fe, cuando el fin es efectivamente la continuación de la relación laboral, y como consecuencia lógica se tiene como efecto la reversión de la carga de la prueba del despido hacia el trabajador.

Por otro lado se entiende que el ofrecimiento del trabajo es de mala fe, cuando el fin de continuar la relación laboral no existe y sólo se busca la reversión de la carga de la prueba respecto del despido. En este caso no existe, por tanto, reversión de la carga de la prueba porque, el fin y el efecto no se encuentran acordes. Se puede decir que el fin de continuar la relación laboral como meta principal del ofrecimiento del trabajo, es destruido por su consecuencia lógica, esto es, por la reversión de la carga de la prueba.

Para que la figura del ofrecimiento del trabajo tenga plena validez procesal, es indispensable que su fin sea fidedigno; esto es, que la intención del patrón de continuar con el vínculo laboral, a pesar de la interposición del juicio ordinario ante la Junta del Conciliación y Arbitraje, sea una actitud verdadera, real y de buena fe. La consecuencia lógica de la buena actitud del patrón para admitir al trabajador de nueva cuenta en su trabajo, va a ser el efecto legal de revertir la carga probatoria del hecho del despido al trabajador que se queja de su existencia.

¿Qué se debe entender por una actitud verdadera, real y de buena fe del patrón al momento de ofrecer el trabajo de nueva cuenta al trabajador?

El patrón al ofrecer de nueva cuenta al trabajador su empleo, debe demostrar una actitud verdadera de querer seguir ligado al vínculo laboral con el trabajador, con pleno conocimiento de la responsabilidad que implica seguir proporcionando trabajo a un individuo que hasta ese momento no cuenta con un modo de subsistencia para él y para su familia. Más que ser un punto de análisis jurídico esta actitud del patrón, debe ser susceptible de un profundo análisis humano y social, porque no se puede jugar impunemente con la buena disposición del trabajador que acepta regresar al trabajo que le fue ofrecido por el patrón.

Además de demostrar una actitud verdadera, debe ser real al momento de practicarse la reinstalación del trabajador; esto es, la reinstalación del trabajador a su puesto debe ser con los derechos y obligaciones que derivan de la relación laboral. Por tanto, se le debe proporcionar las herramientas de trabajo que siempre utilizó en el desarrollo de su actividad cotidiana de trabajo, además de que se debe poner al trabajador en inmediata actividad para que se puede constatar la actitud real del patrón de haber ofrecido al trabajo sin buscar otro fin que el de la continuidad de la relación laboral.

Estos dos elementos que se han mencionado para determinar la conducta del patrón que ofrece al trabajador su trabajo de nueva cuenta, no tienen una relevancia legal en el procedimiento ordinario seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ello por que el punto central de controversia en la secuela procesal, lo es, la existencia o no existencia del despido injustificado para que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda determinar la responsabilidad o no responsabilidad por parte del patrón de cumplir con las pretensiones del trabajador, hálbase de una acción de indemnización constitucional o de una acción de cumplimiento de contrato de trabajo.

Por lo que se refiere a la buena fe del patrón al ofrecer el trabajo al trabajador, el procedimiento laboral le da un tratamiento especial para determinar si el patrón despliega una buena actitud o mala actitud para la continuidad de la relación laboral. El tratamiento de la buena o mala fe en el ofrecimiento del trabajo, se enfoca específicamente a establecer la forma y términos con los cuales se ofrece el trabajo al trabajador.

No se tocará en este apartado lo relativo a la buena fe, pues será tema de otro apartado del presente capítulo. Y para la continuación lógica del presente trabajo, se hablara precisamente de la forma y términos en como se ofrece el trabajo al trabajador.

4. FORMA Y TERMINOS EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

Como se había indicado con anterioridad, el trabajador que haya sido despedido de sus trabajo en forma injustificada, tiene derecho a reclamar una indemnización constitucional por tal hecho, consistente en el pago de tres meses de salario, o a reclamar el cumplimiento del contrato individual de trabajo.

Ahora bien, el punto de controversia central es el hecho de la existencia o no del despido injustificado, que en primera instancia correspondería acreditar al patrón; sin embargo, y como se ha venido comentando en el presente trabajo, si el patrón ofrece el trabajo de nueva cuenta al trabajador, obviamente negando el despido, se revierte la carga de probar el despido al trabajador, si el ofrecimiento de trabajo cumple con *determinados requisitos procesales*.

Antes de mencionar la forma y términos con los cuales el patrón debe ofrecer de nueva cuenta el trabajo al trabajador, hay que recordar cuales son las condiciones de trabajo elementales de cualquier relación laboral, por ser fundamentales para el ofrecimiento del trabajo en el procedimiento laboral.

Según Mario de la Cueva¹⁰, las condiciones de trabajo *"son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo"*. Señala además que las condiciones de trabajo *"constituyen el núcleo del estatuto laboral"* y *"el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las causas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso"*.

Al respecto, y una vez hecho un análisis al planteamiento del profesor Mario de la Cueva, el catedrático Nestor de Buen Lozano¹¹ considera que las condiciones de trabajo *"... constituyen, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral ..."*.

El Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo en vigor, habla de las condiciones de trabajo que deben regir en cualquier relación laboral y concretamente el artículo 56 de la mencionada ley, establece categóricamente que en ningún momento dichas condiciones podrán ser inferiores a las fijadas por dicha ley.

Esa disposición legal tiene su sentido de ser si se recuerda que el derecho del trabajo es reivindicador de los derechos fundamentales de los trabajadores, todas las condiciones de trabajo que se lograron con la expedición del artículo 123 Constitucional, en ningún momento deben significar menoscabo a las conquistas logradas por la clase obrera.

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral¹²; esto es, las condiciones de trabajo constituyen la forma y términos elementales del nacimiento y desarrollo de cualquier relación de trabajo.

¹⁰ Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit., pág. 266.

¹¹ Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo II, México, 1996, pág. 149.

¹² Idem, pág. 153.

Las condiciones de trabajo son en esencia y siguiendo el contenido del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

- a) Jornada de Trabajo,
- b) Días de Descanso,
- c) Vacaciones,
- d) Salario, y
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Para determinar el pago de vacaciones y de salario, considero importante hablar de la fecha de ingreso del trabajador al trabajo y de la categoría, y más aún si se recuerda que, me refiero a un procedimiento laboral en el que se deben precisar las condiciones de trabajo tomando en cuenta el ingreso al trabajo.

La fecha de ingreso al trabajo es un elemento importante de cualquier relación laboral, pues además de que con ello se establece el momento preciso de la iniciación del vínculo laboral entre el trabajador y el patrón, de ese elemento se derivan derechos a favor del trabajador que de él dependen. Al respecto se puede mencionar primeramente, el derecho que el trabajador tiene para reclamar vacaciones, hay que recordar que el disfrute y pago de vacaciones depende directamente del tiempo que el trabajador lleva laborando para el patrón; así, si el trabajador lleva trabajando tres años, tendrá derecho a gozar diez de vacaciones con pago íntegro de su salario. Dicha situación diferiría demasiado, si el patrón en el juicio manifiesta una fecha de ingreso al trabajo distinta a la manifestada por el trabajador y en su perjuicio.

Además del derecho a disfrutar y recibir el pago de vacaciones, la fecha de ingreso al trabajo da nacimiento al derecho de una antigüedad generada por el sólo transcurso del tiempo en que dure la relación laboral, y que en caso de que en juicio se llegue a acreditar un despido injustificado, el patrón tendrá la obligación de pagar doce días por cada año de servicios prestados, aunque el trabajador no tenga 15 años de

servicios (art. 162 de la Ley Federal del Trabajo). En caso de que el trabajador cuente con 15 años de servicios o más, el pago de dicha prestación no estará sujeta a la existencia del despido injustificado. La única limitante para el pago de esta prestación, es el doble el salario mínimo general vigente en el lugar donde se genere el conflicto laboral.

a) Jornada de Trabajo.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo dice que *"jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo."*

El contenido del artículo mencionado, rompe con la *"idea expuesta en la Conferencia de Washington (1919) en el sentido de que la jornada habría de medirse en función del trabajo efectivamente realizado."*¹³ Por tanto se debe entender que la jornada de trabajo inicia al momento en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón y concluye al momento en que ya no se encuentra a disposición del patrón, sin tomar en cuenta para su duración el tiempo efectivamente trabajado.

La jornada de trabajo se clasifica, según el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, en:

- 1.- Jornada diurna, comprendida de las seis a las veinte horas;
- 2.- Jornada nocturna, comprendida de las veinte a las seis horas; y
- 3.- Jornada mixta, que comprende periodos de tiempo tanto de la jornada diurna y nocturna, pero en ningún momento el periodo nocturno será mayor a tres horas y media, pues en ese caso se considerará jornada nocturna.

¹³ Idem, pág. 157.

La duración máxima de las jornadas de trabajo, según el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, son: Jornada diurna ocho horas; jornada nocturna siete horas; y la jornada mixta siete horas y media.

El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo es el imperativo legal para respetar la duración máxima de las jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, al establecer que el trabajador y patrón conjuntamente fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Sin embargo, el segundo párrafo del mencionado artículo, establece a su vez, que los trabajadores y patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir que los primeros puedan reposar el sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente.

El artículo que se comenta parece contener una pequeña contradicción, pues por un lado prohíbe que pueda exceder la duración de la jornada de los máximos legales y por otro, establece la posibilidad de rebasar esos límites de la jornada a fin de permitir al trabajador el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad.

Esa confusión legal, si es que se puede hablar de confusión, ha sido aclarada por una ejecutoria que establece precedente favoreciendo la concepción de la llamada jornada semanal; dicha tesis es del tenor siguiente:

"Jornada diaria. Puede exceder de ocho horas diarias sin que de lugar al pago de tiempo extraordinario, si no excede de la máxima legal.- El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de labores a fin de que se les permita a los primeros, el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. Por ello, validamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin exceder de cuarenta y ocho horas a la semana, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias las que exceden de dicha jornada diaria."

Amparo directo 145/90.- Agustín Ocampo Araujo.- 22 de agosto de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Precedente:

Octava Epoca, Tomo V, Segunda Parte-1, páginas 268-269.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo VI. Julio-diciembre 1991. Segunda Parte-1. 1991.

Del contenido de la tesis antes citada, se desprende claramente que las jornadas de trabajo que exceden de los máximos legales diarios, pero no de los máximos legales semanales, no podrán computarse como tiempo extraordinario laborado, pues tal posibilidad será siempre favorable al trabajador para que pueda disfrutar de reposo la tarde del sábado o cualquier otra modalidad.

Sin embargo, considero que tanto el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo como la tesis que ha quedado transcrita, son a todas luces inconstitucionales; ya que, van en contra de la fracción I del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, mismo que dice:

"Art. 123.- ...

A. ...

1. La duración de la jornada máxima será de ocho horas; ..."

La fracción I del artículo 123 Constitucional citado, es totalmente claro al respecto; por la tanto, ni la Ley Federal del Trabajo, ni menos aun la interpretación que pueda hacer el Poder Judicial de la Federación, pueden ir en contra del texto constitucional.

Durante el desarrollo de la jornada diaria de trabajo, se concederá al trabajador un descanso por lo menos de media hora, con el fin de que el mismo pueda reposar y tomar sus alimentos, tal como lo establece el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que el trabajador no pueda salir de la empresa o lugar donde presta sus servicios, para reposar o tomar sus alimentos, el tiempo correspondiente será computado como efectivo de la jornada de trabajo.

b) Días de descanso.

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutara de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Aunque en artículos anteriores no se mencione expresamente la duración máxima de la jornada semanal, con el contenido del artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo relacionado con el diverso artículo 61 de la propia Ley, se establece por presunción que la duración máxima de la jornada semanal será de 48 horas.

Ahora bien, la razón de ser del descanso semanal deriva de un punto de vista biológico y social. Desde el punto de vista biológico, es indispensable que el trabajador interrumpa su actividad cotidiana al menos un día por cada seis de trabajo, con el objeto de reponer energías y romper con la tensión relativa a la relación laboral. Aunque no se encuentra contemplado estrictamente en la ley, se establece la posibilidad por parte de los trabajadores y del patrón para que el día de descanso semanal sea el que corresponda al domingo; es aquí donde se contempla la opinión del descanso semanal desde un punto de vista social. Algunos autores atribuyen el descanso del día domingo como semanal tomando en consideración el origen religioso de acuerdo a los libros del Génesis, 2:3; Exodo 16, 18; 31 13-16; 34 21, etc.¹⁴

Sin embargo, en la actualidad y tomando en consideración la mayoría de los casos, la razón por la que se procura que el día de descanso semanal sea el domingo, es precisamente por que en ese día el trabajador puede ocuparlo para el esparcimiento y convivencia familiar, si se recuerda además que en el día domingo no hay clases y los niños pueden convivir con los padres. Es por ello que la costumbre ha declinado por los días domingo como de descanso semanal, y por tal fin, se han implementado actividades culturales, deportivas y de recreo familiar los días domingo, con el fin de que los trabajadores estén con su familia.

¹⁴ Según Alonso Olea citado por Nestor de Buen, op. cit., pág. 184.

En caso de que el trabajador disfrute como de día de descanso otro distinto al día domingo, recibirá el pago de una prima dominical consistente en el 25%, por lo menos, sobre el salario de los días de trabajo ordinario.

Establecido el día de descanso semanal del trabajador, éste no se encuentra obligado a trabajarlo (artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo); sin embargo, no es una restricción contundente, pues en caso de que el trabajador labore en su día de descanso semanal, recibirá independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso semanal, un salario doble por el servicio prestado (artículo 73 in fine de la Ley Federal del Trabajo).

