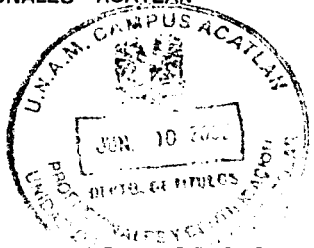


285



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLAN"**



**LA INOBSERVANCIA DE MANERA OFICIOSA
DEL ARTICULO 824, EN LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO DEJA EN ESTADO DE INDEFENSION
A LA CLASE TRABAJADORA**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS ROJAS MARTINEZ

ASESOR: LIC. ALIVAR HERNANDEZ RAMIREZ

JUNIO 2002



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS:

A MI MADRE Y TÍOS:

Para ellos, mi eterna gratitud y cariño por el apoyo moral y sus sabios consejos, pues lograron verme realizado como profesionista, al darme todo lo que a su alcance tuvieron para lograr la meta deseada.

SRA. EMILIA ROJAS MARTÍNEZ
SR. ANTONIO TEXIS MORALES
SRA. MARÍA DE LA LUZ ROJAS
MARTÍNEZ.

A MIS HERMANOS Y PRIMOS:

Que en su momento oportuno, depositaron confianza y me alentaron hacia la superación.

GUADALUPE

MARÍA DE LA LUZ

CLARA

ISABEL GABRIELA

TOMÁS

BRÍJIDO

ARTURO

MAURO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A MIS FAMILIARES:

Mi eterno respeto y admiración por su apoyo moral.

FERNANDO

LUIS ANTONIO

IRENE

SARA

SILVIA

MIGUEL ANGEL

ARACELI

A MIS SOBRINOS:

Que con el ejemplo que les lego, me superen y logren más allá de sus anhelos deseados.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE GENERACIÓN:

Mis respetos, admiración y cordialidad.

A LOS ABOGADOS:

Que me han dado orientaciones y alientos para emprender el amplio campo del litigio, mis sinceros agradecimientos.

A MIS MAESTROS DE LA UNIVERSIDAD:

Que sin egoísmo, me transmitieron sus conocimientos y experiencias, mi eterna gratitud.

AL LIC. ALIVAR HERNÁNDEZ RAMÍREZ:

Por su brillante dirección en la elaboración de mi tesis.

AL H. JURADO:

Al someter a su digna consideración el presente trabajo, no van a encontrar nada nuevo, sin embargo, pienso que son muchos los errores que existen, pero apelando a su consideración, lo sabrán considerar, atendiendo a la inexperiencia de quien empieza en el apostolado del litigio que es un campo amplio.

Y MUY ESPECIAL, A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

Por la oportunidad que me brindó para formar parte de sus egresados y poner en alto el nombre de la Universidad.

“El hombre que ante la perspectiva de un lucro prefiere la justicia; que viendo el peligro sacrifica su vida y que no olvida sus principios, es un hombre cabal”.

INDICE

Introducción

Capitulo Primero

Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo

1.1. En Europa	4
1.1.1. Inglaterra	5
1.1.2. Francia	8
1.2. En Estados Unidos de Norteamérica	11
1.3. En México	13
1.3.1. Epoca Prehispanica	13
1.3.2. La Colonia	15
1.3.3. Independencia	19
1.3.4. Constitución Política de 1917	24
1.3.5. Ley Federal del Trabajo (1931 y 1970)	26
1.3.6. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo	28

Capitulo Segundo

Conceptos generales

2.1. Derecho del Trabajo.....	32
2.2. Trabajo y trabajador	38
2.3. Patrón e intermediario	41
2.4. Empresa y establecimiento	42
2.5. Salario y jornada de trabajo	44
2.6. Relaciones individuales de trabajo	49
2.7. Relaciones colectivas de trabajo.....	50
2.8. Derecho Procesal del Trabajo	52
2.9. Sujetos de la relación procesal del trabajo	54
2.10. Procedimiento laboral	56
2.11. Laudo	60

Capitulo Tercero

Análisis crítico del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo

3.1. La Inaplicabilidad Oficiosa del Artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.....	64
3.2. La Inoperabilidad de la Oficiosidad como Suplencia de la Queja	67
3.3. Es una violación al principio de equidad	70

3.4. La Oficiosidad de la Prueba Pericial	72
3.5. La Defensa como Derecho Constitucional	77
Capitulo Cuarto	
Exposición de un caso práctico	
4.1. Presentación de la demanda	81
4.2. Admisión de la demanda y señalamiento de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y emplazamiento	81
4.3. Desahogo de la audiencia de conciliación, de demanda, excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas	82
4.4. Desahogo de pruebas	87
4.5. Alegatos y laudo	88
4.6. Amparo Directo	90
Conclusiones	96
Bibliografía	98
Anexo copias certificadas	101

OBJETIVO GENERAL

El objetivo del presente trabajo de tesis tiene como finalidad hacer un análisis crítico constructivo del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo en defensa del obrero, pues por costumbre las JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE omiten su aplicación en todos los procedimientos, que ahí se ventilan y su no aplicación de manera oficiosa, constituye una clara violación al procedimiento y en especial a dicho precepto legal en perjuicio del obrero y con ello deja en completo estado de indefensión a la clase trabajadora. Lo anterior de acuerdo al siguiente razonamiento lógico-jurídico: EL DERECHO DEL TRABAJO corresponde a una rama del Derecho Social y dentro de la sociedad la clase trabajadora es la más importante por ser generadora de riqueza, en consecuencia LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO se hizo para la defensa de los derechos de los trabajadores.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCION

En el presente trabajo expongo el tema relativo a la inobservancia de manera oficiosa del artículo 824 en la Ley Federal de Trabajo, que deja en estado de indefensión a la clase trabajadora.

El objetivo del presente trabajo de tesis tiene como finalidad hacer un análisis constructivo del artículo 824 en la Ley Federal del Trabajo en defensa del obrero, pues por costumbre las Juntas de Conciliación y Arbitraje omiten su aplicación de manera oficiosa, constituye una clara violación al procedimiento y en especial a dicho precepto legal en perjuicio del obrero y con ello deja en completo estado de indefensión a la clase trabajadora. Lo anterior de acuerdo al siguiente razonamiento lógico - jurídico: El Derecho del Trabajo corresponde a una rama del Derecho Social y dentro de la Sociedad la clase trabajadora es la más importante por ser generadora de riqueza, en consecuencia la Ley Federal del Trabajo se hizo para la defensa de los derechos de los trabajadores.

El trabajo que presento se integra de cuatro capítulos. En el capítulo primero describo de manera general los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, a partir del surgimiento de los talleres artesanales que aparecieron en Europa a finales de la edad media donde tienen lugar las primeras manifestaciones las relaciones obrero - patronales modernas y por ende la lucha de los trabajadores y los primeros brotes de la legislación laboral; subsecuentemente expongo a grandes líneas la lucha de los trabajadores Ingleses, Franceses y con la lucha de los trabajadores de los Estados Unidos de América que libraron a finales del siglo XIX. Culminando con los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo de nuestro país a partir de la época Prehispanica hasta la actualidad.

Una vez abordados los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo a nivel general en el capítulo segundo expongo los conceptos

generales, básicos del Derecho del Trabajo, necesarios para comprender cuestiones relativas del tema que desarrollo en este trabajo de tesis.

En el capítulo tercero realizo un análisis crítico del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a la inaplicabilidad oficiosa del citado artículo, la inoperabilidad de la oficiosa como suplencia de la queja, violación al principio de equidad, la oficiosa de la prueba pericial y la defensa como derecho Constitucional.

Por último, en el cuarto capítulo desarrollo la exposición de un caso práctico de un juicio laboral ordinario en todas sus etapas.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. En Europa

Los antecedentes históricos más remotos del derecho del Trabajo los encontramos en las ciudades europeas de la época feudal, concretamente en los talleres artesanales.

Dichos talleres aparecieron debido al gran impulso de los oficios y del comercio en el seno mismo de los feudos, donde las relaciones sociales de producción se establecían entre el señor feudal y los campesinos y siervos, principalmente, sin embargo, dentro de los feudos también se encontraban, hábiles artesanos que fabricaban herramientas de trabajo, objetos y utensilios que vendían en el mercado dentro de los mismos feudos. De esta manera la producción agrícola-artesanal era de carácter local, con el transcurso del tiempo los artesanos y comerciantes vendían ya sus productos y mercancías en lugares exteriores de los feudos, en un cruce de caminos fuera de los conventos, donde más tarde terminaron por establecerse de manera permanente dando origen así al surgimiento de las ciudades medievales.

En las ciudades, los artesanos emigrados de los feudos establecieron sus talleres donde en un principio eran auxiliados en sus labores por miembros de su familia, pero debido a la demanda de sus productos tuvieron la necesidad de contratar mano de obra, trabajadores, éstos eran los oficiales y aprendices.

Los maestros artesanos se organizaron en gremios, con la finalidad de regular la producción y mantener en explotación a los oficiales y aprendices, puesto que estos últimos además de recibir salarios miserables difícilmente podían aspirar a convertirse en maestros artesanos. Como un medio de defensa de la explotación de que eran objeto, fundaron las "hermandades o asociaciones mutualistas" bajo la

tutela de un "Santo Patrono" para evitar la represión. Estas organizaciones tenían la finalidad de ayudar a un trabajador que hubiese quedado sin trabajo, tuviera un problema de carácter económico, familiar, etc.

De esta manera los gremios de artesanos son las primeras organizaciones patronales y las asociaciones mutualistas de los oficiales y aprendices constituyen el antecedente del sindicalismo obrero moderno, e incluso las normas que regulaban los gremios y el funcionamiento de las asociaciones mutualistas conforman los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, en el viejo Continente.

1.1.1. Inglaterra

Es en Inglaterra donde surge el Capitalismo y con ello la aparición de dos clases sociales con intereses antagónicos e irreconciliable: la burguesía y el proletariado. Debido a este proceso histórico es como va conformándose un conjunto de normas jurídicas que regularán las relaciones obrero patronales, el derecho del trabajo.

No obstante, la legislación laboral fue producto de la lucha que realizaron los trabajadores, no fue una concesión del Estado. Ello quedó constatado en las luchas de carácter económico político que realizaron los trabajadores de todo el mundo, pero primeramente en Inglaterra a finales del siglo XVIII y hasta la segunda mitad del siglo XIX. Nos referimos al movimiento obrero Luddista y Cartista.

"Hasta 1825 el movimiento obrero inglés se caracteriza por la escasa participación en la actividad revolucionaria, que protagonizan principalmente las clases medias, y por la falta de organización y de unidad. Dos formas de protesta tienen lugar en esta etapa: una corriente que propugnaba la destrucción de las máquinas, conocida con

el nombre de "luddismo", y un movimiento político de signo radical vinculado a la Revolución Francesa.

Del luddismo (que recibe el nombre del tejedor Ned Ludd, pionero según ciertas versiones, de la destrucción de máquinas) hay antecedentes desde el siglo XVIII se promulga la ley para la protección de las máquinas. Pero la oleada luddista más conocida tiene lugar a principios del siglo XIX cuando la aplicación del vapor se generaliza en la industria textil. Es entonces cuando proliferan las amenazas contra los patrones que instalan máquinas y cuando se produce la destrucción de muchos telares mecánicos. En 1812 una ley condena a muerte a los destructores de máquinas y en 1813 dieciocho dirigentes luddistas son ejecutados en York. Esta represión no impide que se reproduzca el luddismo en el campo en 1830" ¹

Un importante grupo de trabajadores se percató que la causa de sus males, de su explotación no radica en las máquinas, por ello empiezan a luchar por lograr una legislación favorable a sus intereses, principalmente la libertad de coalición de los trabajadores finalmente reconocida por el gobierno en 1824.

"En 1825 una ola de huelgas hizo que el gobierno revocase la Ley de 1824 y restringiese la libertad de asociación, limitándose el ejercicio de la huelga.

A partir de entonces hubo un amplio movimiento de organización profesional. Las asociaciones obreras, Trade Unions, existían desde hacia tiempo pero carecían de efectividad; por esto surgió la idea de crear una gran asociación. En 1829 John Doherty crea la Unión General de Hiladores del Reino Unido. Esta confederación de sindicatos textiles era el primer intento de unidad obrera y tenía como meta la reducción de la jornada laboral y la creación de un fondo de ayuda con las aportaciones de todos los miembros. A pesar del fracaso de esta primera tentativa, en 1830 Doherty crea la National Association for the Protection of Labour que agrupa a 150

¹ Páez Camino, Feliciano y Llorente Herrero Pilar. Historia del Mundo Contemporáneo, Los movimientos sociales (hasta 1914), p. 18.

asociaciones de los sectores textil, metalúrgico y minero, con un total de cien mil miembros. La asociación tiene un semanario *The Voice of the People* que apoya la campaña radical a favor de la reforma electoral.

La agitación obrera logra imponer la Reform Act de 1832; la ansiada reforma electoral por la que habían luchado los obreros amplía el número de votantes hasta un millón, pero los obreros siguen sin poder votar. La desmoralización se pone de manifiesto con la disolución en 1833 de la asociación de la construcción que había sido la más activa. Ese mismo año se promulga la Factory Act, primera Ley de Protección de Trabajo: los menores de doce años no podrán trabajar más de ocho horas y para los menores de dieciocho años la jornada laboral queda fijada en doce horas. Se crean también las primeras inspecciones de trabajo, que serán poco efectivas." ²

Después de la organización cooperativista de los trabajadores fomentada por Robert Owen en 1833 y 1834 que fracasa por la oposición del gobierno y de los empresarios, el movimiento obrero Inglés emprende la lucha de carácter político, el Cartismo.

"Una carta enviada en 1838 por Londoner Working Men's Association al Parlamento da nombre al movimiento Cartista. En la carta se solicitaba: sufragio universal y secreto, parlamentos anuales, supresión del certificado de propiedad para los miembros del parlamento, sueldo para los parlamentarios y circunscripciones territoriales iguales. Dos corrientes destacan: la moderada, encabezada por Lovett, que propugna la agitación propagandista y la alianza con la burguesía para defender intereses políticos comunes; y la radical de O'Brien y O'Connors que proponen la huelga general como forma predominante de lucha.

Ya en 1839, en la primera convención Cartista de Londres, ambas tendencias se enfrentan poniendo en peligro la supervivencia del movimiento. La crisis económica favorece el triunfo de la tendencia

² Páez Camino, Feliciano y Llorente Herrero Pilar. Op. Cit; p. 19.

radical y la agitación se generaliza con la huelga de 1824, mientras los moderados acaban integrándose en la acción de las clases medias. La represión del gobierno y la recuperación económica merman la actividad del movimiento pero éste persevera y consigue en 1847 la Jornada laboral de diez horas, unida a otras reformas que favorecen a la burguesía y a los obreros: supresión de aduanas para los cereales, reforma del Código Penal, ampliación de la libertad de prensa, etc." ³

A mi juicio, lo anteriormente expuesto constituye los antecedentes históricos de la legislación laboral, no solo en Inglaterra, sino a nivel mundial.

1.1.2. Francia

En Francia encontramos también importantes antecedentes del Derecho del Trabajo, puesto que "la sociedad burguesa se había ido gestando ya en el seno del régimen feudal. La revolución burguesa no hizo más que sellar la bancarrota del orden social heredado de la Edad Media, después que el desarrollo industrial, no sólo de Francia, sino de toda Europa. Lo había condenado a muerte". ⁴ Esto es a finales del siglo XVIII iba desarrollándose con intensidad en formar el sistema de producción capitalista y con ello, aparecían las clases sociales antagónicas propias de este régimen; la burguesía y el proletariado y las primeras manifestaciones de su lucha que daría lugar a una incipiente legislación laboral.