Además del día de descanso semanal, existen días de descanso obligatorio contemplados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, dichos días son:

- a) 1° de enero,
- b) 5 de febrero,
- c) 21 de marzo,
- d) 1° de mayo,
- e) 16 de septiembre,
- f) 20 de noviembre,
- g) 1° de diciembre, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal que acontece cada seis años,
- h) 25 de diciembre, y
- i) El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los días de descanso obligatorio se establecen por la ley, para que los trabajadores disfruten de fechas tradicionales de reunión familiar (1° de enero y 25 de diciembre); de acontecimientos nacionales (5 de febrero, día de la promulgación de la Constitución de 1917; 21 de marzo, natalicio de Benito Juárez; 1° de mayo, día del trabajo; 16 de septiembre, conmemoración del inicio de la guerra de Independencia; 20

de noviembre, conmemoración del inicio de la guerra de Revolución); de acontecimientos políticos de trascendencia nacional (1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo de la Federación); o días en los que se establezca una obligación electoral.

c) Vacaciones.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir el trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.¹⁵

Las vacaciones son un derecho de los trabajadores a descansar un periodo continuo de días, que se genera por el mero transcurso del tiempo; esto es, ese derecho nace al momento en que el trabajador ingresa a laborar y se tiene derecho a disfrutar de ellas cuando de cumpla al menos un año de servicios prestados, que se van incrementando en tanto continúe la relación laboral.

El periodo continuo de días de descanso que por vacaciones tienen los trabajadores derecho a disfrutar, no podrá ser inferior a seis días, cuando el trabajador cumpla con un año de servicios. En caso de que la relación termine antes de que cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Ahora bien, al momento de que el trabajador cumpla dos años, tendrá derecho a disfrutar ocho días de vacaciones; cuando cumpla tres años de servicios, disfrutara diez días de vacaciones; cuando cumpla cuatro años de servicios, disfrutara doce días de vacaciones; sin embargo, existe un pequeño detalle para cuantificar los días de

¹⁵ Cfr. Nestor de Buen, op. cit., pág. 193

vacaciones que debe disfrutar un trabajador al momento de que cumpla con cinco años de servicios, ya que el segundo párrafo del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo no es muy claro y preciso al respecto.

Algunos autores como el profesor Alberto Trueba Urbina¹⁶ consideran que a partir del quinto año de servicios, el trabajador debe disfrutar de catorce días de vacaciones, el profesor Mario de la Cueva¹⁷ considera que no es sino a partir de cumplido el noveno año de servicios, cuando el trabajador tiene derecho a disfrutar de un periodo vacacional de catorce días.

Al respecto, el profesor Baltazar Cavazos Flores¹⁸ confirma la tesis sustentada por Mario de la Cueva y sobre el particular cita que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante resolución de fecha 27 de julio de 1970, del Departamento Jurídico según oficio número 9.-000373, expediente 9/304(03)70/8, resuelve que para que un trabajador tenga derecho a disfrutar de catorce días de vacaciones deberá haber prestado sus servicios durante nueve años.

Para ser más claros, citaré el texto íntegro del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

Del contenido el artículo citado, se desprende por tanto que, el trabajador podrá disfrutar de un periodo vacacional de catorce días, cuando haya laborado nueve años al servicio del patrón. En consecuencia, del quinto año de servicios al octavo año de

¹⁶ Cfr. Ley Federal del Trabajo, 74ª Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1994, pág. 60.

¹⁷ Cfr. Mario de la Cueva, op. cit., pág. 290.

¹⁸ Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, 28ª Edición, Ed. Trillas, México, 1993, pág. 150-151

servicios, el trabajador disfrutara de doce días de vacaciones; del noveno al décimo tercer años de servicios, el trabajador el trabajador disfrutara de catorce días de vacaciones; del décimo cuarto al décimo octavo años de servicios, el trabajador disfrutara de dieciséis días de vacaciones; del décimo noveno al vigésimo tercer años de servicios, el trabajador disfrutara de dieciocho días de vacaciones; del vigésimo cuarto al vigésimo octavo años de servicios, el trabajador disfrutara de veinte días de vacaciones; y así consecutivamente.

Se establece por regla general del artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo, que no podrán compensarse las vacaciones con una remuneración; sin embargo, en el segundo párrafo de ese artículo, existe la excepción a dicha regla, sólo cuando la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, en dicho caso el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios.

Análoga interpretación se puede aplicar, cuando el trabajador alega haber sido despedido y la relación de trabajo duró más de un año de servicios, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al pago de una remuneración proporcionada a los días que le correspondan de vacaciones de acuerdo al tiempo de servicios prestados.

Con el único fin de que el trabajador disfrute de su período vacacional, el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador tendrá derecho a recibir el pago de una prima vacacional del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el período vacacional, situación que en la realidad no es congruente.

El profesor Nesor de Buen¹⁹ opina que la prima vacacional debería ser al menos del 100% del monto total de los salarios recibidos por el período vacacional, para que realmente dicha figura cumpliera su razón de ser.

d) Salario

¹⁹ Cfr. Derecho del Trabajo, op. cit., pág. 194

Sin duda alguna, es el salario un elemento de suma importancia en la relación de trabajo, claro esta, junto con el elemento de la subordinación del trabajador frente al patrón.

El salario constituye, además de ser elemento indispensable de cualquier relación de trabajo, el fin directo que busca el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios.

Dos son los elementos importantes de la relación laboral, a saber: la prestación de un trabajo personal y subordinado y el pago de un salario.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, destaca la importancia del salario como elemento económico de la relación laboral.

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Es del conocimiento general que, el desarrollo de un país, se debe en gran parte a la producción que generen los sectores productivos de su sociedad. Ello va íntimamente ligado a la cantidad de empleos que pueda generar el Estado y a la cantidad de dinero que fluya con motivo de las relaciones laborales. Además, de ser objeto final que busca cualquier trabajador por la prestación de sus servicios, el salario es objeto de preocupación del Gobierno, porque los salarios que perciban los trabajadores, serán un factor importante para determinar la buena salud de la economía nacional.

Ahora bien, relativo al concepto de salario, es prudente citar el contenido del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón el trabajador por su trabajo."

Del contenido el artículo antes citado, se establece una relación de causalidad entre la prestación subordinada de los servicios personales y el pago del salario; esto es, se puede pensar que la obligación del patrón de pagar el salario al trabajador, existe en tanto éste último preste sus servicios personales y subordinados. De hecho así lo es, la regla general apunta a determinar que tanto la prestación de los servicios personales y subordinados y el pago de un salario, son obligaciones recíprocas en la relación laboral; sin embargo, existe también una excepción que confirma la regla, hablese de pago de séptimos días, días de descanso obligatorio, vacaciones, incapacidades, permisos con goce de salario, en los cuales subsiste por parte del patrón la obligación de pagar el salario al trabajador, sin que éste tenga la obligación de prestar sus servicios personales subordinados.

Se menciona en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, la forma por la cual se puede fijar el monto del salario que deba percibir el trabajador:

1.- Por unidad de tiempo.- Lo más natural es que el trabajador reciba el pago de su salario en función del tiempo en que se encuentre a disposición del patrón, situación que va acorde con el salario mínimo en el que se establece la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Sin embargo, creo que no sería descabellado pensar en una aplicación más estricta de esta fórmula; esto es, que al trabajador se le pagará su salario en función del tiempo estrictamente laborado. Probablemente esto ayudaría a aumentar la producción de las empresas y del país.

2.- Por unidad de obra.- Esta medición para el pago del salario también se le conoce como salario a destajo. En este caso, el monto del salario depende directamente de la cantidad de trabajo que pueda desarrollar el trabajador en su jornada de trabajo; sin embargo, el monto del salario determinado por unidad de obra,

no puede ser inferior al mínimo general, situación que origina que en la mayoría de los casos en que se establece un sistema de pago de salarios de esta forma, se implante un salario de garantía equivalente al mínimo general, para el caso de que el trabajador no pueda producir con su trabajo la cantidad mínima que todo trabajador tiene derecho a percibir.

3.- Por comisión.- El artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos, o las tres de dichas primas.

4.- A precio alzado.- Muy similar al salario calculado por unidad de obra, el salario a precio alzado, se refiere en la mayoría de las ocasiones, a las relaciones de trabajo derivadas de los contratos de trabajo por obra a precio alzado, en donde, sin eximir de la relación laboral el elemento de subordinación personal, el salario se calcula por todo el tiempo en que vaya a durar la obra correspondiente, quedando por lo tanto, a cargo del patrón el costo de los materiales y de las herramientas de trabajo.

5.- De cualquier otra manera.- La connotación con la que termina el primer párrafo de artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, da la pauta para la adopción de las diversas fórmulas que para determinar el salario se encuentran establecidas en algunos de los trabajos especiales comprendidos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo. Así por ejemplo: el salario determinado por viaje de los trabajadores de los buques (artículo 195, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo); el salario determinado por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, de los trabajadores de autotransportes (artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo); el salario por peso de los bultos de los maniobristas de servicio público (artículo 270 de la Ley Federal del Trabajo); el salario por uno o varios eventos o funciones o por temporadas de los deportistas profesionales (artículo 294 de la Ley Federal del Trabajo), etc.

Atendiendo a la costumbre del pueblo mexicano de celebrar algunas festividades en el mes de diciembre que la obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, por que está destinado a cubrir las necesidades diarias, según lo expresa la Exposición de Motivos de la ley de 1970, en el texto original del art. 87 se señaló que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre equivalente a quince días de salario.²⁰

Se establece por tanto, como una obligación por parte de los patrones de pagar a los trabajadores un aguinaldo que consisten en quince días anuales, por lo menos, pagaderos antes del día veinte de diciembre. En caso de que el trabajador no haya cumplido un año de servicios, tiene derecho a que se le pague la parte proporcional al tiempo laborado (artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo).

e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Se considera que para reclamar el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la Junta de Conciliación y Arbitraje es incompetente, por tanto dicha condición de trabajo no es indispensable para que se pueda realizar el ofrecimiento del trabajo al trabajador, pues su omisión en nada afectaría al trabajador al momento de reingresar al trabajo, por que el monto del pago de las utilidades de los trabajadores depende de las ganancias que haya tenido la empresa.

Una vez mencionadas las condiciones de trabajo mínimas que deben regir cualquier relación de trabajo, según lo establece la Ley Federal del Trabajo, vamos a adentrarnos a la forma del ofrecimiento de trabajo.

Existen tres elementos indispensables para realizar el ofrecimiento del trabajo en el procedimiento laboral: 1.- La negación del despido; 2.- Determinar los términos con los que se esta ofreciendo el trabajo de nueva cuenta al trabajador; y, 3.- Realizar el ofrecimiento del trabajo en el momento procesal oportuno.

²⁰ Cfr. Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

1.- La negación del despido. Este elemento del ofrecimiento del trabajo es de suma importancia, que es indispensable que se comente en el presente trabajo.

La negación del despido del cual se queja el trabajador en el procedimiento laboral, constituye la defensa indispensable que el patrón demandado deba oponer en el juicio, para que el ofrecimiento del trabajo que formule el demandado al trabajador sea considerado como una actitud encaminada a la continuación de la relación laboral, y por ende, se considere el ofrecimiento del trabajo de buena fe.

No es dable pensar en la oposición de otra defensa por parte del demandado, para que el ofrecimiento del trabajo tenga plena validez procesal, por ejemplo, que el demandado no niegue el despido del cual se queja el actor, sino que, alegue que el trabajador fue despedido justificadamente atendiendo a una causal de rescisión prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. En este caso el patrón está admitiendo que despidió justificadamente al trabajador, claro está que tendrá que demostrar la causal del despido, pero no puede el patrón demandado ofrecer el trabajo de nueva cuenta al trabajador, pues el ofrecimiento del trabajo formulado en esos términos no produce la presunción de que el patrón desee la continuación del vínculo con el trabajador. Se establece la presunción de que el patrón actúa con mala fe y con el único ánimo de revertir la carga de la prueba al trabajador, pues no se puede presumir buena fe, cuando el patrón primeramente despide al trabajador y posteriormente le ofrece de nueva cuenta el trabajo.

Al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado las siguientes ejecutorias:

"DESPIDO, NEGATIVA NO EFECTUADA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Opera la reversión de la carga de la prueba en los conflictos originados por el despido de un trabajador y corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, si el patrón niega ese hecho y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, ya que entonces se establece la presunción de que no

fue el patrón quien rescindió el contrato laboral. No sucede lo mismo, en los casos en que un patrón ofrece el trabajo pero a la vez afirma el despido, pues en esa situación no existe discrepancia sobre cual de las partes rescindió el contrato, y por tanto, compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que se le atribuye."

PRECEDENTES:

Amparo directo 2443/79.- Compañía Azucarera de Novolato, S.A. 6 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 169-174, pág. 18.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DEMANDANDO RESCISION EN DIVERSO JUICIO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA IMPROCEDENTE.- Si el patrón formula ofrecimiento de trabajo al demandante en los términos y condiciones en que lo venía prestando y en diverso juicio demanda la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, independientemente de que esta acción no prospere, es obvio que por tal circunstancia el ofrecimiento no puede considerarse de buena fe pues no existe voluntad para continuar la relación laboral y por tanto no se revierte la carga de la prueba."

PRECEDENTES:

Amparo directo 4945/80. Genaro Cristino Cano. 5 de enero de 1981. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 145-150, pág. 26.

La negación del despido implica que el patrón manifiesta que no tiene conocimiento de la existencia del despido alegado por el trabajador, motivo por el cual, si éste último insiste en su existencia, tendrá que acreditar su dicho por afirmar un hecho positivo. Ahora bien, si el patrón al momento de negar el despido manifiesta que el trabajador dejó de presentarse a laborar en determinada fecha, este extremo tendrá que acreditarlo.

2.- Términos del ofrecimiento del trabajo. El ofrecimiento del trabajo que formule el patrón al trabajador en el proceso laboral, debe reflejar el ánimo de aquél para la continuación de la relación de trabajo, sin que ésta se hubiere interrumpido; motivo por el cual, las condiciones de trabajo que regían dicha relación deben ser, al menos, las mismas al momento de producirse el ofrecimiento de trabajo y precisamente, así debe ofrecerse el trabajo.

Como se comentó con anterioridad, las condiciones de trabajo son la parte medular de toda relación de trabajo. Las condiciones de trabajo son los aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral.

Pues bien, como las condiciones de trabajo significan la parte medular de toda relación de trabajo, el patrón al momento de ofrecer de nueva cuenta el trabajo al trabajador, debe al menos, respetar las condiciones de trabajo que se encontraban vigentes al momento de que la relación de trabajo se interrumpiera.

Antes de relacionar cada una de las condiciones de trabajo con el ofrecimiento del trabajo, es pertinente aclarar que, de acuerdo al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón demandado debe acreditar las condiciones de trabajo que controvierta en el procedimiento laboral. Esto es un imperativo legal que por ninguna causa podrá quedar eximido de su cumplimiento el patrón. Ahora bien, ¿porqué las condiciones de trabajo repercuten en el ofrecimiento del trabajo?, por que al respetar el patrón las condiciones de trabajo que gozaba el trabajador, demuestra el ánimo y la actitud de querer continuar con el vínculo laboral; pero, si al ofrecer el trabajo de nueva cuenta al trabajador, el patrón controvierte alguna condición de trabajo en perjuicio de aquél, rigurosamente debe acreditar su dicho para que el ofrecimiento de trabajo prospere, y en última instancia, recaiga sobre el trabajador la carga de probar el despido. Al respecto se cita la siguiente ejecutoria:

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA SOLO RESPECTO AL DESPIDO, PERO NO RESPECTO A PRESTACIONES NO SUPEDITADAS A EL.- En los casos en que un trabajador se dice despedido y el patrón le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, la reversión en la carga de la prueba sólo se produce en relación al despido, pero no respecto a prestaciones que no se encuentran supeditadas a la procedencia de la acción que por despido injustificado se haya hecho valer en el juicio, como sucede en los casos en que además de la citada acción, se ejercita la que tienda a obtener el pago de salarios devengados, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional correspondiente, que puede o no prosperar con independencia de la suerte que haya seguido la acción de despido, en

cuyo caso, la prueba de haberse pagado esas prestaciones corresponde al patrón, no sólo por tratarse de obligaciones legales que corren a su cargo, sino también por ser él quien posee los elementos idóneos para demostrar que las ha satisfecho."

PRECEDENTES:

Amparo directo 2974/79. Silvia Evangelina Godoy Viuda de Olaide. 6 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 127-132, pág. 23. Amparo directo 2303/83. Miguel Garza Ortega. 10 de junio de 1985. 5 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Séptima Época. Volumen 193-198. Quinta Parte. pág. 15.

A continuación, se va a relacionar cada una de las condiciones de trabajo contempladas en la Ley Federal del Trabajo, con el ofrecimiento del trabajo.

Antes de iniciar con las condiciones de trabajo que se mencionan en la Ley Federal del Trabajo, al hablar de este tema en otro apartado de este capítulo, se hizo el comentario de que, la fecha de ingreso del trabajador y la categoría del mismo, si constituyen condiciones de trabajo, porque influyen directamente en la relación laboral.

a) Fecha de ingreso al trabajo.- Aunque considero que la fecha de iniciación de la relación laboral es parte fundamental de la misma, y por tanto, se debe considerar como condición de trabajo; para los efectos del ofrecimiento del trabajo, no es tan importante e incluso, no afecta en nada el ofrecimiento si se controvierte la fecha de ingreso al trabajo, tal como lo ha considerado la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al tenor de la siguiente jurisprudencia:

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

PRECEDENTES:

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 49, pág. 19. Amparo directo 5001/72. Rafael Bonilla Infante. 31 de enero de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Vol. 81, pág. 17. Amparo directo 1452/75. Ernesto Bernal Altamirano. 25 de septiembre de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Alderete.

Vol. 88, pág. 21. Amparo directo 5855/75. "Textiles Agua Azul", S.A. 23 de abril de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Vol. 121-126, pág. 28. Amparo directo 7110/77. Nicolás Castellanos Martínez y otros. 28 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Vol. 167-174, pág. 18. Amparo directo 8497/82. Juan Montiel Mena. 4 de abril de 1983. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Quinta Parte. Tesis 84. pág. 76.

Independientemente que la fecha de iniciación de la relación laboral, al ser controvertida por el patrón deba ser acreditada, en cierta forma no constituye una modificación esencial de la relación de trabajo; pero, como se había comentado con anterioridad, de la fecha de ingreso al trabajo se desprenden determinados derechos a favor del trabajador tales como: el derecho a estar generando una antigüedad en la empresa, que a su vez origina derechos de preferencia en la empresa; derecho a recibir y disfrutar un determinado número de días por concepto de vacaciones y su correspondiente prima de antigüedad.

Si se centra el tema de la fecha de ingreso al campo del despido injustificado que reclama el trabajador, reviste importancia, en tanto que, dicha fecha de ingreso representa la prima de antigüedad generada por el trabajador, y que se le debe cubrir a razón de doce días por cada año de servicios con el tope del doble del salario mínimo vigente en el lugar, si se acredita el despido injustificado. Ahora bien, si el trabajador ha laborado más de quince años al servicio del patrón, su pago no depende de la existencia del despido injustificado y se considera que dicha prestación el trabajador la tiene ganada.

Como se ve, de la fecha de ingreso al trabajo se derivan determinados derechos a favor del trabajador, que al ser controvertida, puede causar perjuicio al trabajador en

esos derechos; consecuentemente, la antigüedad del trabajador debe considerarse un aspecto importante al momento de ofrecerse el trabajo al trabajador.

b) Categoría.- La categoría o puesto del trabajador determina la importancia y jerarquía del trabajador en la empresa, pues de ellos se derivan las actividades o funciones que desarrolle en la misma. De igual forma, de la categoría del trabajador se desprenden determinados derechos preferenciales frente a otros trabajadores, que implican mejoras considerables en las prestaciones que devengue, como un mejor salario, mejores estímulos, premios, mejor horario.

Asimismo, la categoría del trabajador se encuentra en un rango dentro del organigrama de la empresa, que le puede dar oportunidad de ascender de posición y *adquirir mejores prestaciones*.

Es por ello que al momento de realizarse el ofrecimiento del trabajo, la categoría del trabajador de ser controvertida debe acreditarse en el proceso laboral, para que dicho ofrecimiento refleje la actitud del patrón para continuar la relación de trabajo. En consecuencia, la categoría del trabajador se debe tomar en cuenta al ofrecerse el trabajo en la secuela del procedimiento laboral.

Al respecto se ha establecido el siguiente criterio de los Tribunales Colegiados de Circuito:

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. IMPLICA MALA FE AL EXISTIR CONTROVERSIA SOBRE EL PUESTO.- Al existir controversia respecto del puesto desempeñado por el trabajador inconforme, pues éste indicó desarrollar ciertas labores, mientras que la demandada adujo que desarrollaba otras, de suerte que al soslayar la Junta la discrepancia, tal omisión produce incertidumbre e imprecisión, transgrediendo las garantías individuales de legalidad y seguridad jurídicas contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales a conceptuar de buena fe el ofrecimiento de trabajo y revertir la carga del despido, sin antes dirimir las diferencias surgidas en torno a la categoría del puesto."
TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.
PRECEDENTES

Amparo directo 384/92. Gilberto de los Santos Almaguer. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Torres Zamarrón.

Amparo directo 355/92. Argelia Concepción Hernández Ramos. 14 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo XIII-Enero. pág 208.

c) Jornada de trabajo.- La jornada de labores como condición de trabajo, establece la duración mínima de tiempo dentro del cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Por esa circunstancia, el ofrecimiento de trabajo que formule el patrón al trabajador, debe respetar los parámetros establecidos en la Ley Federal del Trabajo, para que tal ofrecimiento se considere hecho con la intención de que la relación laboral continúe su vigencia normal y apegada a la ley.

Al respecto, se han pronunciado diversos criterios por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito.

Primeramente me referiré al ofrecimiento del trabajo cuando se formula con una jornada legal.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON LA JORNADA LEGAL. NO IMPLICA MALA FE.- El hecho de que el patrón controvierta la jornada laboral y sostenga que el trabajador sólo laboraba la jornada legal y en esas condiciones ofrezca el trabajo, no implica mala fe, a pesar de que el trabajador haya señalado en su demanda laboral que trabajaba una jornada superior a la legal, pues con ello no se pretende modificar dolosamente las condiciones en que dicho trabajador venía prestando sus servicios, en razón de que el ofrecimiento se hace por la duración máxima de la jornada de trabajo, siendo independiente que haya quedado acreditado que se laboró un tiempo extraordinario de servicios, pues en todo caso esto traería como consecuencia la exigibilidad del pago correspondiente."

PRECEDENTES:

Amparo directo 9136/84. Jesús González Gómez. 13 de junio de 1986. 5 votos. Ponente: Leopoldino Ortiz Santos. Secretario: Arturo Hernández Torres.

Informe 1986. Cuarta Sala. Parte II. pág. 27.

Es lógico pensar, por tanto, que si el patrón ofrece el trabajo al trabajador con la jornada legal de labores, demuestra el ánimo de querer continuar la relación de trabajo en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo, más aún, si el ofrecimiento del trabajo se realiza con una jornada que beneficia al trabajador. Tal criterio se confirma con la siguiente jurisprudencia:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL CONTROVERTIRSE LA DURACION DE LA JORNADA, EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO IMPLICA MALA FE EN EL.- El hecho de que la parte demandada niegue el despido y a la vez controvierta algún hecho de la demanda, como lo es la duración de la jornada laboral, sosteniendo que el trabajador desempeñaba una menor a la aducida, o sea, la jornada legal y, en esos términos, ofrezca el trabajo, no implica mala fe, pues una oferta acorde a las condiciones legales, esto es, dentro de los máximos que la Ley Federal del Trabajo establece, es legalmente válida, y dado que la propuesta de ofrecimiento del trabajo no se califica atendiendo a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo a los antecedentes del caso, a la conducta de las partes y a todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional, si la oferta revela, efectivamente, la intención del patrón de continuar la relación laboral, resulta innecesario exigir, para estimar que el ofrecimiento es de buena fe, que la demandada acredite la duración de la jornada que desempeñaba el actor, pues al ofrecerse el trabajo con una jornada de duración menor, pero dentro de los límites legales, no altera dolosamente las condiciones de trabajo, independientemente de que, si durante la secuela del proceso queda establecido que el trabajador laboró una jornada mayor de la legal, el tiempo en exceso se pague como si se tratara de tiempo extraordinario."

PRECEDENTES:

Contradicción de tesis 44/92. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Tercer Tribunal colegiado del cuarto Circuito. 4 de octubre de 1993. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de jurisprudencia 43/93. aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del ocho de noviembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Octava Epoca. Número 71, Noviembre de 1993. Tesis J/4º 43/93. pág. 22.

Al controvertirse la jornada de labores que manifiesta el trabajador en su demanda, el patrón debe acreditar que efectivamente el trabajador laboraba dentro de

la jornada legal para que se entienda realizado el ofrecimiento de trabajo de buena fe. Este criterio lo sustentaba el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito mediante la tesis de jurisprudencia al rubro "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. IMPLICA MALA FE CUANDO NO SE ACREDITA LA JORNADA LABORAL"; sin embargo, dicho criterio quedo relevado con la Jurisprudencia que se formo con motivo de la Contradicción de Tesis citada con anterioridad, por consiguiente, basta que el patrón al ofrecer el trabajo al trabajador, lo haga con la jornada legal de labores para que demuestre su buena fe.

d) Días de descanso.- De acuerdo al artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, un imperativo indispensable para la relación de trabajo, es que debe concederse al trabajador un día de descanso semanal por cada seis de servicios; en esas circunstancias, el ofrecimiento del trabajo debe contemplar esa disposición para que se encuentre formulado correctamente. En caso contrario, no se estima que el patrón tenga el verdadero ánimo para que la relación laboral continúe y solamente denotaría mala fe del mismo.

Ahora bien, si el patrón controvierte el día de descanso semanal, debe acreditarlo, sino lo hace, se entiende ofrecido el trabajo de mala fe, atento a lo dispuesto por la siguiente Jurisprudencia:

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE, SI EL PATRON CONTROVIERTE EL DIA DE DESCANSO SEMANAL Y NO LO PRUEBA.- El patrón tiene la carga procesal de acreditar la razón de su dicho cuando controvierte al día de descanso semanal, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 24, 25, fracción IX, 784, fracción VII y 804, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, debe estimarse de mala fe el ofrecimiento del trabajo que se realiza controvirtiendo el día de descanso sin probar esta afirmación, en virtud de que pretende modificar unilateralmente en perjuicio del trabajador las condiciones en que venía prestando el trabajo, entendiéndose que el ofrecimiento se realizó sólo con la intención de revertir la carga de la prueba y no con la de que continúe la relación laboral en las mismas condiciones pactadas."