En efecto, durante los principales acontecimientos de la Gran Revolución Francesa encabezada por la burguesía en 1789 los trabajadores franceses, además de luchar por conquistar el poder político, también pugnaron por lograr una legislación laboral favorable o al menos combatir a través de las huelgas las leyes contrarias a sus intereses, como ejemplo la Ley Chapelier que prohibía las coaliciones obreras y el derecho de huelga proclamada el 14 de Junio de 1791, propuesta de un diputado de la Asamblea Constituyente, llamado Ley

³ *Ibidem.*, p. 20.

⁴ Duncker, Herman. Historia del movimiento obrero, p. 12.

Chapelier. "el Parlamento pretendía justificar esta medida, diciendo que la organización de asociaciones era contraria al principio de la igualdad humana" ⁵

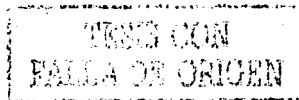
La ley de Chapelier, fue abrogada en el año de 1864.

" La Revolución Francesa inicia el régimen liberal. Proclamada en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que "todos los hombres nacen libres e iguales en derechos" y que "el fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre".

Se reconocían, de esta guisa, a todos los seres humanos derechos naturales e imprescriptibles y se postulaba al hombre como fin de la actividad política. Esto significa un avance en el camino de la humanidad hacia el progreso; el hombre queda liberado frente al Estado y es el fin de la actividad política. Pero, al mismo tiempo, se consagraba el régimen liberal como el sistema al que debería ajustarse toda la vida económica, política y social. Deberían ser las fuerzas económicas entregadas a su libre juego y la actividad de los particulares, las que rigieran la vida de la colectividad y se pensaba que ese libre juego de las fuerzas económicas haría por sí solo la felicidad de los hombres. El Estado tenía como fin, según la definición Kantiana "asegurar la coexistencia de las libertades" y su actividad consistiría en "dejar hacer, dejar pasar" para no interferir con la de los particulares.

El trabajo estaba regulado exclusivamente por estipulaciones contractuales. Se estimaba que si todos los hombres eran libres e iguales, ellos deberían pactar las condiciones que regularían sus servicios, porque se consideraba que siendo el hombre libre e igual a los demás, nadie iba a ser tan absurdo de pactar una injusticia contra sí mismo. "Quien dice contractual, afirmaba Fovillé, dice justo". No había, en consecuencia, ninguna norma protectora del trabajo; ninguna norma que protegiera el salario, ninguna que fijará un salario mínimo;

⁵ Duncker, Herman. Op. Cit. p. 26.



no había limitación de jornadas; no había ninguna norma que regulará el descanso; no había estabilidad en el empleo; no había protección contra riesgos de trabajo; no había norma alguna que tomará en cuenta la debilidad de los niños y de las mujeres.

En cambio, si había una norma que rompía la supuesta igualdad en beneficio del patrón, porque el artículo 1781 del Código de Napoleón, establecía que el dicho del patrón, en caso de litigio, sería considerado como cierto, por lo que correspondía al monto de los salarios, a los pagos hechos en el año anterior y a los adelantos hechos en el año que corriera. Y cuando se planteó la pregunta de si podía admitirse prueba en contrario, se dijo que no, porque ello pondría en graves aprietos a los empresarios, puesto que los trabajadores siempre encontrarían entre sus compañeros testigos que declararían falsamente.

La asociación profesional estaba prohibida e inclusive se consideraba delictuosa. Recuerdan ustedes la famosa ley del Consejero Le Chapelier que consideraban un delito que los hombres se agruparan para defender sus "pretendidos intereses comunes", porque se partía de la base, y así lo establece también la propia Declaración de Derechos, que no debía existir "ninguna autoridad o grupo intermedio entre el Estado y los individuos".

En el Código Civil de Napoleón, el contrato de trabajo se regía también por las normas que regulaban el arrendamiento, como si el trabajo de los hombres pudiera regirse por las leyes que rigen el tráfico de las cosas. Sesenta y siete artículos estaban dedicados al arrendamiento de las cosas y sólo dos al contrato de servicios de los hombres.

La libertad contractual, ante una desigualdad de condiciones reales, se redujo a la opción de escoger entre morirse de hambre o aceptar condiciones injustas de trabajo. La declaración de que todos los hombres son libres e iguales, se convirtió en una burla sangrienta para

quienes sufrían el contraste entre una libertad formal y el padecimiento de servidumbres reales.

La violencia de estos abusos generó un movimiento de protesta entre quienes lo sufrían y la opinión pública. Además, la concentración de los trabajadores en grandes centros de trabajo como consecuencia del maquinismo, dio origen a la formación de una conciencia de clase. Fueron así naciendo, al margen del derecho, los sindicatos o agrupaciones profesionales y obligándose a los Estados, ante la fuerza de la opinión, a expedir algunas leyes protectoras del derecho del trabajo, algunas impresionantes como el Acta de Salud e Industria de Inglaterra de 1802, del Ministro Robert Peel que prohibía el trabajo de menores. A partir de entonces y hasta 1848 se expidieron, en diversos países, leyes en que se prohibía el trabajo de niños de ocho a diez años. En nuestro país, el laudo arbitral dictado por el Gral. Pofirio Díaz en ocasión del conflicto textil de 1906 y, publicado el 5 de enero de 1907 señaló que "no se utilizaría el servicio de niños menores de siete años.

A esto, había que añadir la acción política de los trabajadores que largos años lucharon por el sufragio universal... pero, una vez que se logró este sufragio universal, la fuerza del número de los trabajadores va presionando políticamente para que surjan leyes que los protejan.

La crítica de los pensadores y juristas al sistema liberal, va también dando nacimiento y consolidando la evolución del derecho del trabajo." ⁶

1.2. Estados Unidos de Norteamérica

A partir de 1865, con la eliminación de los obstáculos feudales hacia el interior, representados por el sur esclavista, los Estados Unidos estaban listos para un desarrollo capitalista.

⁶Campillo Sainz, José. Naturaleza y Concepto del derecho del Trabajo, pp 19-24.

En el último tercio del siglo XIX, con la aparición de la electricidad y los ferrocarriles, la industria norteamericana se perfila hacia una gran industria capitalista, y con ello va surgiendo también una clase obrera que al igual que la clase obrera mundial sufre las injusticias, la opresión, la sobre explotación capitalista que provoca el descontento y la decisión de lucha de los trabajadores.

Sin embargo, es importante señalar que la clase obrera norteamericana se componía de inmigrantes europeos que ya tenían una cultura política obrera y experiencia en lucha sindical y política librada en Europa. Esto explica el porque es precisamente en los Estados Unidos donde más temprano se comienza a aceptar la idea de legislar en favor de la jornada de las ocho horas. En efecto el 25 de junio de 1868 se decreta, por primera vez, una ley que se conoce como la ley INGERSOLL, en la cual se establece el derecho de los burócratas del gobierno a no trabajar más de ocho horas diarias. Para los demás trabajadores la jornada promedio seguía siendo hasta de catorce horas diarias lo que originó una serie de huelgas de los trabajadores estadounidenses que terminan en el enfrentamiento con la policía y el ejército a saber: la huelga de 1879 en Nueva York, con caracteres violentos por que los obreros no solamente se niegan a volver a sus fabricas, sino que enfrentan con armas a la policía; la huelga de los ferroviarios y los mineros en 1877; y la huelga de los obreros de Pittsbourgh en ese mismo año, en la que los trabajadores se enfrentaron con el ejército, la lucha duró varios días, finalmente fueron sometidos.

Así pues, la clase obrera norteamericana pronto llega a plantearse la necesidad de realizar la huelga general para mejorar sus condiciones de trabajo e imponer la jornada de ocho horas.

En 1881, se funda la American Federation of Labour (A.F.L.) primera organización de carácter nacional que comenzó a abanderar las inquietudes de todo el movimiento obrero norteamericano. Esta organización obrera, en su Congreso de 1875, acuerda fijar la protesta

general de los obreros norteamericanos por el primero de mayo de 1886.

En dicha fecha, cuarenta mil obreros de Chicago, se declaran en huelga. El día tres de mayo los huelguistas al realizar un mitin frente a la fábrica de maquinaria "Cirus McCormick", son reprimidos por la policía. El saldo son, seis muertos y cincuenta heridos. El cuatro de mayo de 1886 se lleva a cabo un mitin en la plaza Haymarket de Chicago, había sido un acto pacífico, sin embargo, cuando ya el mitin se disolvía, alguien arrojó una bomba entre la masa, lo que fue el pretexto para que la policía disparara contra la multitud, la plaza Haymarket quedó empapada con sangre obrera. La represión continuó con el encarcelamiento de ciertos trabajadores, otros tantos expulsados y perseguidos, hasta que abandonaron el país, pero otros, los principales líderes del movimiento obrero fueron condenados a la pena capital (August Spies, Adolph Fischer, George Engel, Lovis Lingg, Michael Schwab, Samuel Fierden, Albert Pearsons), excepto Oscar Neebe, el cual fue condenado a 15 años de prisión, todos ellos han pasado a la historia como los mártires de Chicago. Michael Schwab y Samuel Fierden fueron amnistados cambiándoseles la pena de muerte por la de cadena perpetua.

He aquí un importante antecedente de las luchas de los trabajadores por mejorar sus condiciones de trabajo, por la reducción de la jornada de trabajo y por lo tanto del derecho del trabajo.

1.3. En México

1.3.1 Epoca Prehispanica

Al momento de la conquista española, sobre los pueblos de mesoamérica, estos se encontraban en el modo de producción esclavista de carácter tributario. De este modo no podemos hablar todavía de la existencia de una clase obrera propiamente dicha. Sin

embargo si podemos considerar a los artesanos aztecas y de otros pueblos de mesoamérica como los antecesores más remotos de los obreros mexicanos actuales. El oficial de la pluma "... es el único hábil e ingenioso en el oficio..." "... al fin muy hábil para aplicarlas (las plumas) a su propósito"; el platero "... tiene buena mano..."; el herrero "... es vivo, hábil, de buen juicio y sentido en sus obras..."; el lapidario era "... buen conocedor de piedras..."; el cantero "...ligero y diestro en labrar y aderezar cualquier piedra ..."; el pintor "... tiene buena mano y gracia en lo pintar, y considera muy bien lo que ha de pintar y matiza muy bien la pintura, y sabe hacer las sombras y los leños, follajes ..."; el cantor "... alza la voz y canta claro, levanta y baja la voz, compone cualquier canto de su ingenio ..."; el sastre "... sabe cortar, proporcionar y coser bien la ropa ..."; el hilador "... lo que hila va parejo y delgado, y bien torcido ... y al fin en su oficio es perseverante y diligente ..."; el tejedor o tejedora saben "... tupir muy bien ..."; el ollero es "... buen conocedor del barro, sabe y piensa muy bien el modo y la forma de hacer ollas de cualquier suerte que quiere ..."; la hilandera sabe "... hilar delgado y parejo ..."; la costurera sabe diestramente "... echar buena labor en todo lo que labra ..."; el tintorero de la lana que vende es "... bien teñida y dábale buen punto ..."

Tanto en la gran capital de la alianza - México - Tenochtitlán - como en todas las ciudades importantes, los artesanos vivían en un sitio especial. Cada oficio tenía su numem protector, al cual se le hacían grandes fiestas. Inclusive había un trabajo de mercado organizado: "...hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad (México), todos los días muchas personas trabajadores y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales". 7

Como un antecedente importante del Derecho Laboral de la época en cuestión, es el hecho de que el Derecho Civil Azteca, reguló el contrato de trabajo, el cual era de carácter consensual, aunque a veces para su perfeccionamiento se requería de algunos testigos.

⁷ Carrillo Azpeitia, Rafael. El Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912, p. 42.

1.3.2. La Colonia

Durante la época colonial los antecedentes del derecho del trabajo los encontramos en los gremios de artesanos, en los obrajes y en las luchas que libraron trabajadores de la Nueva España.

"Los primeros gremios de artesanos se constituyen en México, en el curso de la primera mitad del siglo XVI. Siguiendo la tradición europea, los artesanos elaboraron las ordenanzas de sus respectivos gremios que, para tener la exclusividad de ejercer un oficio y vender el producto de su trabajo, deben ser sancionados por la autoridad municipal. La organización gremial procuraba la protección de sus afiliados, persiguiendo la competencia desleal y asegurando el mercado para sus productos. Las ordenanzas señalaban minuciosamente los salarios, la duración de las jornadas de trabajo y los precios a que deberían vender los bienes elaborados; indicaban la calidad de las materias primas, peso y dimensiones de la obra, el instrumental que se debía usar e inclusive la época del año en que era menester realizar determinadas manipulaciones.

Orozco y Berra en su relación de conquistadores cita a Bartolomé González, Alfonso Hernando, Francisco Gutiérrez y otro de nombre Lorenzo, como herreros de oficio. Ello explica el por que el cabildo metropolitano reunido en la casa de Cortes en Coyoacán, haya expedido tan tempranamente, el 15 de marzo de 1524, la primera ordenanza de herreros" ⁸

"A juzgar por el compendio de las Ordenanzas que hizo el Lic. Francisco del Barrio Lorenzot en el siglo XVIII y de acuerdo con las fechas en que fueron confirmadas o dadas por el Virrey, se expidieron 223 Ordenanzas en total..." ⁹

De esta manera las Ordenanzas de gremios de la Nueva España, constituyen un importante antecedente de la Legislación Laboral de nuestro país.

⁸ Ibidem, p.41

⁹ Santiago Cruz. Francisco, Las Artes y los Gremios en la Nueva España, citado por Carrillo Azpeitia Rafael. El movimiento Obrero Mexicano. 1823 - 1912. p.42.

Debido a la creciente demanda de mercancías por parte de la población novohispana desde el primer tercio del siglo XVI, se crearon los obrajes en la Nueva España.

"La necesidad creó obrajes diversos, pues además de los dedicados al laboreo de la lana, la seda y el algodón se fundaron como los "obradores" de tocinería, de pan y los de loza. Nacieron en los primeros años del nuevo régimen y posiblemente antes o cuando menos simultáneamente a los talleres artesanales, lucrándose sus dueños del privilegio político que permitía a los conquistadores y colonos españoles a disponer tanto de los recursos naturales del país, como y sobre todo de la fuerza de trabajo de los vencidos, pese a todas las disposiciones reales en contrario.

Las crecidas ganancias que proporcionaron a sus dueños llevaron a éstos a echar mano de los expedientes más brutales para asegurarse mano de obra y explotarla sin misericordia. Vázquez de Espinoza nos describe con gran vigor la condición de los infelices indios que trabajaban en los obrajes: "Hay en esta ciudad - Puebla -, grandes obrajes en que se labran cantidad de paños finos, jerguesas, cordalietas en que tienen gentiles ganancias, por ser este trato grueso en la tierra y aún los que tienen obrajes, son gentiles en su cristiandad, los cuales para tener sus obrajes aviados con gente para la labor de los paños y cordelietas tienen personas dedicadas y pagadas para engañar pobres inocentes, que viendo algún indio forastero, con engaños a algún achaque de que le lleve alguna cosa como un esportillero, pagándosele, lo llevan al obraje y entrando dentro le echan la trampa y nunca sale más el miserable de aquella cárcel, hasta que muere para enterrarle y de esta suerte han cogido y engañado muchos indios casados, con hijos que se han olvidado 20 años más y toda la vida sin que la mujer, ni hijos sepan de él, porque aunque quieren salir no pueden por el gran cuidado que tienen con la clausura los porteros; estos indios los ocupan en cardar, hilar, tejer y los demás menesteres

para labor de los paños y cordellets, en que los dueños tienen granjerías con tan injustos ilícitos medios.