PRECEDENTES:

Contradicción de tesis 45/93. Entre el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 9 de mayo de 1994. Mayoría de tres votos en contra de los votos de los Ministros Felipe López Contreras y

José Antonio Llanos Duarte. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.
Tesis jurisprudencial 22/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Octava Época. Número 79, Julio de 1994. Tesis J/4ª 22/94. pág. 26.

e) Salario.- El salario, como se había comentado, constituye el objeto primordial de la relación de trabajo para el trabajador, en tanto que la prestación de un servicio personal y subordinado, lo es para el patrón. Por ser el medio de subsistencia del trabajador, cualquier detrimento al salario en el ofrecimiento del trabajo causa perjuicio al mismo, y en esas circunstancias el patrón debe acreditar el salario que alega para que se entienda ofrecido de buena fe.

"DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE EL SALARIO.- Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto en los mismos términos y condiciones que lo venía desempeñando, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido; pero si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, controvirtiendo el salario, a él le toca probar su monto en los términos exigidos por el artículo 784, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo y si no llega a demostrarlo, no se revierte al trabajador la carga de probar el despido, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo, se hizo de mala fe."

PRECEDENTES:

Amparo directo 5615/86. Jerónimo Huerta Vega. 4 de marzo de 1987. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Teresa Higuera.

Volumen 73, pág. 15. Amparo directo 4096/74. Concepción Rodríguez Sánchez. 16 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen CXXXII, pág. 11. Amparo directo 9624/67. Cristian Abelardo Pérez Guemez. 19 de junio de 1968. 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Secretario: Carlos Bravo Bravo.

Volumen CXXX, pág. 12. Amparo directo 6498/66. Rodolfo Medina Lara. 9 de mayo de 1968. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Alderete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga.

Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala Séptima Época. Volumen 217-228. Quinta Parte. pág. 22.

f) Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y días de descanso obligatorio, el patrón no puede otorgar al trabajador menos de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, y si el trabajador alega que disfrutaba de prestaciones superiores a las contempladas en la ley, corresponde a éste acreditar que efectivamente se las otorgaba el patrón cuando éste las niegue por considerarse prestaciones extralegales. Sin embargo, las condiciones de trabajo referidas no alteran la esencia del ofrecimiento del trabajo cuando se opone la excepción de pago, o la excepción de plus petitio, quedando a cargo del patrón acreditar sus excepciones y en caso contrario, tendría la obligación de pagar el importe de las prestaciones que dejó de otorgar al trabajador.

Al respecto, resulta demasiado ilustrativa la siguiente ejecutoria:

"DESPIDO NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS CONDICIONES LEGALES. NO IMPLICA MAL FE.- Por condiciones de trabajo debe entenderse el conjunto de normas que regulan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral. Por lo tanto, si el trabajador demanda indemnización por despido injustificado y manifiesta que conforme a su relación contractual recibía como aguinaldo una prestación mayor a la que la Ley Federal del Trabajo otorga, y la empresa sostiene que tal prestación es la señalada en la propia ley, ofreciendo el trabajo, en iguales condiciones, tal ofrecimiento debe estimarse de buena fe revirtiéndose la carga de la prueba si el trabajador no demuestra que la prestación reclamada excede a la de la ley."

PRECEDENTES:

Amparo directo 4994/79. Petroquímica, S.A. 21 de enero de 1980. 5 votos.

Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Séptima Época. Volumen 133-138. Quinta Parte. pág. 26.

3.- Momento procesal oportuno del ofrecimiento del trabajo. Como quedo establecido en el capítulo tercero del presente trabajo, el procedimiento ordinario laboral se compone de tres audiencias. La primera audiencia es de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y está constituida de tres etapas: la etapa de conciliación, la etapa de demanda y excepciones y la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. La segunda audiencia es la audiencia de

desahogo de pruebas y se desarrolla en una sola audiencia; aunque por razones de exceso de trabajo por parte de las Juntas, generalmente se señalan diversas fechas para el desahogo de todas las pruebas. La tercera y última audiencia es la discusión y votación del proyecto del laudo, y depende exclusivamente de la Junta.

Ahora bien, por la naturaleza que guarda el ofrecimiento del trabajo en el procedimiento laboral, resulta claro establecer que se debe realizar en la primera audiencia, esto es, en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Sin embargo, como la mencionada audiencia consta de tres etapas, es importante destacar en cual de las etapas debe realizarse el ofrecimiento del trabajo.

La etapa de conciliación, por ser eminentemente una etapa del procedimiento para avenir a las partes, resultaría conveniente para realizar el ofrecimiento del trabajo; así, dicho ofrecimiento podría constituir verdaderamente una fórmula conciliatoria para dar por terminado el juicio laboral. Sin embargo, la etapa de conciliación es una etapa que por sí sola no constituye una etapa en la que se despliegue la actividad jurisdiccional de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino que, es una etapa en la cual se busca avenir a las partes en conflicto para que no lleguen al arbitraje. Todo lo que se diga en la etapa de conciliación no se tomará en consideración para fijar la litis y las cargas probatorias a las partes, menos aún al momento de dictarse el laudo correspondiente; en consecuencia, no resulta del todo conveniente realizar el ofrecimiento del trabajo en la etapa de conciliación, máxime que existe una tesis anterior a la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1980 que establece a la etapa de conciliación como la oportuna para realizar el ofrecimiento del trabajo. Dicha tesis es la siguiente:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PERIODO CONCILIATORIO. REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO. (Interrumpe jurisprudencia anterior.) Este Tribunal Colegiado en la tesis de jurisprudencia publicada en la página 303 del Informe rendido por el Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia al terminar el año de 1974, sostuvo el siguiente criterio: 'Si el patrón ofreció el trabajo en el periodo conciliatorio pero no lo hizo en el de arbitraje, aquél ofrecimiento no

produce la carga de la prueba del despido, dado que es en la audiencia de demanda y excepciones donde se fijan los puntos de la litis y de donde se origina propiamente la controversia procesal, y no en el periodo conciliatorio que no tiene más finalidad que el procurar una avenencia entre las partes'. Sin embargo, este propio Tribunal con apoyo en el Art. 194 de la Ley de Amparo considera necesario interrumpir dicha jurisprudencia. En efecto, si el ofrecimiento del trabajo se ofrece en el periodo conciliatorio surte efectos para revertir la carga de la prueba a la parte trabajadora, pues ello además de que revela buena fe de la parte patronal demandada, puesto que pone de manifiesto su voluntad de que se logre un arreglo conciliatorio o avenimiento que termine el conflicto a través de la reinstalación en el empleo en las mismas condiciones en que el obrero lo venía desempeñando, implica el ofrecimiento más oportuno, dado que si la inaceptación de dicha reinstalación, origina que se dé por concluido el periodo de conciliación y enseguida se pase el de demanda y excepciones, carece de razón y de consistencia jurídica, que de nuevo se vuelva a exigir al demandado otro ofrecimiento de la reinstalación, tanto por que es lógico pensar que implícitamente subsiste tal ofrecimiento y sólo depende de la parte trabajadora de que la acepte, por cuanto que tampoco existe motivo legal alguno, para obligar al demandado a que insista en el ofrecimiento, cuando sabe de antemano que no lo está aceptando el trabajador. Por otro lado, no debe olvidarse que el procedimiento laboral se inicia con la presentación y admisión de la demanda, y así, la audiencia de conciliación forma parte de aquella secuela, por lo que todo lo que se realice dentro de dicho periodo, surte efectos; luego si la reinstalación se ofrece en esa fase, ello trae como consecuencia la reversión de la carga procesal de probar el despido injustificado."

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Informe de 1976. Tercera Parte. Tesis número 13. pág. 426.

Sin embargo, considero que no es del todo acertada la anterior tesis, pues el ofrecimiento de trabajo realizado en la etapa de conciliación surte sus efectos jurídicos, siempre y cuando sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones, como se verá más adelante.

Por lo que se refiere a la etapa de demanda y excepciones, por ser la etapa dentro del procedimiento laboral donde el demandado da contestación a la demanda formulada por el actor, oponiendo sus defensas y excepciones, fijando con ello los puntos controvertidos del juicio, esto es, la litis; además de que con ello la Junta de Conciliación y Arbitraje despliega su función jurisdiccional y establece las cargas

probatorias a las partes, debe ser la etapa oportuna donde se formule el ofrecimiento del trabajo.

En ese sentido puedo remitirme a la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Artículo 878. ...

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. ..."

Del contenido de la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, bien puede tomarse a la etapa de demanda y excepciones como el oportuno y mejor momento procesal para realizar el ofrecimiento del trabajo; ya que la parte demandada, además de dar contestación a la demanda formulada por el actor oponiendo excepciones y defensas, de referirse a todos los hechos aducidos por el actor afirmándolos, negándolos y expresando los que ignore, tiene la oportunidad procesal de agregar las explicaciones que estime convenientes. Precisamente, es en este momento en el que la parte demandada, una vez opuestas sus excepciones y defensas y referirse a todos los hechos de la demanda, puede y debe pronunciar el ofrecimiento del trabajo para que el trabajador regrese a sus labores en las mismas o mejores condiciones con que lo venía desempeñando, para que éste a su vez se encuentre en la posibilidad de manifestar su aceptación o negación respecto al ofrecimiento del trabajo y así la Junta pueda sentar las bases para la fijación de la litis en el juicio y para establecer las cargas probatorias a las partes.

Al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación ha establecido Jurisprudencia por contradicción de tesis, al tenor siguiente:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA.- El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de "Despido, negativa

del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la Carga de la Prueba", publicada con el número 639 de la Compilación de 1988, 2a. parte, pág. 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata; el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis; en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones."

PRECEDENTES:

Contradicción de tesis 19/90. Suscitada entre los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del Décimo Circuito, y el Tercero del Sexto Circuito. 15 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia 7/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el seis de mayo de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores Ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Octava Época. Tomo VII Mayo. Tesis J/ 4ª 7/91. pág. 58.

La jurisprudencia que ha quedado insertada con anterioridad, define perfectamente el criterio a seguir para determinar el momento oportuno para realizar el ofrecimiento del trabajo en el procedimiento laboral; esto es, la etapa de demanda y excepciones. De igual forma establece la posibilidad de formular el ofrecimiento de

trabajo en la etapa de conciliación, pero para que tenga plena validez procesal, debe ratificarse en la de demanda y excepciones.

A manera de síntesis del presente punto diré que para que el ofrecimiento de trabajo se encuentre bien formulado y tenga validez procesal en el procedimiento laboral, se deben cubrir los tres requisitos siguientes: Primeramente negar el despido del que se queja el trabajador; ofrecer el trabajo en las mismas o mejores condiciones en que el trabajador lo venía desempeñado; y, formular el ofrecimiento de trabajo en la etapa de demanda y excepciones, o formularlo en la etapa de conciliación pero ratificarlo en la de demanda y excepciones.

4.- Caso especial de la reinstalación. Ahora bien, si el ofrecimiento de trabajo que formula el patrón al trabajador denota la voluntad de aquél para que continúe la relación de trabajo, ¿Cómo debe tomarse dicho ofrecimiento cuando la acción que ejercita el trabajador es la de cumplimiento del contrato de trabajo, o sea, cuando el trabajador demanda la reinstalación en su trabajo?

En ese caso se cuestionó en demasía que el ofrecimiento de trabajo que formulara el patrón, constituía un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada por el trabajador. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se pronunció sobre la figura del ofrecimiento de trabajo, hizo la distinción de la figura procesal del allanamiento y del ofrecimiento de trabajo.

Alcalá Zamora²¹ define el allanamiento como *"... una figura autocompositiva unilateral de solución de los litigios. El allanamiento como forma autocompositiva se caracteriza porque la parte resistente del litigio despliega una actividad tendiente a resolver su conflicto. La actividad que despliega el resistente en el litigio, es este caso, radica en consentir el sacrificio del interés propio en beneficio del interés ajeno. Así pues, como figura autocompositiva, el allanamiento implica una actividad que realiza el*

²¹ Alcalá Zamora citado por Cipriano Gómez Lara, Derecho Procesal Civil, Cuarta Edición, Ed. Trillas, México, 1989, pág. 48

demandado en el proceso, actividad por la cual da solución el conflicto en el que era parte resistente y se convierte en parte sometida. ..."

De la anterior definición del allanamiento, primeramente se destaca, que consiste en un acto procesal mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción o acciones intentadas en su contra por el actor en el juicio, comprendiendo dicho reconocimiento tanto las acciones principales como accesorias, así como hechos narrados en la demanda y el derecho invocado. Así mismo, una característica principal de la figura del allanamiento es el ser un acto dispositivo de derechos litigiosos, nunca es tácito sino expreso, además de que puede ser parcial, esto es, puede referirse a una o parte de las acciones ejercitadas.

No se debe olvidar que el objetivo o finalidad principal del allanamiento, por principio de cuentas, es el reconocer ante la autoridad jurisdiccional el derecho sustantivo reclamado por el actor en el juicio, y como consecuencia de ello, dar por terminada la controversia que al respecto se hubiere iniciado, pues el allanamiento es una forma de terminar el juicio, ya que al aceptar el demandado la procedencia de la acción de la parte actora, el conflicto quedara reducida a un punto de derecho sin que exista controversia alguna y por tanto quedara concluido el juicio.