Muy tempranamente comenzó la esclavitud ilegal en los obrajes y también la lucha de las autoridades virreinales contra ella. La Segunda Audiencia que gobernó la Nueva España de 1531 a 1535, designó una Junta integrada por el Obispo Fray Juan de Zumárraga, El Prior de Santo Domingo, el Marqués del Valle, los Oidores Salmerón, Maldonado, Ceynos y Vasco de Quiroga, el Comendador y Alguacil Mayor, Proaño, Bernardino Vázquez de Tapía, los vecinos de México Orduña y Santa Clara, dos religiosos de San Francisco y dos de Santo Domingo. Los trabajadores de esa Junta produjeron una cédula en la que se prohibió bajo fuertes sanciones el que se forzará a los indios a trabajar en los obrajes y a servir gratuitamente como tamemes.

Don Luis Chávez Orozco ha registrado las cédulas reales expedidas en diferentes ocasiones, intentando proteger a los indios: la primera de 9 de octubre de 1549; la segunda de 24 de noviembre de 1601; la tercera de 26 de mayo de 1609; la cuarta de 2 de febrero de 1660; la quinta, de 12 de octubre de 1670; la sexta, de 22 de febrero de 1680 y la séptima de 7 de noviembre de 1680. Pero fue el Virrey don Martín Enriquez de Almanza el que comprendiendo que los obrajes tenían que existir, reglamentó minuciosamente la forma en que los indios debían prestar sus servicios, recibir comida, salarios y atención médica. Sus notables ordenanzas datan de 1579 y revelan una cabal comprensión del fenómeno y un vigoroso y agudo esfuerzo para mejorar la triste condición de los indios" ¹⁰

Es así como las cédulas reales constituyen también importantes antecedentes del Derecho Laboral Mexicano.

En las luchas obreras que libraron los trabajadores de la nueva España, encontramos también antecedentes importantes del Derecho Laboral Mexicano.

¹⁰ Carrillo Azpeitia, Rafael, Op. Cit., pp. 60-65

La primera de que se tiene noticia es la de las minas de Taxco. En 1575 abandonaron el trabajo los carpinteros y albañiles, indios en su mayoría, exigiendo mayor jornal "por ser gente inclinada al hogar", éste, luego de conocer las investigaciones que ordeno practicar para determinar "lo que los indios podían merecer por cada día de su trabajo", fijó el salario que debían percibir y las sanciones para quienes incumplieran su determinación.

Hacia 1577, los vaqueros de Querétaro y de San Juan del Río suspendieron sus labores demandando también el aumento de su salario. Los pastores de esa región, que habían venido ganando de doce a treinta pesos anuales, comenzaron a pedir de cincuenta a doscientos pesos. Los propietarios del ganado los acusaron ante el Virrey de ser gente que gastaban sus salarios en borracheras y de que no tenían necesidad de nada más que el vestido. Decían además, que si los vaqueros no trabajaban se perderían las haciendas y se encarecería la carne. El virrey ordenó, en marzo de 1579, que se obligase a los vaqueros a volver al trabajo, señalando el salario máximo de cuarenta pesos para los pastores y de sesenta pesos para los "caudillos". Se prohibió a hacendados y mayordomos dar mayor salario que la cantidad señalada.

Digna mención, por la entidad afectada, fue también la huelga que tuvo lugar en julio de 1582 en la catedral de México. Debido a los bajos salarios que se les pagaban, abandonaron el trabajo, concertadamente, el maestro de capilla, el racionero, los cantores y ocho ministriles.

En tiempos del Virrey Martín de Mayorga, que gobernó a la Nueva España de 1779 a 1783. Se suscitó un fuerte descontento en la fábrica de cigarros de México, al pretenderse aumentar la cantidad de trabajo que debía realizar cada obrero, al enterarse de esta disposición, los obreros salieron de la fábrica y se dirigieron en masa al palacio virreinal. En el trayecto se les agregaron muchos otros trabajadores y todos, sin respetar la guardia, entraron al palacio haciendo gran ruido,

el virrey, obrando con gran prudencia, los escuchó y determinó darles un oficio dirigido al administrador de la fábrica ordenándole dejar sin efecto la disposición que había provocado el descontento de los obreros." ¹¹

Otra importante huelga que libraron los trabajadores Novohispanos fue la realizada en las minas de Real del Monte en el año de 1776 propiedad del filántropo Romero de Terreros. Dicha huelga tuvo como causa principal el hecho de haber aumentado el tequio y haber disminuido el partido (Costumbres de trabajo o condiciones de trabajo).

"En suma, los trabajadores acusaron a su patrón de modificar en su provecho condiciones de trabajo consagradas por la costumbre y pactadas con sus trabajadores y declaraban estar en su derecho a negarse a trabajar si no se satisfacían sus demandas. Dadas las largas horas que tenían que permanecer en la mina para completar el tequio, obtener una cantidad de metal excedente para el partido, su exiguo salario apenas les alcanzaba para pagar los alimentos que adquirirían en la propia mina, por lo que toda su esperanza de obtener un ingreso extra se cifraba en el partido." ¹²

Sin embargo, el sistema de partidos fue abolido en el año de 1771, pero la lucha de los trabajadores mineros de Real del Monte tiene una extraordinaria importancia como antecedente del Derecho del Trabajo en cuanto al derecho de huelga y al sindicalismo.

1.3.3. Independencia

Durante este período las luchas de los trabajadores mexicanos y por ende los antecedentes del Derecho del Trabajo Mexicano, presentan el siguiente panorama:

¹¹ Carrillo Azpeitia, Rafael, Op. Cit., pp. 87-88

¹² Carrillo Azpeitia, Rafael, Op. Cit., p. 91

"La lucha del proletariado mexicano por sus derechos se inició a mediados del siglo XIX, poco después del surgimiento de los primeros grupos de obreros fabriles.

Al pasar el tiempo el proletariado mexicano comenzó a manifestar la tendencia a aglutinarse en sus propias organizaciones de clase. Las sociedades mutualistas contribuyeron a esto en cierta medida, ya que en ellas los obreros comenzaron a formarse una idea de los problemas sociales, de los derechos por los que debían luchar y de la solidaridad entre los trabajadores. La primera sociedad mutualista en México fue constituida en 1853 y denominada "Sociedad Particular de Socorros Mutuos". Hacia 1870 en los Estados de México, Oaxaca, Puebla, Zacatecas, etcétera, habían aparecido organizaciones semejantes."

En 1872 fue creado en Gran Círculo de Obreros de México, el cual agrupaba a todas las sociedades, hermandades y cofradías de la época. La formación de esta organización puede considerarse como el primer paso del proletariado mexicano para la formación de una unión obrera a nivel nacional.

En este período se produjeron las primeras huelgas importantes demandando aumento de salario y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Una de las más brillantes páginas en la historia del movimiento obrero en México fue la huelga de mineros de Pachuca y Real del Monte que se prolongó de agosto de 1874 a enero de 1875. La huelga terminó con el triunfo de los obreros y de acuerdo al convenio, los patrones se comprometían a mejorar las condiciones de trabajo. En 1877 estalló la huelga de obreros textiles en la fábrica "La fama Montañesa", en Tlalpan. Los obreros exigían la reducción de la jornada de 14 horas, la supresión de la tienda de raya, la prohibición del trabajo nocturno y la introducción de servicio médico.

La lucha huelguística de finales del siglo XIX y principios del XX, había adoptado ya un carácter masivo. Durante la dictadura de Díaz se registraron en el país más de 250 huelgas. Las huelgas estallaban entre

los ferrocarrileros, en la industria textil, la tabaquera, la minera y estibadores.

Una de las más importantes movilizaciones del proletariado mexicano durante la primera década del siglo XX, fue la huelga en las minas de Cananea, propiedad de la Consolidated Cananea Copper Company. En esta huelga participaron 5300 mineros mexicanos.

La huelga de inició el 31 de mayo de 1906. Los huelguistas exigían a los empresarios el establecimiento de la jornada de ocho horas, salario mínimo diario de 5 pesos, igualdad de condiciones en el trabajo con los obreros norteamericanos, el derecho a ocupar puestos que anteriormente desempeñaban americanos y, finalmente, demandaban que se limitara el número de obreros extranjeros al 25%. El 1o. de junio los huelguistas realizaron una manifestación en la que participaron 3000 trabajadores. Los empresarios norteamericanos, ayudados por la policía local organizaron una provocación y se produjo un encuentro entre la policía y los mineros inermes, con un saldo de 10 obreros muertos. Como respuesta, los obreros realizaron una segunda manifestación todavía más imponente. La huelga adquirió un carácter general. Los empresarios norteamericanos asustados por el ascenso de la lucha obrera, solicitaron ayuda al gobernador del Estado. Soldados norteamericanos se introdujeron en Cananea y así lograron someter la huelga. Los dirigentes de la huelga fueron aprehendidos y condenados a largos años de prisión.

En diciembre de 1906, siete meses después de los acontecimientos de Cananea, se declararon en huelga los obreros textiles de las fabricas de Puebla y Orizaba. La ola huelguística que abarcó a las ciudades de Nogales, Santa Rosa y Río Blanco se extendió a toda la región textil. Las principales demandas de los obreros eran: aumento de salarios, mejoramiento de las condiciones de trabajo, reducción de la jornada de 14 a 12 horas. Simultáneamente los obreros lanzaron las consignas de "muera Porfirio Díaz", "Viva la revolución obrera". Contra los huelguistas fue lanzado un batallón de infantería. Según datos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN.

oficiales, el 7 de enero de 1907 en la región de Río Blanco hubo cientos de obreros muertos.

Así, hacia finales del siglo XIX y principios del XX, el proletariado mexicano había dado a conocer su presencia. En la lucha huelguística, que en ocasiones llevó a encuentros sangrientos, el obrero participaba más activamente por el mejoramiento de su situación económica, por la reducción de la jornada de trabajo y por el mejoramiento de otras condiciones de trabajo.

El fortalecimiento de la lucha de los obreros iba acompañado de aumento en su organización, y con la formación de multitud de coaliciones. Los primeros en organizarse en sindicatos fueron los obreros ferrocarrileros. Su inicial organización fue el Consejo Supremo de Trabajadores Ferrocarrileros. En 1900 en Puebla apareció la Unión Mexicana de Mecánicos y en 1903 en la ciudad de México se fundó la Sociedad de Hermanos Caldereros. En esa misma época fueron fundadas las primeras organizaciones sindicales de canteros y la de los obreros de la industria tabacalera.

En 1906 los obreros textiles se reunieron en el Gran Círculo de Obreros Libres, fundado en Orizaba, Veracruz. El Círculo contaba con 80 secciones en otras regiones del país.

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, intelectuales revolucionarios de aquel tiempo, formaron en 1905 el Partido Liberal Mexicano. En su Programa y Manifiesto al pueblo mexicano, el Partido Liberal llamaba a luchar activamente contra la dictadura de Díaz, exigían transformaciones sociales, proponía suprimir el sistema de reelección presidencial y de gobernadores de los estados, limitar el poderío de la iglesia y la nacionalización de sus bienes, etc. el programa preveía la dotación de tierras al campesino, el establecimiento de la jornada de ocho horas y del salario mínimo, descanso semanal obligatorio y limitación del trabajo de menores.

Frente al ascenso del movimiento obrero, que implicaba un incremento en su organización y en la ayuda mutua del proletariado, el gobierno de Madero recurrió a la demagogia y a la manipulación. A fines de 1911 fue creada la "Gran Liga Obrera", dependiente del Departamento de Trabajo. Los círculos gobernantes pretendían atraer a la Liga a los principales dirigentes de las organizaciones obreras. En julio de 1912 se convocó a un congreso entre empresarios y obreros de la industria textil con el supuesto propósito de resolver un conflicto que se venía produciendo en esta rama.

Pero a pesar de los intentos del gobierno de obstaculizar el desarrollo del movimiento obrero, éste continuó desenvolviéndose y se incrementó el número de organizaciones obreras. Además, se observó una marcada tendencia a la organización obrera por sectores. En la ciudad de México se formaron sindicatos de tranviarios, panaderos, canteros, zapateros, sastres, etcétera. En mayo de 1911 se creó la Confederación Tipográfica de México que, posteriormente, cambiaría su nombre por el de Confederación Nacional de Artes Gráficas; en junio se fundó la Unión de Canteros Mexicanos.

Por este tiempo salieron de prisión Flores Magón y otros destacados miembros del Partido Liberal, quienes fundaron el comité organizador de la "Confederación Nacional de Trabajadores", cuyo fin era la lucha por el mejoramiento de la situación económica de la clase obrera. El lema "Tierra Libertad" pasó a ser la consigna del comité. La Casa del Obrero Mundial, fundada en julio de 1912 se convirtió en el centro del sindicalismo no revolucionario. La COM reunía a multitud de organizaciones obreras y realizó una eficaz propaganda anticapitalista en las filas del proletariado mexicano. Con el firme apoyo de la Casa del Obrero Mundial empezaron a surgir en distintas regiones del país sindicatos combativos.

Mediante el soborno y la demagogia el gobierno de Carranza (1915-1920) logró obtener el apoyo de algunos dirigentes de la Casa del Obrero Mundial. El 18 de febrero de 1915 fue firmado un pacto de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

colaboración entre las Casa del Obrero Mundial y el gobierno constitucionalista. En un manifiesto de la COM demagógicamente declaraba que la lucha de los obreros había entrado en una nueva fase, provocada, "por la necesidad de dar un nuevo impulso a la revolución, que se acerca cada vez más a la realización de sus ideales". El manifiesto invitaba a los obreros a tomar las armas para liquidar a la burguesía más reaccionaria. Gracias a la agitación insistente de los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial, se organizaron los "batallones rojos", integrados por obreros textiles, ferrocarrileros, tranviarios, canteros, etcétera. Engañados por sus líderes, los "batallones rojos" fueron utilizados con fines contrarrevolucionarios.

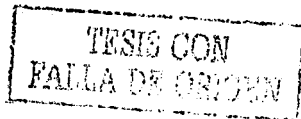
Al mismo tiempo, los "batallones rojos" fueron, en cierta forma, una experiencia en la formación de grupos armados del proletariado. Los obreros demostraron disciplina, entusiasmo y disposición para luchar por transformaciones revolucionarias. A medida que avanzaban los "batallones rojos", se organizaba en el país un trabajo de propaganda, se organizaron nuevos sindicatos, surgieron filiales de la Casa del Obrero Mundial y creció la lucha hulguística. Las más importantes movilizaciones obreras fueron las huelgas en Tampico, Veracruz y en la ciudad de México.

Teniendo que los "batallones rojos" pudieran convertirse en una amenaza para el régimen existente, el gobierno de Carranza decidió disolverlos a principios de 1916. Mediante maniobras, engaños y medidas represivas, los círculos gobernantes lograron frenar el movimiento obrero, el cual, debido a su debilidad ideológica, no formó una unidad con el movimiento campesino." ¹³

1.3.4. Constitución Política de 1917

La Constitución Política de 1917, fue la primera Carta Magna de todas cuantas se habían promulgado en México durante el siglo XIX,

¹³ Vizgunova, I. La situación de la clase obrera en México, pp. 121-131



que contemplo por primera vez un conjunto de normas tendientes a regular las relaciones obrero patronales.

"Con la introducción del artículo 123 se insertaron dentro de nuestra Carta Magna, normas que regulaban la relación entre trabajadores y empresarios. Esa es la razón por la que no fueron los juristas clásicos quienes promovieron la inserción del artículo 123 en el texto constitucional. Fueron principalmente representantes de trabajadores quienes inicialmente pidieron que las garantías de éstos se incorporaran como derechos fundamentales dentro de nuestra Carta Magna." ¹⁴

Entre los principales líderes de los trabajadores que pugnaron por que figurara la Constitución Política de 1917, el artículo 123 destacan: Heriberto Jara, Francisco J. Mujica, Froilan C. Manjarrez, Pastor Rovaix, Luis G. Monzón.

"Con la aprobación del artículo 123 se estableció un régimen de derecho en torno al trabajo, el cual significó una de las conquistas más auténticas de la Revolución Mexicana.

El título sexto de la Constitución integra dos aspectos de una misma realidad, la protección laboral y la social. No sólo establece normas tendientes a regular las relaciones obrero patronales, sino que también trata la solución de problemas que hoy conocemos como seguridad social.

El artículo 123 está constituido por los siguientes apartados:

Derecho Individual del Trabajo, que contiene disposiciones sobre la jornada de trabajo, descanso obligatorio, definición, fijación y protección del salario, jornada de trabajo extraordinaria, vacaciones, patrimonio familiar, participación de utilidades, etc.

¹⁴ Campillo Saiz José. Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo, pp. 26-27

Derecho Colectivo del Trabajo, que reconoce la libertad de los trabajadores para formar sindicatos, coaliciones y asociaciones profesionales.

Derecho Procesal del Trabajo, que da cauce a la formación y estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Responsabiliza al patrón por el despido o separación del trabajador sin causa justificada y define la competencia local y federal en materia laboral.

1.3.5. Ley Federal de Trabajo (1931 y 1970)

En el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, originalmente se estableció que las legislaturas de los estados podían expedir leyes relativas al trabajo. No es sino hasta 1929, cuando tiene lugar la federalización de la legislación laboral, la "ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales. Esta federalización llevó a la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En 1929 el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de la ley Federal del Trabajo previamente discutido, mismo que encontró una gran oposición en las cámaras porque establecía el principio de la sindicalización única y porque sometió a las huelgas al arbitraje obligatorio de las autoridades del trabajo.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto de Ley que sería dada el 18 de agosto de 1931, haciendo cambios importantes en temas como participación de utilidades, aguinaldo, máximos y mínimos en cuanto a jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones y salario.

Obligaciones de los patrones relativas a la previsión social, que incluye: protección a las mujeres y niños, protección a la maternidad,

vivienda obrera, escuelas, hospitales y demás servicios necesarios a la comunidad, mercados públicos, edificios municipales y centros recreativos, cuando los núcleos de población sean mayor de 200 mil habitantes, prohibición en todo centro de trabajo de expendios de bebidas embriagantes y casa de juegos de azar, medidas preventivas de higiene y seguridad y responsabilidad patronal en cuanto a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

· El artículo 123 busca establecer un equilibrio entre la capacidad de negociación del trabajo y el capital.

La Constitución de 1917 es un ejemplo para todos los pueblos de América Latina y del mundo. No es solamente una ley, sino también un programa. Las masas obreras y campesinas tienen en la Constitución la posibilidad de seguir avanzando hacia su liberación. La lucha por el cabal cumplimiento de la Constitución y por su interpretación con criterio revolucionario, sigue siendo el deber ser de todos los trabajadores, a fin de que no haya sido en vano el sacrificio de los cientos de miles de mexicanos que la hicieron posible." ¹⁵

Se regulaba el trabajo de las mujeres y de los menores, considerándolos como trabajadores especiales.

Se contempló a los trabajadores de confianza, a los trabajadores de barcos, de tripulaciones, aeronáutica, ferrocarrileros, autotransportes, del campo, trabajo a domicilio y domésticos, trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros iguales a los del trabajo familiar se les considera como trabajadores normales.

Se creó la inspección del trabajo, se otorgaron becas y se firmaron los contratos de aprendizaje, que fueron la base para la capacitación obligatoria.

El Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, designó una comisión para elaborar un proyecto de Ley que la CTM avaló a través

¹⁵ Manuales de Educación Obrera, Área histórica, pp. 53-55

del documento "Reformas y Adiciones al Anteproyecto de Ley Federal de Trabajo".

Después de un largo proceso democrático ante la comisión Redactora y ante la Cámara de Diputados, se aprobó el proyecto de Ley de 1970.

La Ley nueva es una ayuda para los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para amparar a los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente las condiciones de vida de quienes constituyen la base de toda civilización: los trabajadores." ¹⁶

1.3.6. Reformas de 1980 a la ley Federal del Trabajo

Dados los constantes cambios en el ámbito legal y muy especial a los procedimientos laborales que se ventilaban en Juntas de Conciliación y Juntas de Arbitraje que existían antes de las reformas de 1980 a la ley Federal del Trabajo, surge como una necesidad de extrema importancia la reglamentación del procedimiento laboral.

De acuerdo a lo señalado en renglones antes mencionados el 1o. de mayo de 1980, se publico en el Diario Oficial de la Federación las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Y que en forma general se refieren a la reglamentación del procedimiento de los juicios laborales que por tratarse de juicios autónomos e independientes de la materia civil, surge como una necesidad de reglamentar su propia legislación.

Por otra parte, dicha iniciativa procesal difiere de la ley Laboral de 1970 que se consideró como de Derecho Público por su objeto, pero la nueva Ley Procesal Laboral de 1980, es norma de Derecho Procesal Social. Por lo que el valor y la interpretación social de la Reforma Procesal queda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de

¹⁶ Manuales de Educación Obrera, Area Juridica, pp. 19-21.

la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que inmovibles del derecho Procesal Social, inspirado en el pensamiento revolucionario del artículo 123 de la Constitución Política Social de 1917, obra fecunda de la Revolución Mexicana.

Ahora bien, el sustentante desea referirse a la reforma procesal del 1980 porque recoge las inquietudes sociales de los constituyentes y las normas plasmadas en el artículo 123, que permiten no sólo establecer "la suplencia de la queja obrera o campesina o de los proletarios en general", para que los tribunales sociales del trabajo suplan no sólo las deficiencias de esas quejas de obreros y campesinos económicamente débiles, sino que también corrijan los errores de la demanda obrera, porque por encima del conocimiento de la misma, los tribunales del trabajo tienen el deber social de ayudar a la clase trabajadora cuando su demanda es deficiente o defectuosa, porque ejercitada la acción en la vía jurisdiccional, es el Derecho Procesal Social que rige las relaciones laborales lo que obliga al tribunal a suplir las deficiencias de la demanda y los errores jurídicos en que pueden incurrir los trabajadores o sus asesores al formular la queja laboral. Porque el nuevo Derecho Social que nació en México derivada de la constitución de 1917 y en especial al artículo 123, causa originadora de influir de tal manera que impone a los juzgadores la obligación de cuidar a la parte débil, no como un formulismo legal, sino como un alto deber jurisdiccional que el nuevo derecho creó en favor de los débiles desde el constituyente de 1917 y que en ocasiones han prostituido el mandato social los propios tribunales de trabajo, cuando sus componentes desconocen u olvidan su misión de impartir justicia social, ya que esta justicia, no es ni como la justicia divina, ni como la justicia común, en que la letra mata y por lo mismo el espíritu no vivifica el sentido social.

Por ello, los comentarios que formulan al pie de cada precepto nuevo, son sencillos, porque la verdadera teoría del proceso laboral y de su legislación coinciden en un sentimiento de protección social y por consiguiente se puede corregir las quejas deficientes de los

trabajadores como homenaje al Derecho Social, que aún no lo entienden y menos lo comprenden muchos juristas.

"EL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO DE 1980 no es ni público, ni privado, sino eminentemente social, protector, tutelar y reivindicatorio de los trabajadores o proletarios. En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están capacitadas para suplir las quejas o demandas obreras, corregir errores de éstas, de manera que los derechos de los trabajadores no se desfiguren o menoscaben en la práctica jurisdiccional." ¹⁷

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo, p.1172-1173.

CAPITULO SEGUNDO
CONCEPTOS GENERALES

CONCEPTOS GENERALES

2.1. Derecho del trabajo

De acuerdo con lo expuesto en el capítulo anterior, la legislación laboral fue resultado de la organización y lucha de los trabajadores.

"El conjunto de preceptos dictados en protección de los trabajadores fue denominado Legislación Obrera, Legislación Industrial, Legislación del Trabajo, y con el transcurso de los años, expuestos los principios generales y sus caracteres específicos, Derecho del Trabajo.

Hubo que reconocer al Derecho del Trabajo, como una rama autónoma diferenciada del derecho civil y del derecho comercial, pues se había creado un derecho nuevo para hacer frente a fenómenos sociológicos nuevos enseña KROTOSCHIN, surgidos a consecuencia de nuevas formas económicas y técnicas, y se trato de resolver problemas que esos mismos fenómenos y sus derivaciones en el campo social y político, plantearon con respecto a las ideas fundamentales sobre la convivencia humana en general".¹⁸

"El origen de la legislación laboral mexicana se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política de la República, promulgada en el año de 1917. En realidad constituyó una derivación del artículo 5º ya que, al discutirse el texto del proyecto de este precepto, los diputados constituyentes dividieron sus opiniones, y en tanto un grupo pretendió darle una amplitud inusitada para la época, a efecto de comprender en su contenido un conjunto de aspiraciones de la clase trabajadora que había luchado en los primeros años de la Revolución por implantar una nueva estructura constitucional, otro sector estimaba que desde un punto de vista de técnica jurídica era imposible introducir en el marco de las garantías individuales un nuevo campo de garantías de orden social imposible de contemplar en un documento

¹⁸ Collati, Amadeo. Derecho colectivo Laboral, p. 11.

destinado a proteger a la persona como sujeto de derechos, y no a la colectividad."¹⁹

El Derecho del Trabajo persigue importantes fines, tiene una serie de principios fundamentales y caracteres específicos que lo ubican como una rama autónoma del derecho.

De acuerdo con Mario de la Cueva y Alfredo Sánchez Alvarado, el Derecho del Trabajo persigue fines inmediatos y mediatos, así Sánchez Alvarado indica que los fines mediatos. "Serán aquellos que permitan al trabajador realizar su destino, posibilitándole los medios para ello"; Mario de la Cueva señala como finalidad mediata, particularmente del Derecho Colectivo del Trabajo, la búsqueda de un régimen social y colectivo más justo de atenuar la explotación del hombre por el hombre, y como fin inmediato del Derecho del Trabajo los de lograr condiciones decorosas de nivel de vida y de salud para los trabajadores.

"En coherencia con esos fines, el derecho del trabajo se ha constituido con una serie de principios:

1. El principio de tutela o de protección al trabajador, vinculado a otro que es el de la interpretación más favorable al propio trabajador. Aunque sin mención expresa, tanto el artículo 123 Constitucional como la Ley Federal del Trabajo, tienen un importante contenido de tutela o de protección. Todos los derechos mínimos que en la Constitución y en la Ley, en las partes sustantivas como en las procesales, están establecidos para los trabajadores, han configurado una legislación protectora y tutelar. Por otro lado, la interpretación más favorable está expresamente contemplada en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, y aparece también en algunas disposiciones procesales, como en el caso del artículo 784, en lo que respecta a la obligación que tiene el patrón de probar prácticamente todo lo referente a las condiciones de la relación laboral.

¹⁹ Bajaras Montes de Oca, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano, p.1.

2. El principio de estabilidad en el empleo. Esta es la denominación que utiliza Montalvo Correa, mientras que Manuel Alonso García lo llama de continuidad del contrato, al igual que Américo Pla. Consiste en todo caso en la garantía o en el derecho que tiene el trabajador a permanecer en la unidad de trabajo, mientras la razón por la que fue contratado persista o, como dice la ley y la jurisprudencia mexicana, mientras subsista la materia de trabajo o la causa generadora de la relación laboral.

Efectivamente, la legislación laboral mexicana protege la estabilidad en el empleo en el artículo 123 constitucional, que señala, en su fracción XXII, el derecho del trabajador a que le sea cumplido el contrato de trabajo o a que sea indemnizado, en caso de despido injustificado. La Ley Federal del Trabajo contiene también esta idea, fundamentalmente en el artículo 48; además, en el artículo 47 se establecen las causas por las que un trabajador puede rescindirle el contrato de trabajo (causas que están de acuerdo con otro principio que es el de que los despidos sólo pueden ser, precisamente los previstos en la ley, aunque la última fracción del artículo 47 amplíe las posibilidades al referirse a causas análogas).

Por otro lado, los artículos 35, 36 y 37, establecen como regla general la relación de trabajo por tiempo indeterminado, es decir, definitivo, pero no incluyen sino que condicionan las relaciones de trabajo temporales, es decir, por obra o por tiempo determinado.

Y precisamente esto es lo que interesa apuntar: dándole cabida plena al principio de la estabilidad en el empleo o de continuidad del contrato, la legislación laboral mexicana no excluye la posibilidad de contrataciones temporales, por obra o por tiempo determinado, o por circunstancias similares como lo señala el artículo 38 para el caso de la explotación de minas.

3. El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Pla lo define como la imposibilidad jurídica de privarse

voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Ligado desde luego al de protección, este principio se encuentra en la legislación mexicana en la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y en el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, en la práctica y no tanto por renuncia expresa, son incontables los casos de trabajadores que no tienen las condiciones y prestaciones mínimas que señala la ley, como salario mínimo, vacaciones, horas extra, etcétera.²⁰

Amadeo Allocati, entre otros caracteres del Derecho del Trabajo, señala:

" a) Regula en primer término, las relaciones derivadas del trabajo subordinado y dependiente.

b) Es un Derecho de protección al trabajador, pues tiende a compensar la desigualdad económica en que se halla frente al empleador.

c) Su fuerza expansiva se ha puesto de manifiesto a través de los tiempos, esa fuerza expansiva ha llevado a la legislación a amparar otras relaciones, en las cuales, si bien no es clara la subordinación jurídica, existe, sin embargo, una ostensible subordinación económica.

d) Sus normas son de orden público, y de ello emana su carácter de forzosas, imperativas e irrenunciables"²¹

Sin embargo, el sustentante considera que la naturaleza jurídica de las normas laborales no son de orden público ni privado, si no que el Derecho del Trabajo, forma parte del Derecho Social, puesto que la legislación laboral tiende a proteger a los grupos homogéneos económicamente desvalidos, como es el caso de los trabajadores.

²⁰ Fernández Souza Jorge, Foro Legislación Laboral; Situación Actual y Perspectivas, pp. 25-30.

²¹ Collati, Amadeo. Derecho Colectivo Laboral, p.17.

e) Es un derecho nuevo. Porque aún se halla en formación, revistiendo calidades propias que lo distinguen de otras ramas del derecho.

f) Esas calidades propias le dan carácter autónomo.

g) Es un derecho concreto y actual. Porque su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades profesionales y de las personas.

h) Es un derecho inconcluso que está en plena evolución.

i) Responde a un propósito específico de justicia social." ²²

Diversos autores han planteado definiciones sobre el Derecho del Trabajo, como los que a continuación señalamos:

Alberto Trueba Urbina, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, establece que el Derecho del Trabajo es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional, que comprende: a los obreros, a los jornaleros, empleados, a toda clase de subordinados o dependientes.

Juan Pablo de Piña García, señala que el Derecho del Trabajo es "Un conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero - patronales y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellas.

El Derecho del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado principalmente en la Ley Federal del Trabajo, que en realidad es un verdadero Código de Trabajo.