Ahora bien, la figura del ofrecimiento de trabajo es una manifestación unilateral de la voluntad (propuesta) del patrón para que la relación laboral continúe con el trabajador, en los mismos términos y condiciones en como se venía desarrollando como si no se hubiera interrumpido el vínculo contractual. Cabe destacar que, como se mencionó con anterioridad, un requisito indispensable para la formulación del ofrecimiento de trabajo es el que se niegue el despido, en este caso la acción principal; por lo tanto, el que se formule el ofrecimiento de trabajo no implica que se acepte la existencia del despido, sino por el contrario, se niega la acción principal del despido injustificado y se ofrece la continuación del vínculo laboral por no haber existido causa alguna por parte del patrón para la terminación de la relación laboral.

Para que quede más claro este punto citaré la jurisprudencia que por contradicción de tesis pronuncio la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que es del tenor siguiente:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO.- De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver lo concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación."

PRECEDENTES:

Contradicción de tesis 44/91. Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuitos. 15 de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

Tesis de Jurisprudencia 11/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Octava Epoca. Número 63, Marzo de 1993. Tesis J/ 4ª 11/93. pág. 19.

Con la Jurisprudencia que quedó citada se establece claramente la distinción entre el allanamiento y el ofrecimiento del trabajo, y por lo tanto se define que la figura del ofrecimiento del trabajo no es un allanamiento a la acción de reinstalación

ejercitada por el trabajador. Así, mientras el allanamiento supone la aceptación de las pretensiones del actor, el ofrecimiento del trabajo siempre va asociado con la negación del despido alegado por el trabajador así como de la pretensión del mismo; por otro lado, el efecto que tiene al allanamiento es de dar por concluido el juicio, y el ofrecimiento del trabajo, si está ofrecido de buena fe, tiene el efecto de revertir la carga de probar el despido al trabajador.

Hasta aquí la forma en la que se debe formular el ofrecimiento del trabajo en el procedimiento laboral por despido injustificado, tocando el caso especial de la acción de reinstalación en el juicio laboral. Ahora se va a centrar la figura del ofrecimiento del trabajo en forma concreta, tanto en los casos en los que se demanda la acción de indemnización constitucional como a la acción de reinstalación, haciendo el análisis y comentarios pertinentes a cada caso.

4.1. INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

Como se hizo notar con anterioridad, si el trabajador opta por ejercitar la acción de indemnización constitucional por el despido injustificado del cual alega haber sido objeto, está desplegando una actitud de no querer continuar con la relación laboral y sólo desea ser indemnizado con el importe de tres meses de salario como lo estipula la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Sin embargo, el patrón demandado al momento de contestar la demanda del trabajador actor, le puede ofrecer el trabajo de nueva cuenta, ocasionando con ello que el patrón demandado desee la continuación del vínculo laboral. No cabe duda que la actitud del patrón de querer que la relación laboral continúe, cuando el trabajador ha optado por no continuarla, causa perjuicio a éste último, porque se coloca al trabajador en un dilema del que le será muy difícil salir, puesto que tendrá que analizar con detenimiento si verdaderamente le conviene reincorporarse de nueva cuenta a su trabajo, ya que es de todos conocido que una relación laboral no va a marchar del todo

bien, cuando patrón y trabajador tienen que resolver sus diferencias en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Pero sobre todo, sorprende aún más la actitud que la Junta de Conciliación y Arbitraje adopta al momento de que el patrón demandado formula el ofrecimiento del trabajo; ya que, además de requerir al trabajador la aceptación o no aceptación de la oferta de regresar al trabajo que propone el patrón, situación que no es correcta porque el trabajador ha elegido no continuar con la relación laboral, y en el caso de que el trabajador acepte la oferta de regresar de nueva cuenta a su trabajo, sin tener un sustento legal alguno, la Junta señala fecha para que se lleve a cabo la reinstalación del trabajador, propiciando con ello un exceso de facultades jurisdiccionales por parte de la Junta que causa perjuicio al trabajador y así, desde el punto de vista estrictamente jurídico, se está modificando al trabajador la acción de indemnización constitucional que había elegido, por la de continuación del vínculo laboral, que se supone no desea el trabajador.

Evidentemente, la Junta actúa incorrectamente al señalar fecha de reinstalación cuando el trabajador ha demandado el pago de tres meses como indemnización constitucional y el patrón le ha ofrecido el trabajo de nueva cuenta. No existe en la Constitución General de la República ni menos aún en la Ley Federal del Trabajo, disposición alguna que imponga a la Junta que, primeramente, deba requerir al trabajador la aceptación o la negativa a la oferta del patrón de continuar la relación laboral, consecuentemente y en caso de aceptación, tampoco existe disposición que faculte a la Junta a señalar fecha para que sea reinstalado el trabajador cuando éste, aunque ha aceptado la propuesta del patrón, ha optado por demandarle el pago de tres meses como indemnización constitucional. Situación que viola el derecho del trabajador a elegir libremente el pago de tres meses o el cumplimiento del contrato de trabajo cuando alega un despido injustificado; ya que si elige indemnización constitucional y acepta el trabajo ofrecido por el patrón demandado, se está modificando su acción, tal como lo dispone la tesis que a continuación se transcribe.

"REINSTALACION EN EL TRABAJO. SU ACEPTACION POR EL TRABAJADOR QUE RECLAMA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO, EXTINGUE LA ACCION. Cuando el trabajador que se dice despedido injustificadamente reclama el pago de la indemnización de tres meses de salarios y salarios caídos, pero acepta la proposición del patrón que niega haberlo despedido en el sentido de reinstalarlo en el trabajo, la acción de pago de indemnización se extingue, quedando por resolver únicamente sobre el pago de los salarios caídos hasta la fecha de la reinstalación. Ello es así por las siguientes razones: a) el ofrecimiento del trabajo, la aceptación de dicho ofrecimiento y la reanudación de las labores entrañan la celebración de un convenio o arreglo entre las partes, en el cual obviamente el trabajador optó por reinstalación en su puesto; b) en los casos de despido injustificado el actor puede elegir entre el pago de indemnización constitucional o la reinstalación en el trabajo, teniendo en ambos casos derecho al pago de los salarios vencidos, pero por su naturaleza y finalidades las acciones de pago de indemnización constitucional y de reinstalación en el trabajo son incompatibles, no sólo porque la ley los considera como alternativas, sino porque la indemnización por despido entraña el no cumplimiento del contrato de trabajo por parte del patrón, mientras que la reinstalación tiende precisamente a obtener el cumplimiento; de lo anterior se sigue que si reinstala a un trabajador en su puesto, esto quiere decir que se cumplió con el contrato de trabajo y resulta improcedente el pago indemnizatorio, que tiene precisamente como presupuesto el no cumplimiento del contrato de trabajo."

TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

Amparo directo 1106/69. Restaurante Lhardy, S.A. y coag. 26 de febrero de 1970. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Tomo 14 Sexta Parte. pág. 27.

No cabe duda que el ofrecimiento del trabajo es una figura controvertida. Es aquí precisamente, donde se debe plantear la legalidad o ilegalidad de la misma, o en su caso, la necesidad de que sea regulada por la Ley Federal del Trabajo para que se eviten las controversias que se han comentado.

Primeramente cabe destacar que la figura del ofrecimiento del trabajo por sí sola no resulta ilegal, porque simplemente es una manifestación unilateral de la voluntad del patrón para la continuación de la relación laboral; sin embargo, la actitud que despliega la Junta de Conciliación y Arbitraje al momento de formularse el ofrecimiento del trabajo por parte del patrón, significa una actuación fuera de la legalidad que establece

la ley para el procedimiento laboral. Esto porque no existe una disposición jurídica en el contenido de la Ley Federal del Trabajo que avale el que la Junta requiera al trabajador la aceptación a la propuesta del patrón, y es su caso, el que señale una fecha para la reinstalación del mismo.

Considero necesario que la Ley Federal del Trabajo regule esta figura para evitar este tipo de cuestionamientos y quede perfectamente definida la actuación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, cuando el ofrecimiento del trabajo es formulado por el patrón en los casos en que el trabajador ha decidido ejercitar la acción de indemnización constitucional por despido injustificado, considero no debe provocar el que la Junta de Conciliación y Arbitraje primeramente requiera al trabajador su aceptación o no aceptación, ni menos aun, el que se señale fecha de reinstalación en caso de que el trabajador acepte dicha proposición del patrón, en atención a las siguientes consideraciones.

El trabajador que ha ejercitado la acción de indemnización constitucional por haber sido injustificadamente despedido de su trabajo, como se comentó con anterioridad, no desea continuar con la relación laboral, sino que desea ser indemnizado con el importe de tres meses de salario como lo establece el artículo 123 Constitucional, fracción XXII; ya que es ilógico pensar que, el trabajador habiendo elegido la acción de indemnización constitucional, en el desarrollo del procedimiento laboral y en atención a la propuesta patronal de regresar a labora nuevamente, desee ser reinstalado, cuando expresamente esa posibilidad también se encuentra establecida en la Constitución.

Esto es, si el trabajador desea continuar la relación laboral con el patrón demandado, debe ejercer la acción de cumplimiento de contrato, con lo que se deriva la reinstalación en su trabajo. Por otro lado, si el trabajador no desea continuar la relación de trabajo, ejerciendo por tal motivo la acción de indemnización constitucional,

claro está que no desea ser reinstalado en su trabajo, y si el patrón ofrece el trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje ante dicha proposición requiere al trabajador su consentimiento, lógico es que no va a aceptar tal ofrecimiento, si su verdadera intención es ser indemnizado por haber sido despedido.

Pero, si la Junta de Conciliación y Arbitraje requiere al trabajador su aceptación o no aceptación al ofrecimiento del trabajo formulado por el patrón, provoca con ello incertidumbre en el ánimo del trabajador, al grado tal que posiblemente acepte ser reinstalado en su trabajo, y con ello queda modificada su acción de indemnización constitucional por la del cumplimiento de contrato, ya que al momento de ser reinstalado en su trabajo, se extingue su acción de indemnización, porque en esas circunstancias se considera que al haber sido reinstalado en su trabajo, está aceptando el cumplimiento de trabajo con su patrón, situación que es incompatible con la acción de indemnización.

Por lo tanto, considero que si el trabajador ha demandado la indemnización constitucional por haber sido despedido de su trabajo y el patrón formula ofrecimiento del trabajo, tal ofrecimiento de trabajo no se debe tomar en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ni para requerir al trabajador su aceptación, ni menos aun para señalar fecha de reinstalación, toda vez, que dicha figura no debe estar prevista para los casos en que se demanda indemnización constitucional, porque con ella y la actuación indebida de la Junta de Conciliación y Arbitraje, provocan que la acción de indemnización constitucional elegida por el trabajador, en caso de aceptación del trabajo, quede extinguida al momento en que sea reinstalado en su trabajo, de lo que se puede deducir que en forma ilegal se está modificando la acción ejercida por el trabajador actor.

4.2. ACCION DE REINSTALACION.

A diferencia de la acción de indemnización constitucional, la acción del cumplimiento del contrato laboral, o como se le denomina también, la acción de la

reinstalación, el ofrecimiento del trabajo debe tener otro enfoque, pues en este caso, tanto el trabajador por demandar la reinstalación, como el patrón por ofrecer el trabajo, desean la continuación de la relación laboral, con lo cual se origina al menos un punto de partida importante para la solución del conflicto.

Es de hacerse notar que el patrón al ofrecer el trabajo de nueva cuenta al trabajador, esta negando el despido del cual éste se queja; en consecuencia no se puede tratar de un allanamiento a la acción principal que ejercita el trabajador como ya quedó aclarado.

Relativo a las reglas para el ofrecimiento del trabajo tratándose de la acción de la reinstalación, por existir un punto de partida común a las partes como lo es la continuación de la relación laboral, considero que su tratamiento debe ser de la siguiente manera:

Al momento en que el patrón formule el ofrecimiento del trabajo al trabajador actor, la Junta notificará tal situación a éste último en forma personal, y señalará fecha para que se lleve a cabo la reinstalación del trabajador. Si el trabajador no compareció a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta notificará al trabajador por conducto de su apoderado de la fecha de reinstalación señalada.

Al hablar de los casos en que se ejerce la acción de indemnización constitucional, se comentó que el ofrecimiento del trabajo trae como consecuencia la modificación de la acción ejercida por el trabajador, tal y como se corroboró con la tesis que sobre el particular se transcribió en la página 256 de este trabajo, y por tal motivo la Junta de Conciliación y Arbitraje indebidamente requiere al mismo para que manifieste su aceptación o negación para regresar al trabajo ofrecido.

En caso de que se ejercite la acción del cumplimiento del contrato de trabajo, esto es, la acción de la reinstalación, no puede haber modificación de la acción

ejercida al momento de formularse el ofrecimiento del trabajo, pues con dicho ofrecimiento queda latente que ambas partes desean la continuación de la relación laboral. El trabajador al haber optado por demandar la continuación del vínculo laboral, no sufrirá perjuicio alguno si la Junta señala fecha para la diligencia de su reinstalación sin que se le autorice aceptarlo o no; pues en este caso, la Junta debe de dar por hecho que el trabajador desea ser reinstalado en su trabajo por haber demandado el cumplimiento del contrato de trabajo, y que mejor oportunidad para ello cuando el patrón está ofreciendo el trabajo al trabajador demandante.

Si la reinstalación del trabajador actor se lleva a cabo, obviamente la acción ejercida por el mismo quedará agotada; en consecuencia, la reclamación del pago de los salarios caídos quedará sujeta a la comprobación del despido, y solamente se contarán a partir de la fecha señalada como del despido hasta aquella en que se haya reinstalado el trabajador.