²² Ibidem, pp.17-18.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero - patronales inspirada en la idea de la Justicia Social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado." ²³

Por su parte, Mario de la Cueva nos dice al respecto "El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

El derecho individual del trabajo expresa, mejor que las restantes partes de nuestro estatuto, la naturaleza del Derecho del Trabajo: Es la suma de derechos del hombre frente al capital, es un derecho que impone la naturaleza humana, o si se quiere, es un derecho impuesto por las necesidades de la naturaleza humana y su finalidad es dar satisfacción a dichas necesidades. Por eso hemos dicho que el Derecho del Trabajo es un derecho vital, pues brota de la vida humana y tiene un fundamento natural. El Derecho del Trabajo forma parte de los derechos del hombre, o tal vez mejor expresado, es la nueva idea de los derechos del hombre a la existencia." ²⁴

Así mismo, señala que "El Derecho Colectivo del Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo." ²⁵

WALKER KASKEL y HERMANN DARSCH, nos dicen que el Derecho del Trabajo " Es el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación del trabajo independiente, sea como trabajadores, empleados de cualquier otro modo y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación del trabajo de ellas." ²⁶

²³ Piña García, Juan Pablo. Diccionario de Derecho, p.232.

²⁴ De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, p.436.

²⁵ De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, p.226.

²⁶ KASKEL WALKER y DARSCH HERMANN. Derecho del Trabajo, p.2.

2.2. Trabajo y Trabajador.

El trabajo es la condición fundamental de la existencia del ser humano y de la sociedad entera; el trabajo es la única fuente de la riqueza y como lo planteo Federico Engels en su libro "El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre", el trabajo ha creado al propio hombre.

De acuerdo con lo anterior la historia de la sociedad humana, en cuanto a trabajo se refiere, ha pasado por los siguientes modos de producción:

1. **Comunismo Primitivo.** En esta etapa el trabajo tenía un carácter colectivo, puesto que no existía propiedad privada sobre los medios de producción, por ende las relaciones sociales de producción estaban fundadas en la cooperación de todos los miembros de la sociedad.

2. **Esclavismo.** En este período el trabajo colectivo dejó de ser una necesidad, fue desplazado por el trabajo subordinado, debido a que las relaciones sociales de producción, de explotación había desplazado a las relaciones colectivas de trabajo del comunismo primitivo.

3. **Feudalismo.** En este modo de producción, igual que en el esclavismo existió la explotación de los trabajadores: los campesinos siervos.

4. **El Capitalismo.** En este modo de producción aparece el trabajo libre asalariado, que se diferencia del trabajo realizado por los esclavos y los campesinos esclavos de la edad media, puesto que el obrero moderno legalmente no es considerado una cosa o herramienta de trabajo, sino una persona que puede vender su fuerza de trabajo al mejor postor.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8 establece que "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y humana independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Juan Pablo de Piña García nos dice que trabajo: es la " actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado." ²⁷

Por su parte Guillermo Camacho Enriquez establece que " El derecho considerará exclusivamente el trabajo realizado por el hombre como hecho social, es decir, mirando solo a la persona humana como sujeto de derechos y obligaciones, y excluyendo el realizado por máquinas o por animales." ²⁸

Trabajo y trabajador son dos conceptos indisolublemente unidos, por lo que a continuación expondremos lo relativo al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8° prescribe "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

"Con acierto, nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Hemos dicho que la Ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

²⁷ Piña García, Juan Pablo. Diccionario de Derecho, p.81.

²⁸ Camacho Enriquez, Guillermo. Derecho del Trabajo, p.3.

La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar, respecto de ésta, a Brun y Galland, que en su obra *Droit du Travail*, al referirse a la estructura del contrato de trabajo considerando como un elemento indispensable el citado. Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que más adelante comentaremos y que se refiere a los intermediarios.

Una conclusión práctica también desprenderemos de esta definición, o sea que las personas que ya obtuvieron su jubilación en una empresa no pueden considerarse trabajadores de la misma, desde el momento en que ya no le prestan servicio personal alguno." ²⁹

Alfred Huack Dr. H.C. Nipperdey considera que trabajadores, "en el sentido del moderno derecho del trabajo, son según la doctrina dominante aunque, no únicamente unánime, personas que están obligadas a trabajar al servicio de otro en base a un contrato privado o una relación jurídica equiparada a este. El Derecho de Trabajo es derecho esencial de los trabajadores, el concepto de trabajador será el más importante para la disciplina". ³⁰

Baltazar Cavazos Flores establece la siguiente clasificación de trabajadores:

- a) De base o de planta. Desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario.
- b) Temporal. Es el que sustituye a otro por un lapso determinado.
- c) De temporada. Aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como la Zafra la pizca de algodón y tiene todos los derechos que un trabajador de planta.

²⁹ Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, p.33.

³⁰ Huack, Alfred y Nipperdey H., *Compendio del Derecho del Trabajo*, p.57.

d) Eventual. Aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, ejemplo: En una empresa textil es trabajador eventual aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo." ³¹

Además, el mismo autor señala a los trabajadores de confianza, que de acuerdo con el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo son aquellos que prestan sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa o establecimiento y que sean de carácter general, además las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

2.3. Patrón e Intermediario.

Además de el trabajador, son también sujetos individuales del derecho del trabajo; el patrón y el intermediario.

De acuerdo con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Eduardo García Maynes en su obra *Introducción al Estudio del Derecho* señala que " Patrón es la persona que emplea obreros, regularmente en una empresa." ³²

Así mismo, Mario de la Cueva señala que " Patrón puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente se comprende, pues tanto las personas físicas como las jurídicas pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

Para tener el carácter de patrón se requiere, así mismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios

³¹ Cavazos Flores, Baltazar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, p.83.

³² García Maynes, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, p.157.

de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales." ³³

En lo concerniente al intermediario en el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajo se establece que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

El artículo 13 de la misma Ley prescribe: No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas."

"Al respecto, Mario de la Cueva nos dice "Una empresa que cuenta con elementos propios contrata una obra con una persona, obra que ejecuta con trabajadores que, a su vez, contrata con posterioridad.

Dispone la Ley que en estos dos casos la empresa contratante no es un intermediario sino que es, realmente, el patrono de los trabajadores.

La referencia que hace la ley a que la empresa cuente con elementos propios se encuentra plenamente justificada, pues de otra manera podría constituir, en el caso del intermediario, un simple testafiero para evitar la responsabilidad en que pudiera incurrir el patrono." ³⁴

2.4. Empresa y Establecimiento.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, señala "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por

³³ De la cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, p.427.

³⁴ De la Cueva, Mario, Op. cit, pp. 428 y 429.

establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a los fines de la empresa".

Mario de la Cueva afirma " Por empresa, en un sentido económico se entiende por regla general, la organización de los dos factores de la producción, capital y trabajo, para la realización de efectos económicos".³⁵

Por su parte Eduardo García Maynes señala que "empresa es la entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios." ³⁶

Y conceptualiza al establecimiento como "la entidad donde habitualmente se ejerce una industria o profesión." ³⁷

Por ultimo el maestro Alberto Trueba Urbina, nos habla de la "Responsabilidad Solidaria de las Empresas, contemplada en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observaran las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se

³⁵ De la Cueva, Mario, Op. cit. p. 429.

³⁶ García Maynes, Eduardo, Op. cit. p. 158.

³⁷ Ibidem, p.159

encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo." ³⁸

2.5. Salario y Jornada de Trabajo.

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Mario de la Cueva nos dice que salario " es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa." ³⁹

Por su parte Alberto Trueba Urbina señala " el salario tiene una función eminentemente social, pues esta destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía." ⁴⁰

" Es importante distinguir entre;
el salario por cuota diaria y
el salario integrado.

El salario por cuota diaria es aquel que se cubre al trabajador sin que se cumple ninguna prestación. El trabajador percibe solamente una cantidad determinada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos por jornada de trabajo.

La cuota diaria se calcula con base en el Salario Mínimo General, establecido en cada entidad federativa o zonas económicas en que se encuentra dividido el país, o el salario mínimo profesional para los trabajadores que tengan ciertos conocimientos, habilidades o práctica." ⁴¹

³⁸ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, p. 271.

³⁹ De la Cueva, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 297.

⁴⁰ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. p.291.

⁴¹ Manuales de Educación Obrera, Area Jurídica. p.51.

La Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 84, que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, prescribe que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

"Salario por unidad de tiempo, que se mide en razón del número de horas en que el trabajador presta sus servicios a un patrón.

Salario por unidad de obra, también llamado a destajo, es aquel que se mide en relación con los resultados del trabajo.

Salario a precio alzado, que se mide en razón de lo que cobra por una obra en conjunto que pretende llevar a cabo el patrón.

Salario Contractual, el que se fija entre el patrón y sindicato en los contratos colectivos de trabajo.

Salario a Comisión, que se mide en función de los artículos o servicios propiedad del patrón y que son vendidos o colocados por los trabajadores.

Cabe mencionar que los salarios antes señalados son los más usuales dentro de nuestro medio social, pero no los únicos, toda vez que se encuentran otros tipos de salarios para los diversos trabajos especiales que reglamenta la ley y para los casos especiales. Resulta de importancia agregar que el salario de los trabajadores se encuentra protegido por la ley, respecto a los abusos que el patrón pudiera cometer y respecto a los acreedores del trabajador." ⁴²

⁴² Manuales de Educación Obrera, Area Jurídica. p.51 y 52.

Sin embargo, consideramos que de nada sirve las diversas formas, normas protectoras y los privilegios del salario, en tanto el trabajador no reciba un salario remunerador y justo que le permitan al trabajador y a su familia satisfacer sus más elementales necesidades en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, como lo establece el artículo 123 de la Constitución Política, apartado "A" fracción VI, segundo párrafo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 define a la jornada de trabajo en el artículo 58 como "... el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Esto significa que "el trabajador puede presentarse a la empresa o establecimiento, y si el patrón o su representante no le ordenan que desempeñe de terminada actividad, puede permanecer inactivo, y se considera que esta cumpliendo con su jornada de trabajo, por el solo hecho de estar a disposición del patrón para prestar sus servicios." ⁴³

La Ley Federal del Trabajo establece tres tipos de jornada de trabajo:

"Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna esta comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna". (Artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo).

"La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta " (Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo).

⁴³ Davalos , José, Tópicos Laborales, p. 105.

"La limitación de la jornada no debe entenderse como algo general y absoluto, sino que debe atender a la naturaleza de cada trabajo y a las circunstancias de prestación del mismo. Es evidente que no producen igual desgaste ocho horas de trabajo en una mina o en la estiba en un muelle, que una jornada semejante dando informes en un módulo o en la recepción de un consultorio médico.

Establecer máximos a las diferentes jornadas, no significa que deban ser necesariamente de esas magnitudes, quiere decir que no podrán exceder de esos límites. Consecuentemente, por vía contractual pueden fijarse jornadas menores.

El legislador también previó que la jornada de trabajo tuviera que prolongarse más allá de los topes establecidos en la norma, y con un alto sentido protector puso límites para el servicio extraordinario y le fijó una retribución especial.

La jornada extraordinaria no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, y se retribuye con un salario doble (Artículo 66 y 67, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo). Ahora bien, no obstante que se establece un límite para la prestación del servicio extraordinario, la propia ley prevé que el tiempo extra que excede de nueve horas en una semana se pagará con un salario triple (Artículo 68, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo). Analógicamente debemos entender que las horas extras que excedan del límite diario de tres horas, también deben retribuirse con un salario triple.

Limitar la jornada de trabajo y pagar de manera especial el tiempo que exceda de esos límites, constituyen una garantía de seguridad jurídica para los trabajadores. Sin embargo, existe una corriente que opina que deben desandarse los pasos dados para volver al imperio del tiempo efectivamente trabajado.

Las cuales por las limitaciones del presente trabajo no entraremos en su análisis y estudio concreto.

2.6. Relaciones Individuales de Trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo 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 produce los mismos efectos.

"Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos." ⁴⁸

"Las formas de relación entre trabajadores y patrones que cambiaron de acuerdo con los diferentes momentos históricos hicieron necesaria la creación del derecho individual del trabajo.

Estamos ante una relación individual de trabajo cuando un patrón invita verbalmente o por escrito a un trabajador para que le preste servicios.

⁴⁸ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo p.278.

La simple prestación de los servicios implica que el patrón cubra al trabajador el salario, todas y cada una de las prestaciones, derechos e indemnizaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo. La Ley protege al trabajador sin atender acuerdos que se fijen más abajo de las condiciones mínimas de bienestar. Es decir, la ley esta sobre la voluntad del trabajador, para su beneficio.

Es necesario señalar que cuando un trabajador es contratado por un patrón para que le preste servicios, debe decirle por cuanto tiempo lo necesita, de acuerdo con la naturaleza del trabajo a desarrollar, si es por obra determinada, o no.

La falta de indicación del patrón al respecto origina que la prestación de los servicios quede sujeta a un tiempo indeterminado.

También es importante señalar que ni el patrón ni el trabajador que participan en una relación de trabajo individual, tienen derecho a realizar cambios en cuanto a las condiciones de trabajo que perjudiquen al propio trabajador.

Por otro lado, cuando se da un cambio de patrón en la empresa, de ninguna manera debe afectar las relaciones de trabajo." ⁴⁹

Es importante señalar los conceptos básicos del derecho individual del trabajo, a saber: patrón, empresa y establecimiento y contrato individual de trabajo. Así mismo, los derechos básicos del trabajador en la relación individual del trabajo tales como: sustitución del patrón; suspensión; rescisión; terminación de la relación individual del trabajo; jornada de trabajo; descanso; salario; prima de antigüedad y participación de utilidades.

2.7. Relaciones Colectivas de Trabajo.

Cualquier estudio o ensayo sobre el procedimiento laboral en general no está completo si no se incluye el derecho colectivo. Podría

⁴⁹Manuales de Educación Obrera, Area Jurídica, pp. 36-38.

pensarse que con solo señalar el procedimiento de huelga bastaría para ser congruente con el objetivo general del presente trabajo, pero por la importancia del tema y la íntima relación que tiene el derecho sustantivo colectivo con el adjetivo, aunque sea someramente me referiré a las tres figuras laborales que reconoce la Ley Federal del Trabajo. Como integratorias del derecho colectivo como son el sindicato, el contrato colectivo y el derecho de huelga. Además porque actualmente se considera al derecho colectivo como la parte fundamental del derecho laboral, es el derecho del presente y del futuro. Conforme al espíritu del legislador las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores a través de una coalición o de un sindicato, se le da el nombre de relaciones colectivas, porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y, claro está, repercute sobre todos y cada uno de los trabajadores.

Superados los contratos individuales del trabajo, apareció la figura del contrato colectivo, que celebran el sindicato y el patrón; así surgió el sindicalismo como factor de equilibrio entre los elementos de la producción, mediante el ejercicio del derecho de huelga y la obtención y revisión de los contratos colectivos de trabajo.

En la actualidad la clase trabajadora tiene a su disposición los adecuados instrumentos colectivos de defensa, porque las instituciones ligadas a las relaciones colectivas de trabajo se encuentran no solo reconocidas en la Ley Federal del Trabajo, sino que en el mismo artículo 123 Constitucional reconoce a los trabajadores el derecho a formar sindicatos y a la huelga. Y como la función del derecho del trabajo es armonizar las relaciones entre trabajadores y patrones, también la ley reconoce a los patrones el derecho a formar sindicatos, a establecer en la empresa el reglamento interior de trabajo e inclusive irse al paro de labores de la empresa." ⁵⁰

Mario de la Cueva nos dice que "el derecho colectivo del trabajo es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió

⁵⁰ Cordova Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, pp. 118-119.

injusticia por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social".⁵¹

De este modo "la agrupación de trabajadores y de patronos crea relaciones entre todos ellos, que dan nacimiento a fenómenos distintos de los que hemos estudiado al considerar un solo obrero y a un solo patrón."⁵²

Se trata de las relaciones colectivas o derecho colectivo del trabajo que " regula las relaciones laborales y persigue el equilibrio y la equidad entre el trabajo y el capital. Fue una conquista de la clase trabajadora en el siglo XX para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en todos los problemas colectivos e individuales que se relaciona con las cuestiones laborales, especialmente en la creación de condiciones decorosas y humanas de prestación del trabajo.

2.8. Derecho Procesal del Trabajo

Francisco Cordova Romero, señala que "El Derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del derecho que considera las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero patronales y la participación del Estado en la justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral, evidentemente emanado en principio del Derecho Procesal en General.

La falta de asistencia y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por las autoridades, pusieron de manifiesto la necesidad de crear una ciencia, que regulase la actividad jurisdiccional de acuerdo a las características propias de

⁵¹ De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, p. 215.

⁵² Guerrero, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, p. 285.

las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, profundamente humanas y esencialmente dinámicas.

En México hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales. Fue hasta la aparición de este ordenamiento, cuando por primera vez el legislador dio muestra de una seria preocupación por ordenar más o menos sistemáticamente los principios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la partición de la justicia laboral." ⁵³

También es importante señalar que "...El sentido social que dio sustento a las instituciones de derecho individual y colectivo del trabajo, no se reflejó en el aspecto procesal. En la Ley Federal de Trabajo (L.F.T.) de 1931, se adoptó el engañoso principio de la igualdad formal de las partes en el proceso y se asumieron los principios del procedimiento civil.

Con la Ley Federal de Trabajo de 1970 comienza a darse un cambio, al eliminarse el derecho común como fuente supletoria del derecho del trabajo. Sin embargo, no fue sino a partir de la reforma procesal de 1980, que el derecho procesal del trabajo adquirió los rasgos de un instrumento social y de clase. Desde entonces el principio del trabajo busca la justicia bajo la máxima orientadora de tratar desigualmente a los desiguales." ⁵⁴

"Múltiples son los conceptos que se han vertido en vía de definición del Derecho Procesal Laboral. En seguida transcribo dos de los más conocidos. Armando Porrás López lo define de la siguiente manera "como aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde dos puntos de vista jurídico y económico." . Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el Derecho Procesal del Trabajo " Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el

⁵³ Cordova Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, pp. 3-4.

⁵⁴ Davalos José, Tópicos Laborales, p. 426.

⁵⁵ Cordova Romero, Francisco, Op. Cit. p. 4.

mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales." ⁵⁵

2.9. Sujetos de la relación Procesal del Trabajo

El artículo 689, de la Ley Federal del Trabajo establece que 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.

Para precisar quienes son los sujetos de la relación laboral en el proceso, es preciso clarificar como debemos entender al proceso laboral mexicano; y para ello recurriremos a la definición que nos da la magistrada de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo, quien sostiene " el Proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene.". Asentado lo anterior, podemos concluir que las partes en el proceso son el actor, el demandado y la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que interviene." ⁵⁶

Al referirse a este tema el Lic. Mario Salinas Suarez del Real comenta: "Es una viciosa práctica forense laboral, al ver que constantemente se demanda a la persona moral a la que se presta un servicio, y a las personas físicas que fungen como Directores y Administradores de la persona moral patrón y sin embargo, a pesar de que intervienen en el proceso técnicamente a estos sujetos no puede considerárseles como parte."

LA RELACION PROCESAL. Los actos que desarrollan las partes en el transcurso del procedimiento vienen a constituir lo que se conoce como la relación procesal. En relación con el tema es importante señalar que la autoridad siempre interviene en la relación procesal, y no puede afirmarse lo mismo respecto del actor y el demandado; pues

⁵⁶ Cordova Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, pp. 5-6.

hay casos en que existe la relación procesal y no hay demandado. Como en el procedimiento de declaración de beneficiario a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Los estudiosos del derecho no se han puesto de acuerdo sobre en qué momento se inicia la relación procesal. Mortara, citado por Salinas Suárez del Real, dice "que la relación procesal se constituye en el momento en que tiene lugar la comparecencia de las partes ante el juzgador", mientras que Rafael de Pina y Castillo Larrañaga opinan que la relación nace en el supuesto normativo del artículo 754 de la Ley (879 actual). Seguramente porque puede darse el caso que el demandado no asista a la etapa de demanda y excepciones y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y continúe la secuela normal del procedimiento.

En mi opinión podemos hablar de dos momentos distintos en que puede iniciarse la relación procesal. Cuando se hable del actor, desde el momento mismo en que presenta su demanda ante la Junta, porque este solo acto tiene consecuencias legales en la suerte del proceso. Como es el inicio mismo del Proceso a la luz de lo dispuesto por el artículo 685, cuando se dice: El proceso del trabajo... se iniciará a instancia de parte.". Y entre otras consecuencias la presentación de la demanda interrumpe la prescripción, según lo dispone el artículo 702, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, en cuanto al demandado, la relación procesal se inicia desde el mismo momento en que se le emplaza a juicio. Porque asista o no ante la Junta, este solo acto produce efectos en su esfera jurídica.

Dentro del procedimiento tenemos también la participación de terceras personas distintas a las partes de la relación procesal a que hemos aludido anteriormente, como es el caso de los testigos y peritos, a quienes no les afecta el acto culminante del proceso.

Distinto es también el supuesto a que se refiere el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, cuando una persona sin ser actor ni

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

demandado comparece al procedimiento comprobando su interés jurídico, porque el laudo que se llegare a dictar puede afectar sus derechos, o bien, porque es llamado a juicio por la Junta.

Por último, la relación procesal termina por laudo, conciliación o cualquier otra figura autocompositiva de litigio que tenga por objeto ponerle fin al proceso." ⁵⁷

2.10. Procedimiento Laboral.

Los conflictos de intereses que surgen con motivo de las relaciones entre trabajadores y patrones se resuelven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, a través de un proceso y procedimiento laboral.

"Ante el nacimiento y desarrollo desordenado de las instituciones del Derecho Laboral y sus normas de aplicación e interpretación, es obvio que no existía una codificación armónica que pudiera distinguir tajantemente al Derecho Laboral del Derecho Procesal Laboral. Así tampoco en principio se distinguió con claridad el proceso del procedimiento. Y tanto en la doctrina como en los textos legales encontramos una confusión, ya que se han utilizado como términos sinónimos, lo que nos conduce a graves errores, sobre todo cuando se trata de precisar el alcance jurídico de cada Institución.

Quien nos proporciona una clara distinción entre proceso y procedimiento es el maestro Armando Porras López, al expresar: "El proceso ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido." Francisco Ross Gámez agrega una

⁵⁷ Cordova Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, pp. 5-7.

distinción más, "en el proceso - dice - siempre existirá una finalidad compositiva del litigio, mientras que en el procedimiento tal función teológica no existe, sino simplemente hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional ligados entre sí y administrados por el resultado del acto final, al que no le interesa la función compositiva del litigio."

Podemos concluir que todo proceso para su realización necesita de un procedimiento, aunque no todo procedimiento es un proceso; porque hay casos, como el procedimiento incidental, que se da dentro del proceso." ⁵⁸

El procedimiento inicia a petición de una de las partes, con la presentación del escrito de demanda, donde el actor (quien demanda) expresa los hechos en que basa sus peticiones. Tratándose o, en su caso, de sus beneficiarios, opera el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda.

La primera audiencia deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se recibió el escrito de demanda, y se compone de tres etapas:

Etapas de Conciliación. Tiene como objetivo procurar el arreglo conciliatorio al inicio del proceso, para evitar que se ponga en movimiento el sistema jurisdiccional. La Junta exhortará a las partes a solucionar el conflicto amistosamente, aunque en la práctica, los intentos de conciliación suelen convertirse en un mecanismo burocrático, conducido por los mecanógrafos.

Si las partes llegan a un arreglo, se firmará un convenio, el cual, revisado por la Junta para constatar que no contiene renuncia de derechos de los trabajadores, producirá todos los efectos jurídicos de un laudo o sentencia.

⁵⁸ Cordova Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, pp. 4-5.

A la conciliación deben comparecer las partes personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Consideramos que la presencia de profesionales del Derecho no desvirtúa el espíritu de la conciliación; su ausencia, en cambio, puede generar una situación de desventaja y aun de indefensión del trabajador.

Etapa de Demanda y Excepciones. El actor expondrá su demanda, precisando sus puntos petitorios; el demandado le dará contestación haciendo valer sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos.

Las partes podrán contradecir los hechos en que funden sus pretensiones la contraparte, de manera breve y por una sola vez (réplica y contrarréplica). Aquí se integra la litis, es decir, se establecen definitivamente los puntos del juicio.

Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Las partes ofrecerán las pruebas que tengan relación con los hechos del conflicto. La junta desechará las pruebas no relacionadas con la litis, o las que resulten inútiles o intrascendentes. Es admisible cualquier medio de prueba que no sea contrario a la moral o al derecho.

El actor ofrecerá sus pruebas, y enseguida lo hará el demandado; ambos pueden objetar mutuamente la validez de las pruebas de su contraparte. Al concluir el ofrecimiento de pruebas, la junta resolverá sobre las que admita y las que se deseche.

En el acuerdo en que se admitan las pruebas, se señalarán día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas. Si la situación así lo amerita, se verificarán varias audiencias, sin que el período de desahogo exceda de treinta días. Recibidas las pruebas, las partes formularán sus conclusiones o alegatos.

Con la certificación del secretario de que ya no queden pruebas por desahogar, y efectuados los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un proyecto de laudo dentro de los diez días siguientes.

Algunas veces el proyecto de laudo es elaborado por auxiliares dictaminadores, quienes solo cuentan con la frialdad del expediente para formular el proyecto; carecen de una visión objetiva para emitir un proyecto de resolución con equidad.

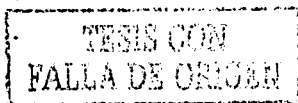
Los miembros de la junta (representantes del trabajo, del capital y del gobierno), después de analizar el proyecto de laudo, procederán a discutirlo y votarlo. Si el proyecto no tiene modificaciones o adiciones, se firma, quedando elevado a la categoría de laudo. En caso contrario, el secretario redactará el nuevo proyecto de laudo y se recabarán las firmas de los tres representantes. El actuario, notificará de manera personal a las partes de la resolución que decide sobre el fondo del conflicto.

Si la parte condenada se niega a cumplir el laudo de manera espontánea, la parte vencedora podrá promover el procedimiento de ejecución, para obtener el cumplimiento forzoso de la resolución.

En materia laboral no existe una segunda instancia ante la cual inconformarse con el resultado del laudo. La resolución de la junta, por lo tanto, pone fin el procedimiento ordinario. Sin embargo, está abierto el camino del juicio de amparo directo.

Ningún obstáculo hará claudicar los empeños de los trabajadores por alcanzar la justicia. La garza, inmersa en las sombras de la noche, cambia de pie, pero no de ingenio." ⁵⁹

⁵⁹ Dávalos José, Tópicos Laborales, Op. cit. pp. 474-476.



2.11. Laudo.

Laudo es la resolución que emite un árbitro "sobre el fondo de la cuestión que se le haya sometido por las partes interesadas en el procedimiento seguido al efecto. El laudo es una verdadera y propia sentencia, tanto por su contenido como por sus efectos. En nuestro Derecho Laboral, laudo es la resolución de fondo dictada por las Juntas de Conciliación." ⁶⁰

"En esta fase el procedimiento puede darse el caso que los representantes que integran la Junta, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del dictamen soliciten el desahogo de pruebas para mejor proveer; y su recepción deberá ser dentro de un término de ocho días (Artículo 886)). Concluido lo anterior el Presidente de la Junta fijará hora y fecha dentro de los diez días siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo. Y el artículo 888 de la ley señala que la sesión en donde se ponga a discusión y votación el proyecto del laudo, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

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

Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieron modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta (Artículo 889). Engrosado el laudo, el

⁶⁰De Pina García, Juan Pablo, Diccionario de Derecho, p.351.

Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes (Artículo 890).

Conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley, el laudo deberá contener:

- I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales de equidad;
- VI. La Jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Por disposición expresa de la ley los Tribunales del Trabajo al momento de pronunciar el laudo deben cumplir con las normas siguientes: Los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoye (Artículo 841). Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes, en la contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente (Artículo 842). Cuando se trate de prestaciones económicas, en el laudo se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Y sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación (Artículos 843 y 844).

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar de la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo (Artículo 847). Por otra parte el laudo únicamente puede ser impugnado ante las autoridades de amparo y no procede ningún recurso en su contra ante el propio Tribunal que lo dicte.

La Ejecución del Laudo. Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que, surtan sus efectos la notificación del mismo (Artículo 945). Si el demandado no cumple dentro del término, el actor puede iniciar el procedimiento de ejecución forzosa del laudo ante el Presidente de la Junta que lo pronunció." ⁶¹

⁶¹ Córdoba Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, p. 82-84.

CAPITULO TERCERO

ANALISIS CRITICO DEL ARTICULO 824 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

ANALISIS CRITICO DEL ARTICULO 824 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

3.1. La Inaplicabilidad Oficiosa del Artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.

En todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje a diario se ventilan infinidad de juicios laborales, algunos al abrirse la primera etapa terminan, ahí mismo de manera conciliatoria denunciando un convenio en el que se establece en que términos se da por terminada la relación laboral.

Pero no todos los juicios laborales terminan amistosamente a través de la conciliación, por el contrario pues como he venido mencionando en este trabajo de tesis la clase trabajadora y patronal, son irreconciliables dándose un antagonismo o lucha de dos clases, la primera débil y la otra fuerte por representar el capital, y en este orden de ideas, es como estando frente a frente ambas partes comienza la lucha por lo mínimo que debe pagar el patrón al obrero por sus servicios. Y de esta manera el actor afirma y sostiene sus pretensiones y el patrón sus excepciones y defensas.

Una vez agotada la segunda etapa de demanda y excepciones, se pasa a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y ahí precisamente es donde se centra el enfoque del presente trabajo de tesis, pues bien, en la vida diaria de los juicios que se ventilan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por costumbre al momento de admitir las probanzas ofrecidas por las partes y en especial tratándose de la prueba pericial ofrecida por la parte patronal aún cuando el trabajador oportunamente haya objetado el documento (renuncia) en cuanto a su autenticidad de contenido y firma la autoridad laboral omite aplicar de manera oficiosa el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente a la lecha dice:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;"
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes."⁶²

"Es necesario advertir, sin embargo, en relación con la fracción I del artículo 824, que la junta le nombrara perito al trabajador únicamente cuando habiendo ofrecido la prueba no haya hecho designación de perito; pero esta fracción no tiene alcance que se ha pretendido darle en el sentido de que la Junta debe designarle perito al trabajador aunque éste no haya ofrecido la prueba pericial. Este criterio se ha visto confirmado por los Tribunales de Amparo en la forma que aparece en la siguiente transcripción.