5. CALIFICACION DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

Cuando el ofrecimiento del trabajo se formula en el procedimiento laboral, el patrón busca como fin principal la continuación de la relación laboral con el trabajador que demandó por un despido injustificado; además de ello, si el ofrecimiento del trabajo fue formulado de buena fe, tiene el efecto jurídico de revertir la carga de probar el despido al trabajador demandante. Por tal motivo, es importante analizar la calificación del ofrecimiento del trabajo, para determinar si el mismo fue formulado de buena fe o sólo se hizo con el afán de buscar la reversión de la carga probatoria del despido al trabajador.

La buena fe del patrón que ha formulado el ofrecimiento del trabajo al trabajador demandante, significa que lo único que busca con tal oferta es que el vínculo laboral continúe su vigencia legal, a pesar de la ruptura que no fue ocasionada por él. En términos concretos, la buena fe deviene del buen actuar en el juicio por parte del patrón, que busca que la relación de trabajo siga teniendo vigencia legal.

La buena fe del patrón debe sujetarse a una calificación por parte de la Junta, para evitar que sólo se efectúe con el ánimo de revertir la carga de la prueba del despido al trabajador. Para la calificación del ofrecimiento del trabajo se deben tomar en cuenta las condiciones de trabajo que regía la relación laboral, y las condiciones de trabajo con las que se está ofreciendo el trabajo. Es por ello que se diga que el trabajo se ofrece en los mismos términos y condiciones, o en mejores términos y condiciones.

1.- Ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones. Como se mencionó con anterioridad, las condiciones de trabajo son la parte medular de toda *relación de trabajo, pues constituyen la forma y términos del desarrollo de la relación* laboral, y define los elementos principales de la misma: la prestación de un servicio personal y subordinado y el pago de un salario determinado. Motivo por el cual, si se pretende continuar la relación laboral, la Junta debe vigilar que se haga respetando las condiciones que la regían, sin exceder de los límites permitidos por la ley.

En el objetivo de vigilar que la relación laboral continúe en los mismos términos y condiciones, la Junta debe seguir el sentido proteccionista y de justicia social en favor del trabajador que se encuentra en el contenido de la Ley Federal del Trabajo.

El ofrecimiento del trabajo formulado por el patrón en los mismos términos y condiciones como se venía desarrollando, esto es, igual salario, horario, categoría, lugar de la prestación del servicio, no basta que se formule así para considerarse hecho de buena fe. Primeramente, las mencionadas condiciones de trabajo deben encontrarse dentro de los límites establecidos por la ley; posteriormente, las condiciones de trabajo que se encuentren controvertidas deben ser acreditadas por el patrón demandado, para que se considere formulado el ofrecimiento del trabajo de buena fe y consecuentemente se revierta la carga de la prueba del despido al trabajador.

Al respecto existe un criterio de los Tribunales Colegiados de Circuito que indica:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador se dice despedido y el patrón niega este hecho y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, y aquél insiste en que sí lo fue, le corresponde demostrar que efectivamente fue despedido, ya que, en tal caso, se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo pero, es de advertirse que tal ofrecimiento, para que surta el efecto de hacer que la carga de la prueba sea para el trabajador, debe ser hecho en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando sus labores, lo que hace presumir buena fe."

TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

Informe de 1972. Tercera Parte. página 140.

2.- Ofrecimiento del trabajo en mejores términos y condiciones. El ofrecimiento de trabajo que formula el patrón en mejores términos y condiciones, indudablemente debe calificarse de buena fe; toda vez que, a pesar de que el patrón controvierte las condiciones del trabajador, pero que le son favorables a éste, demuestra la intención de querer que la relación continúe, aún en mejores términos y condiciones con los que se venía desarrollando.

Aunque el patrón haya controvertido las condiciones de trabajo, siendo favorables para el trabajador, no existe necesidad procesal de acreditarlas para el efecto de la calificación de la buena fe en el ofrecimiento del trabajo, porque precisamente dichas condiciones de trabajo son favorables al trabajador.

Se confirma lo anterior con el siguiente criterio sustentado por los Tribunales Colegiados.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN MEJORES CONDICIONES. Si el demandado niega el despido y ofrece el trabajo, afirmando que el actor percibía un salario mayor que el que éste dijo y que laboraba menos horas dentro de la misma jornada, incuestionablemente opera la reversión de la carga de la prueba, correspondiéndole al actor acreditar el hecho del despido, conforme a la tesis jurisprudencial número 50 de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 64 de la Quinta

Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en virtud de que debe considerarse que el ofrecimiento del trabajo en todo caso se realizó en mejores condiciones que en aquéllas en las que se venía desarrollando según el actor."

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Informe de 1975. Tercera Parte. págs. 228 y 229.

3.- Forma de la calificación del ofrecimiento del trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje debe calificar el ofrecimiento del trabajo que el patrón demandado formuló.

Lo primero que la Junta debe tomar en cuenta para la calificación del ofrecimiento del trabajo, es que se haya formulado en el momento procesal oportuno; esto es, en la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia que es de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Si el patrón formula el ofrecimiento del trabajo en la etapa de conciliación, debe ratificar dicho ofrecimiento en la etapa de demanda y excepciones; si no queda ratificado el ofrecimiento de trabajo formulado, no tendrá como efecto legal la reversión de la carga de la prueba del despido al trabajador. De igual forma, el ofrecimiento del trabajo no revierte la carga de la prueba del despido al trabajador si se hace en otra etapa diversa a la de demanda y excepciones.

Por ser precisamente en la etapa de demanda y excepciones en la que se fijan los extremos de la litis en el procedimiento laboral, es indispensable que el ofrecimiento del trabajo se formule en esa etapa. Si se formula el ofrecimiento del trabajo en el momento procesal oportuno, la litis quedará de la siguiente forma: la comprobación de la existencia del despido injustificado quedará a cargo del trabajador demandante, siempre que el patrón demandado acredite las condiciones de trabajo con las que está ofreciendo el trabajo al trabajador, por consecuencia, el patrón resentirá la carga de la prueba de las condiciones de trabajo que controvierta en el proceso laboral de acuerdo a lo establecido por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el patrón demandado manifiesta que las condiciones de trabajo no eran las que el trabajador menciona en su escrito de demanda, estableciendo que el salario era

inferior, pero sin ser inferior al mínimo general de la zona, la jornada de trabajo mayor, pero dentro de los límites establecidos por la Ley Federal del Trabajo, ó que el día de descanso semanal era otro distinto al señalado; sin lugar a dudas el patrón controvierte las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador al formular el ofrecimiento del trabajo, por lo tanto, tiene la necesidad procesal de acreditar fehacientemente en el juicio las condiciones de trabajo que está controvirtiendo, para que el ofrecimiento de trabajo refleje su actitud de querer que el vínculo laboral continúe, esto es, refleje su buena fe, y así, tenga el efecto legal de revertir la carga de la prueba del despido al trabajador.

Ahora bien, si el patrón demandado el formular el ofrecimiento del trabajo acepta todas las condiciones de trabajo que el trabajador manifiesta en su demanda, y éstas se encuentran dentro de los límites permitidos por la Ley Federal del Trabajo, al no existir controversia alguna al respecto, el ofrecimiento del trabajo se entiende formulado de buena fe al establecerse la voluntad de que la relación de trabajo continúe, y por tanto, como efecto legal, la carga de probar el despido correrá por cuenta del trabajador.

Como tercera posibilidad se encuentra que, si el patrón al formular el ofrecimiento del trabajo controvierte las condiciones de trabajo, pero a favor del trabajador, esto es, mejora las condiciones de trabajo que el trabajador mencionó en su escrito inicial de demanda, por ejemplo: menciona que el salario era superior al señalado por el trabajador, ó que la jornada de trabajo era menor a la señalada por el trabajador, ó que la categoría del trabajador era mejor a la mencionada; evidentemente se está frente a un ofrecimiento de trabajo formulado en mejores términos y condiciones, y como consecuencia lógica y legal, el ofrecimiento del trabajo se entiende hecho de buena fe recayendo por tanto la carga de probar el despido al trabajador.

Establecido que el ofrecimiento del trabajo se haya formulado en la etapa de demanda y excepciones, y si éste se hizo en los mismos términos y condiciones como

se venía prestando el trabajo, la Junta debe analizar que las condiciones de trabajo que se hayan controvertido, se acrediten plenamente por el patrón para que el ofrecimiento del trabajo se entienda hecho de buena fe. Si las condiciones de trabajo controvertidas por el patrón, con las que se está ofreciendo el trabajo de nueva cuenta al trabajador, son debidamente acreditadas por el patrón en el juicio, el ofrecimiento del trabajo se entenderá formulado de buena fe y tendrá el efecto jurídico el revertir la carga de la prueba del despido al trabajador; por tanto, la Junta tendrá que analizar que el despido haya sido acreditado por el trabajador.

El análisis para calificar del ofrecimiento del trabajo, se realizará por la Junta en el momento en que este formulando el proyecto de resolución en forma de laudo, pues en ese momento la Junta, tomando en cuenta todas las pruebas aportadas y desahogadas por las partes, determinará primero: que el patrón haya acreditado las condiciones de trabajo con las que le ofreció el trabajo de nueva cuenta al trabajador, para tener formulado de buena fe el ofrecimiento de trabajo; y segundo: condicionado al primer punto, que el trabajador haya acreditado la existencia del despido injustificado.

Ahora bien, si el patrón acepto las condiciones de trabajo que manifestó el trabajador en su demanda inicial y éstas se encuentran dentro de los límites permitidos por la ley, el patrón no tendrá necesidad legal de acreditar dichas condiciones de trabajo, por tanto, la Junta sólo tendrá que analizar que el trabajador haya acreditado el despido injustificado. Similar situación ocurre, cuando el patrón controvierte las condiciones de trabajo pero en favor del trabajador, en este caso al existir la intención por parte del patrón para la continuación del vínculo laboral con mejores condiciones de trabajo, el ofrecimiento del trabajo se entenderá de buena fe y la Junta sólo tendrá que analizar que el trabajador haya acreditado el despido injustificado.

Si el patrón formula el ofrecimiento de trabajo al trabajador y no acredita las condiciones de trabajo que por necesidad procesal debía acreditar, se entenderá formulado de mala fe, y lógicamente, la Junta estudiará el que el patrón haya

acreditado que no despidió al trabajador, ya sea que haya hecho valer separación voluntaria del trabajador. En este caso, si el patrón no destruye la presunción de la existencia del despido que hay a favor del trabajador, la Junta deberá condenarlo al pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador.

6. JURISPRUDENCIA.

Como se ha observado en el desarrollo del presente capítulo, el ofrecimiento del trabajo como figura propia del derecho procesal del trabajo, está sustentada esencialmente por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como, por la de los Tribunales Colegiados de Circuito, quienes tienen la facultad para emitir Jurisprudencia.²²

La Ley de Amparo vigente, en sus artículos 192 y 193, contempla la forma y condiciones para la constitución de jurisprudencia, tal y como se apunta en seguida:

"Art. 192. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados."

"Art. 193. La jurisprudencia que establezcan cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los tribunales unitarios, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido

²² Ignacio Burgoa, El Juicio de Amparo, 30ª Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1992, pág. 825.

aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado."

Relativo al artículo 192 citado, cabe hacer la siguiente aclaración. De acuerdo al artículo décimo quinto transitorio de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial Federal publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de mayo de 1995, para que las resoluciones que emita el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación constituyan jurisprudencia, deberán ser aprobadas por lo menos por ocho ministros, y no por catorce ministros como lo sigue contemplando dicho artículo.

Ahora bien, del contenido de los artículos citados, se establece que la Jurisprudencia que emitan tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como los Tribunales Colegiados de Circuito, en sus respectivas competencias, serán de aplicación obligatoria para los tribunales inferiores a ellos. Motivo por el cual, es lógico pensar en una primera instancia que, si la figura del ofrecimiento del trabajo es sustentada por la Jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal, su aplicación es obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como federales.

Sin embargo, hay que analizar la forma en la que la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustenta y se pronuncia respecto a dicha figura, y si es correcto el nacimiento del ofrecimiento del trabajo por la jurisprudencia de ese alto Tribunal.

Para hacer el análisis referido, es importante recordar el concepto y justificación legal de la jurisprudencia en nuestro sistema legal.

Rememorando a la definición clásica de jurisprudencia dada por el jurisconsulto Ulpiano, *"ésta es la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y de lo injusto (divinerum atque humanarum rerum notitia, justí et injusti scientia)"*.²³

²³ Citado por Burgoa, Op. Cit . pág. 815.

Habiendo hecho un análisis detallado de la definición de jurisprudencia romana, el doctor Ignacio Burgoa establece que la jurisprudencia se constriñe exclusivamente a lo jurídico, ya que la noticia o conocimiento que implica se refiere a las cosas humanas y divinas en su aspecto jurídico, esto es, desde el punto de vista del derecho.²⁴

Ahora bien, el problema de la definición de jurisprudencia en este sistema legal, lleva a entender a la misma como fuente formal del derecho; ya que, su significación alude al proceso de interpretación que nuestro más alto Tribunal hace de la norma jurídica o ley, como comúnmente suele designársele. En ese sentido, obvio es pensar que la fuente formal por excelencia en el sistema legal, es la propia norma jurídica y su creación está encomendada al Poder Legislativo Federal.

El Poder Judicial Federal, por conducto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, tiene la facultad de interpretar y desentrañar el sentido lógico jurídico de la ley, para estar en posibilidad de resolver los diversos casos concretos que se le van presentando, esto es, para llegar al resultado que ponga fin al conflicto o controversia expuesta a los Tribunales del Estado, estos tienen el deber inexcusable de interpretar la norma jurídica.