IV. Es fundada la violación procesal que se hace valer.

En efecto, de las constancias de autos consta que en la etapa de ofrecimiento de pruebas de la audiencia inicial, la apoderada del actor manifestó que como éste firmó varias hojas sin texto alguno se reserva el derecho para ofrecer la pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica con el perito que la Junta le proporcionara por carecer de medios económicos para ello, una vez que conociera las pruebas que ofreciera su contra parte. En la propia audiencia, el apoderado de la parte demandada ofreció diversas pruebas documentales, entre ellas la carta renuncia de fecha dos de septiembre de mil novecientos ochenta y dos, así como la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica para el caso de que esos documentos fueran objetados. Al hacer uso de la palabra la apoderada del actor objeto esos documentos, particularmente la carta renuncia, en cuanto a la autenticidad de contenido y firma, pero no ofreció ninguna prueba para acreditar sus objeciones. Conforme a estos antecedentes, si el actor no ofreció la

⁶² Trueba Urbina, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo, p.35.

prueba pericial, la Junta responsable no tenía por qué nombrarle peritos en los términos que previene el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo. AMPARO DIRECTO DT-820/83 PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO." ⁶³

Por mi parte considero que lo anteriormente expuesto en el criterio sustentado por el PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO, atenta contra la propia naturaleza de la ley Federal de Trabajo, porque deja en estado de indefensión a la clase trabajadora, a mi juicio independientemente de que el trabajador ofreciera o no la prueba pericial, la Junta debe de aplicar el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, de dicho precepto y así no se dejaría en estado de indefensión al trabajador.

Dada la importancia que tiene la prueba pericial para ilustrar al juzgador de los hechos que ponen a su consideración. "Esta prueba consiste en el estudio y análisis que conforme a conocimientos científicos especiales o técnicos, realice una persona física con título en la materia de que se trate o una persona moral especializada en determinada actividad, sobre los puntos de debate. Muchas y muy variadas son las opiniones vertidas sobre la naturaleza y eficacia de la prueba pericial en general. Pero hablando sobre la materia laboral, podemos decir que esta prueba es si no la más importante, si una de las más fundamentales en que se apoyan los Tribunales Laborales para administrar justicia. La razón es sencilla, esta prueba es convenientemente técnica, científica, que se prepara y produce en juicio, para conocer la autenticidad en un hecho del debate, porque la esencia y particularidades de su contextura, no puede ser apreciado por el común de las personas. Y como los Tribunales Laborales en México están integrados por representantes que casi siempre son líderes sindicales o empresariales o licenciados dedicados más a la política que al ejercicio del derecho, en la generalidad de los casos no son doctos en la materia, mucho menos en las áreas de caligrafía, grafoscopia, dactiloscopia, medicina, contabilidad, física, química, mecánica, plomería, electricidad, etcétera, nada más por señalar unas

⁶³ Ramírez Fonseca, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, pp. 124-125.

cuantas de las materias de más incidencia en los conflictos laborales, la prueba pericial cobra singular importancia. Tan cierto es lo anterior, que el propio legislador previó la posibilidad de que la Junta ante la existencia de dictámenes periciales opuestos promueva de oficio el desahogo de un peritaje más, con el propósito de llegar a la verdad, o bien cuando las partes no las hayan ofrecido cualquiera de los miembros integrantes de la Junta podrá ordenar el desahogo para mayor proveer y así poder fundamentar su decisión en el conflicto."⁶⁴

Por último podemos concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pasan por alto lo que se establece en dicho artículo, especialmente la fracción I del multicitado artículo 824 de la Ley Laboral y con ello no tan sólo se deja en estado de indefensión a la clase trabajadora, si no que además sé atenta contra la propia naturaleza de la Ley Federal del Trabajo, constituyendo también con dicha conducta la autoridad del trabajo en violaciones al procedimiento (Artículo 16 Constitucional), pues bastaría con retroceder a la historia y saber que la Ley antes referida fue una mera conquista de la clase obrera, que costo muchas vidas y solo con la unión mundial de la clase trabajadora lograron la creación de una ley que tutelara los derechos más mínimos que por su trabajo logra la clase trabajadora.

3.2. "La Inoperabilidad de" "La Oficiosidad como Suplencia de la Queja".

El proceso laboral, como cualquier otro proceso de carácter civil, penal, mercantil etc. son de orden público y por tanto cualquier autoridad administradora de Justicia, llámese Junta de Conciliación y Arbitraje o Juzgado, es su deber aplicar la norma, para lograr el equilibrio entre las partes que es el fin primordial de la justicia, claro que sin olvidar el principio general del derecho, de no dejar en estado de indefensión a cualquiera de las partes, ahora bien, es preciso recalcar que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo las

⁶⁴ Córdoba Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, p. 98-99.

autoridades del trabajo y como consecuencia las encargadas de aplicar la Ley Federal del Trabajo, se olvidan que el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo señala que "Las disposiciones de esta ley son de orden público..." y también indebidamente se olvidan de la oficiosidad como suplencia de la queja en beneficio de la clase trabajadora y con dicha actitud de la Autoridad del Trabajo atentan contra la propia naturaleza de la Ley Laboral. Como es el caso del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a que se exige en este artículo para que opere la oficiosidad de la suplencia de la queja, que el trabajador cuando menos haya nombrado perito, sin embargo, de manera interpretativa considero que debe operar la oficiosidad de la suplencia de la queja, aun cuando el trabajador no hubiere ofrecido la prueba pericial.

La "Suplencia de la Queja. Esta característica está siendo muy discutida por los maestros y estudiantes de derecho, por que viene a modificar substancialmente la esencia misma del Derecho Procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de Juez y parte. En efecto, el segundo párrafo del artículo 685 de las reformas procesales que entraron en vigor en el año de 1980, impone a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener ejercitadas las nuevas acciones.

Esta modalidad incluida en la ley por el legislador, no tiene precedentes en nuestro derecho laboral ni en la jurisprudencia. Se advierte la influencia de una corriente totalmente proteccionista para la clase trabajadora. Pero quiérase o no rompe con los principios doctrinales que sirven de base y fundamento a todo el derecho procesal. Francisco Ross Gámez al respecto opina "Desvirtúa por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción, que se considera un derecho "Autónomo, subjetivo, de orden público y de

carácter eminentemente potestativo, que se dirige al Estado para la prestación de la actividad jurisdiccional".

Por otra parte también se introduce en la misma ley un referendun a la nueva institución de la suplencia de la queja en el Derecho Laboral Mexicano, cuando en su artículo 873, segundo párrafo, dice:

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que 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 de un término de tres días".

Esta nueva característica de la Ley Federal del Trabajo, rompe con el mundialmente conocido principio de igualdad o paridad procesal; e inclusive pone a la autoridad en el campo de la parcialidad, al tener que actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora.

Independientemente de las anteriores características que derivamos de la Ley Federal del Trabajo, consideramos importante hacer referencia a uno de los principios fundamentales del derecho procesal, que la doctrina lo llama principio de igualdad o de paridad procesal.

Este principio consiste en que el proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual; o dicho de otra forma implica que actor y demandando tienen las mismas oportunidades de ataque y defensas. Se ha manifestado que este principio es el defensor de la tradicional idea de justicia.

Las opiniones doctrinales están divididas, cuando se hace referencia a este principio en el Derecho Procesal Laboral Mexicano. Los defensores del mismo lo consideran como necesario e indispensable para una buena administración de justicia. Sus opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales. Por que los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos culturales y económicos. Y

sostienen que la verdadera paridad procesal está en tratar desigual a los desiguales.

Lo cierto es que antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, no encontramos ningún precepto expreso como el nuevo artículo 685 segundo párrafo, que rompe con el principio de paridad procesal. Por otra parte, es evidente que en el seno del constituyente imperó este principio al momento de redactar el artículo 123 Constitucional, que es la base y fundamento del Derecho Laboral Mexicano." ⁶⁵

3.3. Es una Violación al Principio de Equidad.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son impartidoras de justicia dentro de los Tribunales de Trabajo y como consecuencia es su responsabilidad, la exacta aplicación de la Ley Federal del Trabajo, pero da la casualidad que al hablar de impartición de justicia las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se olvidan de aplicar el principio de equidad o justicia en beneficio de la clase trabajadora y en especial la aplicación de manera oficiosa del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, argumentando que solo es aplicable dicho precepto cuando el trabajador haya ofrecido dicha probanza, sin designar al perito de la materia de que se trate.

Francisco Ramírez Fonseca señala. "En este orden de ideas, sería recomendable que el Código de Procedimientos contuviera normas que facilitaran el litigio al trabajador dándole un trato preferente, pero nunca concediendo facultades a los Tribunales del Trabajo para dar ese trato ventajoso, v. gr., a través de la suplencia de la queja.

Con la formula propuesta no se desconocería la realidad, pero quedarían sujetos los tribunales al cumplimiento de la ley y, por lo mismo, al respecto de un régimen de Derecho tan necesario en toda comunidad.

⁶⁵ Córdoba Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, p. 13-15.

No hablo en teoría; los muchos años que llevo de investigar, litigar en esta materia me han enseñado y asumo el riesgo de calificativos nada satisfactorios que con el pretexto de la suplencia de la queja en el Amparo, en materia obrera, se cometen, sobre todo en los Tribunales Colegiados de Circuito, verdaderas aberraciones jurídicas, llegándose a condenar a los patrones al pago de prestaciones que ni siquiera fueron reclamadas por los trabajadores." ⁶⁶

Desde luego, este es el punto de vista de los defensores del capital que interpretan la Ley Laboral de la manera más favorable a los intereses de los patrones, sin tomar en cuenta el principio de equidad plasmado en el artículo 18 de la propia Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

Además, equidad significa dar un trato desigual a los desiguales, el patrón y el trabajador a mi juicio no pueden concurrir en un proceso laboral como dos partes en igualdad de circunstancias, puesto que el patrón dispone de diversos medios, sobre todo económicos, para una adecuada defensa y así obtener el resultado más favorable a sus intereses.

En la práctica el trabajador se encuentra en desventaja frente al patrón, a pesar de que el artículo 17 de la Constitución Política se establece que la impartición de justicia será gratuita, pronta y expedita, esto no ocurre, en la administración de justicia por los Tribunales Laborales, ya que el trabajador después de ser despedido y sin dinero para la elaboración de su demanda tiene que erogar gastos, desde su traslado al Tribunal, propinas a los mecanógrafos de la Junta, e inclusive si hay que desahogar la prueba pericial, aun no siendo

⁶⁶ Ramírez Fonseca, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, p. 189.

particular el perito, por sus servicios le debe pagar. Muchas veces los abogados del patrón premeditadamente prolongan los juicios laborales con la intención de que el trabajador se desespere y termine por aceptar verdaderas limosnas, abandonando el juicio, quebrantándose lo establecido en el artículo constitucional referido, en el sentido de que la impartición de justicia debe ser gratuita, pronta y expedita.

Por lo anterior, consideramos que el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, debe aplicarse en todas sus fracciones de manera oficioso en favor de la clase trabajadora y de ninguna manera condicionar la defensa al obrero, en lo que respecta a la prueba pericial, porque solo así se estaría aplicando equitativamente tal precepto.

3.4. La Oficiosidad de la Prueba Pericial.

La Prueba pericial en todos los procesos civiles, penales, mercantiles, familiares y es especial en los juicios laborales, es de gran importancia pues muchas veces de ella dependen la decisión del juzgador para emitir su fallo, de ahí que para no dejar en estado de indefensión, el juzgador especialmente en todos los procesos civiles al recibir la prueba pericial se la admite en sus términos y le da un término de 48 horas para que presente a su perito y en caso de no hacerlo el juez le designa uno en rebeldía, así mismo, previene a la parte contraria para que también designe perito de su parte concediéndole el término de tres días y en caso de no hacerlo le designa uno en rebeldía. Como podemos darnos cuenta de lo anterior se desprende la oficiosidad de la prueba con la finalidad de no dejar en estado de indefensión a ninguna de las partes.

Lo anteriormente expuesto, lo apoyo con los siguientes casos prácticos y que expreso a continuación y cuyas copias certificadas anexo al final de este trabajo.

En el juicio de Arrendamiento Inmobiliario, controversia de Arrendamiento, Terminación de Contrato de Arrendamiento, seguido por Caballero de Bienvenu en contra de ANA MARIA TORRES, expediente 170/2000, tramitado ante el Juez Trigésimo Séptimo del Arrendamiento Inmobiliario del D.F., en la etapa de ofrecimiento de pruebas las partes ofrecieron las siguientes pruebas:

Actora. La Confesional, Documental, Instrumental de Actuaciones, La Presuncional en su doble aspecto legal y humana.

Por su parte la demanda. La Confesional, Documental, LA PRERICIAL EN MATERIA DE GRAFOSCOPIA Y DOCUMENTOSCOPIA, Documental Pública, La Testimonial, Instrumental de Actuaciones, La Presuncional en su doble aspecto legal y humana.

A lo que el Juez del juicio dictó el siguiente acuerdo admisorio de pruebas:

México Distrito Federal a diez de mayo del año dos mil.

Agréguese a sus autos el escrito de la parte actora por conducto de su apoderado y como lo solicita. Por así corresponder al estado procesal que guarda el presente expediente. Se provee sobre las pruebas ofrecidas por las partes, lo que se hace en los términos siguientes: Se admiten en su totalidad tanto las ofrecidas por la parte actora como por la parte demandada. Y se señalan para que tenga verificativo la celebración de la audiencia de Ley en el presente juicio, LAS DIEZ HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL PROXIMO DIA DIECINUEVE DE JUNIO DEL AÑO EN CURSO, en preparación de las confesionales, cítese a las partes para que el día y horas señalados anteriormente, comparezcan en forma personal y no por conducto de apoderado, al local que ocupa este juzgado, a absolver las posiciones que se les articularán. Apercibidos que en caso de que no comparezcan sin justa causa, serán declarados confesos de aquellas

posiciones que previamente sean calificadas de legales. Con fundamento en los artículos 309 y 322 del Código de Procedimientos Civiles. Así mismo se previene a la actora para que el día y hora anteriormente señalados presente en este juzgado a sus testigos MARIO ALDAMA ROSALES Y ABIGAIL LOPEZ CASTELLANO, a fin de que rindan su testimonio, apercibida que en caso de que no los presente, se dejará de recibir la prueba testimonial que le fue admitida a cargo de dichas personas. Con fundamento en el artículo 357 del citado Código Procesal por causas imputables a su oferente, toda vez que se obligó a presentar a las personas mencionadas. Asimismo cítese a los testigos de la demandada RUBEN IGNACIO ESPINOZA ESCAMILLA Y MARIA MICAELA RAMOS, a efecto de que rindan su testimonio en la fecha en que ha quedado señalado, apercibimos que en caso de que no comparezcan se les impondrá una multa equivalente a Quince Días de Salario Mínimo General vigente en el Distrito Federal, con fundamento en el artículo 357, anteriormente citado, misma multa que también se aplicará a la oferente de la prueba en caso de que el señalamiento de domicilio de sus testigos resulte inexacto ó de comprobarse que se solicitó su citación con el propósito de retardar el procedimiento. Atento a lo que establece el último artículo mencionado y se declarará desierta dicha probanza. Por lo que hace a la pericial admitida a la demandada, en materia de grafoscopia y documentos copia queda obligada la oferente a presentar a su perito FRANCISCO INCLAN REYES, dentro del término de las Cuarenta y Ocho Horas, a aceptar y protestar el cargo conferido, apercibida la oferente en caso de que no suceda así el suscrito designará diverso perito en su rebeldía con fundamento en el artículo 348 Fracción II del Código de Procedimientos Civiles. Así mismo se previene a la parte actora para que dentro del término de Tres Días designe perito de su parte en la materia señalada, apercibida que en caso de no hacerlo dentro de dicho término, el suscrito designará diverso perito en su rebeldía, atento a lo que establece la fracción I, del artículo 348 citado anteriormente. Notifíquese.

B.J. # 89

Publicado. 11 de Mayo del 2000.

Surte efectos legales 12 de Mayo del 2000.