En consecuencia, para Burgoa jurisprudencia, *"... en su aspecto positivo jurisdiccional, se traduce en las consideraciones, interpretaciones, razonamientos y estimaciones jurídicas que hace una autoridad judicial en un sentido uniforme e ininterrumpido, en relación con cierto número de casos concretos semejantes que se presentan a su conocimiento, para resolver un punto de derecho determinado."*²⁵

Es importante resaltar la trascendencia que la función jurisprudencial tiene en el sistema legal, ya que, mediante su desarrollo se han aclarado una infinidad de lagunas jurídicas existentes en los diversos ordenamientos legales. No es tarea fácil para el órgano jurisdiccional encontrar el verdadero sentido jurídico que el legislador establece en el contenido de la ley, es por ello que, la jurisprudencia tiene dos finalidades

²⁴ Ibidem.

²⁵ Idem, pág. 818.

esenciales a saber: la de interpretar el derecho legislado (norma jurídica), y el de crear y construir el derecho con ocasión a los casos concretos que se sometan a la consideración de los tribunales²⁶, siempre bajo la existencia de la norma jurídica.

De todo lo expuesto con anterioridad, es fácil advertir que la jurisprudencia encuentra su razón de ser bajo la existencia de una norma jurídica, ya que su primordial finalidad es, precisamente, la de interpretar la ley con ocasión a la solución del problema que deba resolver. Esto es, la jurisprudencia no es autónoma pues no tiene existencia por sí misma, ya que su validez en este sistema jurídico, depende de la existencia de normas jurídicas que interpretar.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece la obligatoriedad de la jurisprudencia aludiendo al origen de su creación, al tenor de la siguiente tesis:

"JURISPRUDENCIA, CONCEPTO Y OBLIGATORIEDAD DE LA.- No se puede equiparar la jurisprudencia con el "uso", "costumbre" o 'práctica en contrario' de que habla el artículo 10 del Código Civil del Distrito Federal y Territorios Federales, en virtud de que la jurisprudencia de la Suprema Corte no se origina ni se funda en ellos, sino que emerge de la fuente viva que implica el análisis reiterado de las disposiciones legales vigentes, en función de su aplicación a los casos concretos sometidos a la consideración de este alto Tribunal, conforme a su competencia; y precisamente por que la jurisprudencia es fuente de derecho, de ahí dimana su obligatoriedad en los términos del artículo 193 bis de la Ley de Amparo."

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen CXXIX. Tercera Parte Ejecutorias de la Segunda Sala. pág. 28.

Del contenido de la tesis antes citada, queda perfectamente establecido que la jurisprudencia "emerge" de la interpretación de una norma jurídica preexistente, sin la cual, aquella no existiría; en otras palabras, no puede haber jurisprudencia sin ley. Además de esa consideración, la tesis antes aludida, enfatiza la obligatoriedad que la jurisprudencia tiene en el sistema jurídico, razón por la cual, debe aplicarse como si se tratara de una disposición legal, pero, obvio es, que no tiene la fuerza de ley.

²⁶ Idem, pág. 819

Ha quedado establecido que la jurisprudencia se constriñe en forma exclusiva a la interpretación de la norma jurídica previamente creada por el Congreso de la Unión, sin que pueda derogar, modificar o adicionar en forma alguna determinada ley; además de ello, siendo la jurisprudencia una fuente del derecho, su aplicación es obligatoria a todos los casos concretos íntimamente relacionados con su contenido.

Ahora bien, siendo el ofrecimiento de trabajo una figura propia del derecho laboral, que es sustentada por la Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, además de que su formulación en el procedimiento laboral por parte del patrón demandado, trae consecuencias jurídicas en el proceso laboral como son, en primera instancia, el señalamiento por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje de una fecha de reinstalación si el trabajador acepta dicho ofrecimiento, así como, el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba del despido al trabajador en caso de que sea calificado por la Junta de buena fe, sólo resta preguntarnos: ¿es legal el nacimiento del ofrecimiento de trabajo por la Suprema Corte de Justicia de la Nación? ¿es legal la actitud por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje de señalar fecha de reinstalación del trabajador si éste acepta el ofrecimiento hecho por el patrón? ¿es legal la reversión de la carga de la prueba del despido al trabajador?

Atendiendo a lo que se ha expuesto en este punto del presente capítulo, considero que la creación del ofrecimiento del trabajo por la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación no es legal, en atención a las siguientes consideraciones:

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia es fuente del derecho y sólo se constriñe a la interpretación legal de la norma jurídica previamente creada por el Poder Legislativo de la Federación, esto es, por el Congreso de la Unión, cuando se trate de resolver un caso concreto llevado a los Tribunales del Estado. Ello quiere decir que, la validez de la jurisprudencia deriva de la propia ley, por ser considerada aquella como medio interpretativo de ésta.

Si la Ley Federal del Trabajo no contempla en su contenido material ni adjetivo la regulación de dicha figura, la jurisprudencia de la Suprema Corte se excede de sus límites legales -que es exclusivamente de interpretar la ley- al crear una figura procesal con consecuencias legales; ya que, si la jurisprudencia no puede derogar, modificar o adicionar en forma alguna a determinada norma jurídica, menos aún puede crear una figura procesal que otorga beneficios procesales a alguna de las partes en el proceso laboral, cuando esa facultad esta encomendada al Poder Legislativo.

Sin embargo, por ser de aplicación obligatoria la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, la Junta de Conciliación y Arbitraje adopta todos los criterios sustentados relativos al ofrecimiento del trabajo, pues a falta de disposición expresa de la ley, en este caso en forma indebida, la jurisprudencia regula su aplicación en los procedimientos laborales.

No se pone en tela de juicio la legalidad de la jurisprudencia de la Suprema Corte en este sistema jurídico, pues como ya se indicó con anterioridad, su obligatoriedad se encuentra sustentada por el artículo 192 de la Ley de Amparo en vigor; sino que, se pone en tela de juicio la legalidad de las consecuencias legales que el ofrecimiento del trabajo trae consigo al ser sustentada por la propia jurisprudencia, cuando ella no puede crear situaciones jurídicas concretas que establezcan beneficios a alguna de las partes en el juicio, si no se encuentran establecidas por una norma jurídica, pues como se ha venido diciendo, la jurisprudencia sólo se debe limitar a la interpretación de la ley, tal y como en forma textual lo establece el artículo 94, párrafo sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dice:

"Art. 94. ...

La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación. ..."

Con la cita del párrafo sexto del artículo 94 de la Constitución, queda confirmado que la jurisprudencia tiene como objetivo el interpretar la norma jurídica, sin que pueda crear situaciones jurídicas concretas en el procedimiento, sino se encuentran establecidos en una ley.

Siguiendo con la misma temática, la Ley Federal del Trabajo no establece la posibilidad de que la junta de Conciliación y Arbitraje señale fecha de reinstalación del trabajador, cuando este acepta el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón en el procedimiento laboral; sin embargo, la propia jurisprudencia ha tratado de fundamentar la actitud de la Junta de señalar fecha de reinstalación cuando se ofrece el trabajo de acuerdo a la siguiente contradicción de tesis:

"SALARIOS CAIDOS, CONDENA A LOS, CUANDO EL DEMANDADO NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACION Y EL ACTOR LA ACEPTA. DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA QUE LA JUNTA SEÑALA PARA QUE TENGA LUGAR LA REINSTALACION DEL TRABAJADOR, SALVO QUE ESTA NO PUEDA LLEVARSE A CABO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON.- De conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de reinstalación tiene su origen en el despido injustificado del trabajador, y su finalidad es la de que la relación de trabajo continúe en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, y que se entregue el trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure interrumpida la relación de trabajo; por tanto, cuando en el curso del procedimiento respectivo la parte demandada ofrece reinstalar al actor y éste acepta, la Junta del conocimiento, con apoyo en los artículos 837 y 838 de la Ley referida, debe señalar fecha para que tenga lugar la reinstalación, y esa fecha es la que debe tenerse en cuenta para determinar hasta cuando deben cubrirse los salarios caídos, siempre y cuando en el laudo que se dicte se establezca la existencia del despido y la condena al pago de esos salarios, salvo que la reinstalación ordenada no se lleve a cabo por causa imputable al patrón, ya que en ese caso, los salarios caídos comprenderán hasta la fecha en que materialmente se efectúe dicha reinstalación."

Contradicción de tesis 46/93. Entre el Primer y Segundo Tribunales Colegiados del Cuarto Circuito. 30 de mayo de 1994. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.

Tesis de Jurisprudencia 25/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente

Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Octava Epoca. Tomo 79, Julio de 1994. Tesis 4º/J. 25/94, pág. 28.

La jurisprudencia citada menciona claramente que los artículos 837 y 838 de la Ley Federal del Trabajo, sirven de apoyo y fundamento para que la Junta señale fecha de reinstalación cuando el patrón ofrece el trabajo al trabajador y éste lo acepta. Para determinar ese argumento, citaré el contenido de los referidos artículos:

"Artículo 837. Las resoluciones de los tribunales laborales son:
I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y
III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto."

"Artículo 838. La Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley."

Desde mi punto de vista es incorrecto que la Junta, con apoyo en los artículos 837 y 838 de la Ley Federal del Trabajo, tenga la facultad de señalar fecha de reinstalación cuando el trabajador acepta el ofrecimiento del trabajo formulado por el patrón; ya que, los mencionados artículos, que han quedado citados, establecen exclusivamente que, las resoluciones de los tribunales del trabajo serán acuerdos, autos y laudos, y que se dictarán en el acto que concluya la diligencia respectiva o en el término de cuarenta y ocho horas, respectivamente, y de ninguna forma se prevé que la Junta deba señalar fecha de reinstalación del trabajador cuando acepte el ofrecimiento del trabajo formulado por el patrón.

Esto es, las resoluciones judiciales son la exteriorización de los actos procesales de los jueces y tribunales, mediante los cuales atienden a las necesidades del desarrollo del proceso a su decisión²⁷, y tienen su fundamento constitucional en el

²⁷ Rafael de Pina, op. cit., pág. 341.

artículo 8° de la Norma Suprema, que consagra el derecho de petición con su correlativa obligación por parte de los órganos jurisdiccionales de dar contestación por escrito a la petición de los particulares, con lo que, en primera instancia, se puede pensar que sí existe fundamento legal por parte de la Junta para señalar fecha de reinstalación en caso de que el patrón haya formulado ofrecimiento del trabajo al trabajador, y este lo haya aceptado.

Sin embargo, considero que no es del todo suficiente la facultad que el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo otorga a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta pueda señalar fecha de reinstalación, en atención a las siguientes razones.

Aunque el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, debe su razón de ser al artículo 8° Constitucional y a la necesidad de que los procedimientos laborales se desarrollen expeditamente, es insuficiente su contenido jurídicamente hablando, para poder soportar la posibilidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje señale fecha de reinstalación por el ofrecimiento de trabajo formulado por el patrón, por lo siguiente:

La fecha de reinstalación que señala la Junta, tal como lo dispone el artículo 837 fracción I, se trata de un acuerdo, pero no se puede decir que dicha fecha de reinstalación sea una *"simple determinación de trámite"*, porque acarrea consecuencias legales en el procedimiento a ambas partes de suma importancia, tales como: la reversión de la carga de la prueba del despido hacia el trabajador actor, en cuyo caso, el trabajador tendrá que aportar y desahogar pruebas suficientes para acreditar que fue despedido; la extinción de la acción de cumplimiento de contrato o, en su caso, la modificación de la acción de indemnización constitucional, que haya ejercitado el trabajador; la continuación de procedimiento laboral sólo se enfocara a determinar la posibilidad del pago de los salarios caídos que, en caso de acreditarse el despido, se van a cuantificar hasta el momento en que se haya reinstalado el trabajador

Es importante entender, que la fecha de reinstalación del trabajador que señale la Junta de Conciliación y Arbitraje, trae consigo una serie de situaciones legales que inciden de manera radical en el procedimiento laboral, y por lo mismo, no es tan simple el referido acuerdo, en todo caso sería demasiado complejo.

b) Tampoco puede ser que *"decida cualquier cuestión dentro del negocio"*, pues si atendemos al significado gramatical del verbo decidir, este se refiere a: *"Pronunciar un juicio sobre una cosa discutida: decidir una cuestión."*²⁸ En el caso de que hablamos, la Junta no se pronuncia sobre una cuestión discutida en el procedimiento, porque el ofrecimiento de trabajo que formula el patrón, refleja la actitud de que la relación continúe, y si el trabajador acepta tal ofrecimiento, sólo denota que ambos quieren, de común acuerdo, que por el momento se establezca la posibilidad de que la relación de trabajo pueda continuar; la Junta no va a decidir una cuestión discutida, sólo atiende a la voluntad de ambas partes de querer que la relación de trabajo continúe, pero sin medir las consecuencias lógicas y legales del caso; esto es, no analiza si es correcto o no la reinstalación del trabajador cuando se está discutiendo en el proceso la existencia de un despido injustificado, que afecta a ambas partes.

Si la fracción I del artículo 837, no es el fundamento legal suficiente para que la Junta señale fecha de reinstalación, tampoco lo son las fracciones II y III, porque en la primera de estas fracciones se refiere a la resolución de incidentes, y la fecha de reinstalación no es un incidente; además, en la fracción III se refiere a los laudos, la fecha de reinstalación tampoco es un laudo.

Tomando en consideración lo apuntado con antelación, se debe decir que la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede señalar fecha para la realización de un acto procesal determinado, cuando la ley no establece esa posibilidad expresamente en su contenido; aunque la jurisprudencia pretenda darle apoyo legal a esa actitud, siendo insuficiente. Además de que la propia jurisprudencia no puede crear situaciones

²⁸ Diccionario Larousse, op. cit., pág. 211.

concretas de derecho, como es el caso de la fecha de reinstalación, porque, su función es exclusivamente de interpretación de la norma jurídica y no de creación.

Ahora bien, la Junta actúa correctamente cuando decide revertir la carga de la prueba del despido al trabajador cuando se le ofrece la continuación de la relación laboral, porque, la Junta se guía de acuerdo a la supuesta presunción de buena fe del patrón de querer que la relación laboral continúe, a pesar del juicio que el trabajador interpuso en su contra, situación que también es discutible. Es verdad que al existir la voluntad del patrón para que la relación continúe, nace a favor del mismo la presunción *juris tantum* de que el no provoco la separación del vínculo laboral, y si el trabajador insiste en el despido, debe acreditarlo.

Es conveniente aclarar lo antes dicho para no incurrir en contradicción. El ofrecimiento del trabajo formulado por el patrón, establece la presunción de que éste no provocó el despido del cual se queja el trabajador, rompiendo con la presunción que imputaba la justificación del despido el propio patrón. Sin embargo, considero que dicha figura al ser indebidamente creada por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, actualmente no encuentra sustento legal en el sistema jurídico, y por tanto, no deben tomarse en cuenta sus consecuencias procesales en el procedimiento laboral. Situación similar se encuentra en el caso de que la Junta señale fecha de reinstalación, pues como se señaló, la Ley Federal del Trabajo no prevé esa posibilidad.

No sería correcto a estas alturas de la existencia del ofrecimiento del trabajo, optar por desaparecerlo del plano procesal, lo más conveniente desde mi punto de vista, es que la Ley Federal del Trabajo opte por su regulación para que se evite el tipo de incertidumbres que se ha comentado en el presente capítulo, buscando, por supuesto, una regulación adecuada, concreta y bien encaminada para evitar que sea panacea de los patrones que sólo buscan burlar la justicia social, que es fin principal del derecho del trabajo.

Ahora bien, es importante mencionar que desafortunadamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, han sostenido criterios totalmente opuestos entre si, relativo a situaciones jurídicas concretas de la figura del ofrecimiento del trabajo, con lo cual se crea una inseguridad jurídica entre los particulares, toda vez estos no se encuentran en aptitud de determinar las consecuencias y alcances jurídicos que pudieran surgir por la aplicación de dicha figura.

El caso concreto lo es, precisamente la figura del ofrecimiento del trabajo, que como quedo asentado al inicio del presente capítulo, ha tenido una evolución procesal que ha causado polémicas. Los particulares no pueden estar sujetos a los caprichos de la jurisprudencia que emita nuestro más alto Tribunal, porque en la actualidad la jurisprudencia establece determinados requisitos para que el ofrecimiento del trabajo pueda ser considerado de buena fe y revertir la carga de la prueba al trabajador referente la despido. Pero, quien puede siquiera garantizar que posteriormente no se le ocurra determinar otros requisitos o formas para la validez del referido ofrecimiento del trabajo.

Hay que recordar que uno de los principios en los que se fundamenta el sistema jurídico, lo es el de la Seguridad Jurídica, que tiende a garantizar en buena medida el que la actuación de los tribunales del Estado se apeguen a lo estrictamente contemplado por la norma jurídica y nunca más allá de lo que la propia Constitución permite.

Y si la jurisprudencia modifica esencialmente los alcances jurídicos del ofrecimiento del trabajo, y con ello también modifica la actitud de los tribunales del trabajo, donde queda garantizada la Seguridad Jurídica.

Por tanto, considero de suma importancia que la figura del ofrecimiento del trabajo sea regulada de manera expresa por la Ley Federal del Trabajo, para otorgar seguridad jurídica a los particulares en el desarrollo del procedimiento laboral y se

CONCLUSIONES

Una vez analizada la figura del ofrecimiento del trabajo en el procedimiento laboral y sus consecuencias legales se concluye lo siguiente.

1. El ofrecimiento del trabajo es la manifestación unilateral de voluntad que el patrón demandado formula al trabajador actor en el procedimiento laboral, para que este último regrese al trabajo del cual alega haber sido separado injustificadamente, con el único propósito de que la relación laboral continúe vigente, situación que provoca en el ánimo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la presunción juris tantum de que el patrón no pudo haber despedido al trabajador.

2.- El fin del ofrecimiento del trabajo formulado en el procedimiento laboral, es la continuación del vínculo laboral que ha sido interrumpido; ya que, si el patrón ofrece al trabajador regrese a su trabajo nuevamente, lo es porque desea que la relación de trabajo reinicie su vigencia.

3.- El efecto jurídico del ofrecimiento del trabajo, es la reversión de la carga de la prueba del despido al trabajador, puesto que se establece la presunción en el ánimo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a favor del patrón de no haber despedido al trabajador de su trabajo, ya que desea la continuación de la relación de trabajo.

4. El ofrecimiento del trabajo nace por la práctica reiterada en los Tribunales del Trabajo y origina que la Suprema Corte de Justicia de la Nación regulara dicha figura mediante la jurisprudencia, atribuyéndole consecuencias jurídicas que inciden directamente en el procedimiento laboral.

5.- Aun cuando la jurisprudencia es fuente del derecho del trabajo, encontrándose debidamente sustentada en el artículo 94, párrafo sexto de la Constitución, así como 192 y 193 de la Ley de Amparo, no puede servir de sustento para la regulación de la figura del ofrecimiento del trabajo, toda vez que su finalidad en los términos de las

disposiciones mencionadas, es la de interpretar la ley sin que puede por ello crear situaciones jurídicas en el procedimiento laboral.

6.- La Junta de Conciliación y Arbitraje actúa indebidamente al requerir al trabajador *para que manifieste su aceptación o no al ofrecimiento del trabajo formulado por el patrón demandado y señalar fecha de reinstalación en el caso de que el trabajador acepte dicho ofrecimiento, ya que no hay sustento legal en la Ley Federal del Trabajo que prevea esa actuación.*

7.- El ofrecimiento del trabajo formulado por el patrón y aceptado por el trabajador cuando éste ha demandado la indemnización constitucional, modifica dicha acción por la del cumplimiento del trabajo, ya que al momento de que el trabajador es reinstalado *en su trabajo se extingue la acción de indemnización constitucional.*

8.- La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, como única base legal de la existencia de la figura del ofrecimiento del trabajo, que determina sus alcances y consecuencias legales en el proceso laboral, ha sostenido una diversidad de criterios opuestos que modifican la aplicación de dicha figura, lo que ocasiona incertidumbre e inseguridad a las partes en juicio, al no estar en posibilidad de conocer con exactitud cuales son los criterios que *adoptarán los órganos jurisdiccionales ante un caso concreto.*

9.- La figura del ofrecimiento del trabajo debe ser regulada en la Ley Federal del Trabajo, para dar seguridad jurídica a las partes en el proceso laboral, al saber perfectamente cuales son los términos en los que deberá de formularse, sus consecuencias legales y la forma de substanciarse.

10.- En virtud de las anteriores conclusiones es conveniente realizar una adecuación de la figura del ofrecimiento del trabajo en la Ley Federal del Trabajo, *en los siguientes términos:*

a) Cuando el trabajador actor demande indemnización constitucional, el ofrecimiento del trabajo que en su caso formule el patrón demandado, no será considerado por la Junta de Conciliación y Arbitraje para requerir al trabajador su aceptación, ni menos aun para señalar fecha de reinstalación.

b) El ofrecimiento de trabajo que pueda formular el patrón demandado, sólo se tomará en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador demande el cumplimiento del contrato de trabajo.

c) El ofrecimiento de trabajo será formulado por el patrón en la etapa de Demanda y Excepciones de la primera audiencia que es de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

d) La Junta de Conciliación y Arbitraje señalará fecha de reinstalación, siempre que con dicha diligencia no se cause perjuicio, ni se lesione derecho alguno al trabajador.

e) La Junta de Conciliación y Arbitraje analizará escrupulosamente que el ofrecimiento del trabajo se haya formulado, al menos, con las condiciones de trabajo que el trabajador tenía antes de la interrupción de la relación de trabajo y verificará que la diligencia de reinstalación se realice con apego a la ley.

- ACOSTA ROMERO, Miguel, Compendio de Derecho Administrativo. Parte General. Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996, 566 pp.
- ALSINA, Hugo, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Segunda Edición, Ediar, S. A., Editores, Buenos Aires, 1963, Tomo I Parte General, 760 pp.
- ARELLANO GARCIA, Carlos, Teoría General del Proceso. Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1995, 476 pp.
- AZUA REYES, Sergio T., Los Principios Generales del Derecho. Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, 185 pp.
- BECERFA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México. Décima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992, 825 pp.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho Laboral. Editorial Cárdenas, México, 1978, 147 pp.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1989, 335 pp.
- BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial SISTA, México, 1992, 697 pp.
- BRISEÑO SIERRA, Humberto, Derecho Procesal. Primera Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1969, volumen I, 469 pp.

- BRISEÑO SIERRA, Humberto, Derecho Procesal, Primera Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1969, volumen III, 526 pp.
- BUEN LOZANO, Nestor de, Derecho del Trabajo I, Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1997, 669 pp.
- BUEN LOZANO, Nestor de, Derecho del Trabajo II, Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996, 931 pp.
- BUEN LOZANO, Nestor de, Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996, 657 pp.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1992, 478 pp.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El Juicio de Amparo, Trigésima Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1992, 1088 pp.
- CARNELUTTI, Francesco, Derecho Procesal Civil y Penal, Traducción de Santiago Sentís Melendo, Primera Edición, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1971, Volumen I (Derecho Procesal Civil) 487 pp.
- CARNELUTTI, Francesco, Instituciones del Proceso Civil, Traducción de Santiago Sentís Melendo, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1973, Volumen I, 557 pp.
- CASTRO, Juventino V., Garantías y Amparo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1994, 595 pp.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Vigésima Sexta Edición, Editorial Trillas, México, 1993, 594 pp

CLARIA OLMEDO, Jorge A., Derecho Procesal. Primera Edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1982, Volumen I, 359 pp.

COUTERE, Eduardo J., Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Tercera Edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1990.

CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, Tomo I y II.

CHIOVENDA, José, Principios de Derecho Procesal Civil. Traducción de José Casáis y Santaló, Instituto Editorial Reus, Madrid, 1972, Tomo I, 750 pp.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral. Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, Tomos I y II, 1186 pp.

DOMINGUEZ DEL RIO, Alfredo, Compendio Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil. Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1977, 473 pp.

DORANTES TAMAYO, Luis, Elementos de Teoría General del Proceso. Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, 261 pp.

FLORIS MARGADANT S., Guillermo, El Derecho Privado Romano. Segunda Edición, Editorial Esfinge, S. A., México, 1965, 524 pp.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo primera Edición, Editorial Porrúa, S.A , México, 1990, 444 pp.

GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. Novena Edición, Editorial Harla, México, 1996, 337 pp.

- GOMEZ LARA, Cipriano, Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición, Editorial Trillas, México, 1989, 330 pp.
- GONGORA PIMENTEL, Genaro, Introducción al Juicio de Amparo. Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1992, 579 pp.
- GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. Décimo Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1994, 614 pp.
- Manual del Juicio de Amparo. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Edición, Editorial Themis, México, 1988, 555 pp.
- PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil. Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1974, 670 pp.
- PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S. A., México, 1991, 901 pp.
- PINA, Rafael de, y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho. Décimo Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1984, 510 pp.
- PINA, Rafael de, y José Castillo Larrañaga, Instituciones de Derecho Procesal Civil. Décima Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1974, 673 pp.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Textos Universitarios, México, 1978.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial PAC, México, 1985, 192 pp.

ROCCO, Ugo, Tratado de Derecho Procesal Civil Parte General. Traducción de Santiago Sentís Melendo, Segunda Edición, Editorial Temis De Palma, Buenos Aires, 1983, Volumen I, 411 pp.

ROCCO, Ugo, Tratado de Derecho Procesal Civil Parte General. Traducción de Santiago Sentís Melendo, Segunda Edición, Editorial Temis De Palma, Buenos Aires, 1983, Volumen II, 374 pp.

SANCHEZ VAZQUEZ, Rafael, La Libertad e Igualdad Jurídica como Principios Generales del Derecho. Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1995, 167 pp.

TAMAYO Y SALMORAN, Rolando, Introducción al Estudio de la Constitución. U.N.A.M., México, 1986, 359 pp.

SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo. Tomo I, Décimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1985, 773 pp.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México, 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral. Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, 655 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1965, 792 pp.

XIRAU, Ramón, Introducción a la Historia de la Filosofía. U.N.A.M., México, 1987.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M., Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1993.

LEGISLACION

Código Federal de Procedimientos Civiles, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996

Ley de Amparo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996

Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S. A., México, 1970.

Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S. A., México, 1994.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de mayo de 1995.

REVISTAS.

BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, Asociación Nacional de Funcionarios Judiciales, S.C.J.N., Año XV, N° 157, Septiembre de 1960.

BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, Asociación Nacional de Funcionarios Judiciales, S.C.J.N., Año XVI, N° 162, Febrero de 1961.

LABORAL, Práctica Jurídico-Administrativa, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C. V., Año I, Número 6, Marzo 1993.

LABORAL, Práctica Jurídico-Administrativa, Ediciones Contables y Administrativas,
S.A. de C. V., Año I, Número 7, Abril 1993.

LABORAL, Práctica Jurídico-Administrativa, Ediciones Contables y Administrativas,
S.A. de C. V., Año I, Número 8, Mayo 1993.