En el juicio ordinario civil, otorgamiento y firma de escritura, seguido por Acevedo Pedraza Atilano en contra de María del Pilar Pedraza González, expediente número 439/01, Primera Secretaria, tramitado ante el C. Juez segundo de lo Civil de Cuautitlán Izcalli, Estado de México, en la etapa de ofrecimiento de pruebas, las partes ofrecieron las siguientes:

PRUEBAS

La actora. Confesional, Documental privada, consistente en el contrato privado de compra venta, ratificación de contenido y firma a cargo de la demandada, Pericial Caligráfica, Grafoscopica, y Grafometrica, Instrumental Pública de Actuaciones, La Presuncional legal y humana.

Por su parte la demanda. La Confesional, La Documental Pública, consistente en recibo de pago, Documental Pública consistente en recibo de pago oficial BE 531927 de fecha 21 de agosto de 1985, Documental Pública, consistente en formato de declaración de Pago de Impuesto sobre traslado de dominio, Documental Pública, Documental Privada, Documental Privada, Testimonial, Inspección Judicial, Instrumental de Actuaciones, Presuncional legal y humana.

Ofrecidas las pruebas mencionadas el C. Juez dictó el siguiente acuerdo:

Cuautitlán Izcalli, Estado de México a siete de agosto del año dos mil uno.

Por presentado a Atilano Acevedo Pedraza, con el escrito de cuenta, un sobre cerrado, se advierte que ofrece pruebas de su parte dentro del término concedido para tal efecto. En consecuencia. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 281, 283, 289, 316, 320, 352, 359,

381, 609, 610 y 611 del Código de Procedimientos Civiles vigente en el Estado de México, se tienen por ofrecidas en tiempo las pruebas de su parte y por admitidas desde luego. Fórmese cuaderno de pruebas de la parte actora, por lo que se refiere a la Confesional a cargo de la parte demandada María del Pilar Pedraza González, al tenor de las posiciones que se dice contiene el sobre cerrado exhibido, para su desahogo se señalan LAS CATORCE HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DIA DIECISIETE DE SEPTIEMBRE DEL PRESENTE AÑO, para la preparación de la referida probanza, se ordena a la C. Notificadora adscrita a este Tribunal, para que cite personalmente al absolvente con el apercibimiento de que en caso de no comparecer en forma personal y no por apoderado sin acreditar justa causa se le tendrá por confeso de las posiciones, que previamente sean calificadas de legales. Por cuanto hace a la Documental, que se indica en el numeral 2; La Instrumental de Actuaciones y la presuncional en su doble aspecto legal y humana, se tienen por desahogadas por su propia y especial naturaleza, por lo que se refiere a la ratificación de contenido y firma, respecto al contrato de privado de compra venta de fecha 27 de enero de 1993, a cargo de la parte demandada María del Pilar Pedraza González, se tiene por ofrecida y por admitida, la cuál se desahogará el día diecisiete de septiembre del presente año a las ONCE HORAS CON TREINTA MINUTOS para la preparación de la citada prueba, se ordena a la C. Notificadora cite personalmente a la persona mencionada, con el apercibimiento que en caso de no comparecer se tendrá por reconocido el contenido y firma del documento en mención, en términos de lo dispuesto por el artículo 629 del Código Legal en cita. Se advierte QUE OFRECE LA PRUEBA PERICIAL, DENTRO DEL TERMINO QUE LA LEY ESTABLECE PARA TAL EFECTO. En consecuencia con fundamento en lo dispuesto por los artículos 330, 331, 332, 333, 334 del Código Adjetivo de la Materia Civil se tiene por ofrecida en tiempo la prueba pericial en materia de Caligrafía, Grafoscopia y Grafometría; por lo tanto se tiene por admitida la misma y por nombrado como perito a la LIC. MAGALI JAIMES MACEDO, persona que deberá de ser presentada en el local de este H. Tribunal

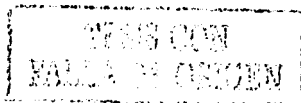
dentro del término de CUARENTA Y OCHO HORAS, a efecto de que manifieste la aceptación y protesta de desempeñar su encargo con arreglo a la Ley, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo ó no aceptarlo ESTE JUZGADO HARA DE OFICIO, DESDE LUEGO EL NOMBRAMIENTO QUE CORRESPONDA. Así mismo se concede el término de Tres Días a la parte contraria para que adicione el cuestionario con lo que le interese y además dentro del mismo término nombre perito de su parte; con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo este juzgado LE NOMBRARA, UNO EN SU REBELDIA, se ordena guardar en el seguro del juzgado el sobre cerrado exhibido. Notifíquese.

En el particular por tratarse del trabajador que es la clase más débil dentro del proceso, con más razón debe de darse la oficiosidad en su defensa, puesto que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, tutelar de los derechos de los trabajadores. Por ello, lo reiteramos una vez más, el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo debe aplicarse de manera oficiosa en beneficio de los trabajadores

3.5. La Defensa como Derecho Constitucional.

En un Estado de Derecho debe existir seguridad jurídica para los gobernados, en efecto el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el segundo párrafo establece: "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.

De la interpretación de dicho párrafo se desprende la garantía de audiencia, esto es, que nadie puede ser privado de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos sin darle la oportunidad de defenderse ante los Tribunales previamente establecidos,



cumpliéndose con las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a la ley.

De este modo los trabajadores no pueden ser privados de sus derechos fundamentales sin darles la oportunidad de ser oídos y vencidos en juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el que se observen las formalidades esenciales del procedimiento laboral, de acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Política, y la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, como ya lo hemos manifestado reiteradamente los trabajadores no conocen sus derechos y aún conociéndolos muchas veces no los defienden por carecer de recursos económicos. Puesto que al entablar una demanda en contra del patrón tiene que erogar dinero desde pasajes hasta pagar honorarios de su abogado.

No obstante la defensa de los derechos de los trabajadores se fundamente en nuestra Carta Magna en el artículo 123 apartado A y en su Ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo, concretamente en su capítulo III, relativo a la procuraduría de la Defensa del Trabajo donde se establece esencialmente que dicha procuraduría tiene como funciones:"

" I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios precedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas." (Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo).

Además dicho ordenamiento en su artículo 534 prescribe: "Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos."

Es importante señalar que a pesar de que el trabajador pueda acudir en dado caso a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que lo represente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, muchas veces no se le defiende adecuadamente y aún tratándose de abogado particular en el caso concreto del tema que abordo en la presente tesis, creo que el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, debe tener los alcances de aplicarse de manera oficiosa en favor del trabajador, por ello al no ofrecer la prueba pericial, la Junta no suple esta deficiencia dejándose al trabajador en estado de indefensión.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO CUARTO
EXPOSICION DE UN CASO PRACTICO

EXPOSICIÓN DE UN CASO PRACTICO

4.1. Presentación de la Demanda.

El procedimiento laboral inicia con la presentación de la demanda formulado por el trabajador y que viene siendo la parte actora impulsora del procedimiento, entonces.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de partes o la Unidad Receptora de la Junta Especial (Artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo). Dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la de recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En dicho acuerdo se ordena emplazar al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia (Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo).

Es responsabilidad de la Junta el revisar que la demanda cumpla con los requisitos indispensables para darle entrada y si notaren alguna irregularidad prevendrán al actor para que en el término de 3 días la subsane. Solo en caso de que el actor omita reclamar el pago de vacaciones, aguinaldo o antigüedad la Junta de Oficio podrá subsanar dicha omisión en aplicación del principio de suplencia de la queja.

4.2. Admisión de la Demanda y Señalamiento de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y Emplazamiento.

Una vez que la Junta haya visto la demanda del actor y este formulada conforme a derecho, dictará el acuerdo correspondiente auto de radicación o admisorio de la demanda, donde señala día y hora

para la celebración de Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, ordenando notificación personal a las partes y la parte demandada deberá emplazarse a juicio con las copias simples exhibidas debidamente selladas y cotejadas, con anticipación de diez días hábiles al de la celebración de la audiencia.

Señalada la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se turna el expediente al C. Actuario adscrito a la Junta, para que con las copias simples debidamente selladas y cotejadas emplazase a juicio a la parte demandada, debiendo el fedatario cerciorarse de que el domicilio sea el correcto, en especial el nombre de la calle, el número exterior e interior, la colonia y delegación, así como identificar y describir a la persona con quien se entiende la diligencia, y en caso de no encontrarse a la o las personas buscadas, el fedatario les dejará citatorio para que al día siguiente lo esperen y en caso de no esperar al funcionario se entenderá la diligencia con cualquier persona que se encuentre en el domicilio de los demandados y los emplazará a juicio en ese momento.

4.3. Desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

El artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, regula el desarrollo de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La etapa Conciliatoria, para su desahogo deberá de comparecer el actor y demandado personalmente y la Junta los exhortará invitándolos para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, haciéndoles saber a ambas partes los posibles riesgos y la trayectoria del juicio, en especial que el juicio no se puede definir con exactitud el tiempo de duración del Juicio, así como también se le hace saber los apercibimientos que

les impone en caso de inasistencia, al desahogarse su confesional. Y si aún así las partes no se ponen de acuerdo para llegar a un arreglo conciliatorio, la Junta los tendrá por inconformes de todo arreglo conciliatorio, turnando los autos a la siguiente etapa.

En la etapa de Demanda y Excepciones, el actor, antes de ratificar su demanda puede aclarar o ampliarla antes de ratificarla si así lo desea, por lo que hecha la ratificación ya no podrá hacer aclaración alguna.

De inmediato se le da el uso de la palabra al demandado para que proceda a contestarla de manera verbal o por escrito. Y haciendo valer las excepciones y defensas que tenga a su favor, en esa misma etapa puede hacer valer cualquier tipo de incidente, tales como de falta de personalidad, acumulación, incompetencia, etc., pero sin olvidar que en ese momento debe contestar la demanda, porque en caso de no hacerlo así y si la junta declara improcedente el incidente planteado, se le tendrá al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Ratificada la demanda y contestada la misma, la Junta tendrá por agotada y cerrada dicha etapa, reconociendo la personalidad de los comparecientes, pasando los autos a la etapa siguiente.

Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Es de gran trascendencia el acto procesal en el que las partes ofrecen pruebas. Y esto es así, porque si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho, se corre el riesgo de que éstas sean desechadas con todas las consecuencias legales que son fáciles de advertir.

Así pues, y tomando en cuenta la importancia del tema, voy a referirme al ofrecimiento, en general.

En atención a las características del procedimiento que nos ocupa, las pruebas pueden ofrecerse en forma oral pudiendo hacerse el

ofrecimiento también por escrito. La primera modalidad no ofrece ningún problema; la segunda en cambio, merece un comentario especial.

En primer término, el escrito debe llevar la firma del oferente. El criterio sustentado por la Corte para el ocurso de contestación, es aplicable, evidentemente, al de ofrecimiento de pruebas.

"Es correcta la conclusión de la autoridad responsable en lo relativo a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, al no estar firmado el escrito respectivo, pues tal circunstancia equivale a que no se haya producido la correspondiente contestación, ya que no es admisible que a un escrito anónimo carente de autenticidad por falta de firma del supuesto interesado se le otorgue eficacia jurídica".

En segundo lugar, el oferente debe comparecer personalmente a la audiencia. Al respecto vaya un criterio sustentado por mayoría de votos, por el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito: "Si la parte demandada no asistió personalmente, ni por conducto de su apoderado, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, a la audiencia de demanda y excepciones la Junta responsable estuvo en lo justo al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, apoyándose en el artículo 774 de la Ley Federal de Trabajo, en virtud de que el procedimiento laboral es de naturaleza especial, eminentemente oral; sin que tenga relevancia que la parte demandada hubiera producido con anterioridad a tal audiencia, por medio de un escrito, la contestación que dio ante la Junta de Conciliación".

El criterio anterior es confirmado en forma contundente y con mejores argumentos por el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito: "El artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, que determina el procedimiento a seguir en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, establece en su fracción primera: [Si concurre una sola de las partes,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ofrecerá sus pruebas de conformidad con las fracciones siguientes...] el dispositivo anterior, al utilizar el verbo concurrir, está significando: comparecer y con ello establece la carga procesal para las partes de presentarse personalmente por sí o por apoderado a la citada audiencia; la connotación anterior se comprende más fácilmente si se asocia con la frase final con que concluye la fracción que se analiza: [...ofrecerá sus pruebas de conformidad con las fracciones siguientes...]. Esto es, que la parte que concurre personalmente por sí o por apoderado, ofrecerá sus pruebas. Por el contrario, la parte que no [concurra], que no asista personalmente por sí o por apoderado, no podrá ofrecer pruebas, lo que equivale a concluir que esa parte tendrá como sanción la pérdida del derecho correspondiente".

Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesadas por las partes a quien perjudiquen" (Artículo 760 fracción II). La Corte abunda en lo anterior al decir que: Resultan inoperantes las pruebas rendidas para demostrar hechos constitutivos de excepciones que no se hicieron valer o que fueron opuestas en términos tales que por su vaguedad o imprecisión debe estimarse improcedentes.

De lo dicho en el párrafo que antecede obtenemos una doble consecuencia: la de que las pruebas deben ser relacionadas y la de que deben referirse a hechos no confesados.

La Corte ha señalado ya la necesidad de relacionar las pruebas con los hechos: Al ofrecerse la prueba testimonial, si no se precisa los hechos para los cuales deben declarar las personas cuyo nombre se proporcionó, con ello las partes no dan cumplimiento a lo mandado en la fracción II del artículo 777 de la Ley laboral, que expresa que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no han sido confesados por las partes a quienes perjudiquen; y la admisión de las pruebas por parte de la Junta, ofrecidas en esas condiciones impide su recepción, por cuanto, como ya se dijo, se ignoran los hechos los que deben declarar los testigos

propuestos; así es correcto el desechamiento que la Junta haga respecto a la testimonial mal ofrecida.

Por lo que toca a que las pruebas no se refieren a hechos confesados, obedece al axioma que reza que: A confesión de parte, relevo de prueba. Por economía procesal, resultaría inútil desahogar pruebas para acreditar hechos confesados.

Este criterio del Tribunal Colegiado del Octavo Circuito fue plasmado en la reforma procesal, al decir en el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes."

Otra cuestión es la relativa a que: "Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte". (Artículo 880, fracción II).

Sobre el particular tenemos que la Corte considera: "Mientras la Junta del conocimiento no declare, mediante acuerdo, cerrado el periodo de ofrecimiento de pruebas, las partes están facultadas, durante el desarrollo de la audiencia respectiva, para ofrecer las que consideren pertinentes, siempre que se relacionen con los puntos controvertidos, de manera que concurriendo dichas circunstancias, las nuevas pruebas propuestas deben estimarse como oportunamente ofrecidas."

Las pruebas permitidas en la Ley Federal del Trabajo son:

- La Confesional.
- La Documental.
- La Pericial.
- Reconocimiento o inspección.
- Testimonial.
- Presuncional.
- Instrumental.

4.4. Desahogo de Pruebas.

Las Juntas no están obligadas a seguir un orden determinado en el desahogo de las pruebas.

Al respecto la Corte dice: Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje señala día y hora para o recibir varias pruebas, sin determinar orden alguno, puede recibirlas en el orden que en el momento determine, sin que esto implique violación del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la revocación de sus resoluciones.

Sin embargo, el artículo 883, nos dice que la Junta, en el mismo acuerdo que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenara, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

Algunas pruebas, por su propia naturaleza, se desahogan en forma automática; es decir, para su desahogo no se requiere de ningún acto o formalidad especial. Pero algunas otras si requieren de algún procedimiento; por ello el artículo 883 de la Ley dispone que: "La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes."

En la práctica casi nunca se respeta el plazo de diez días, lo que implica una flagrante violación a la garantía que involucra el artículo 80. Constitucional. Sin embargo, hay que atender que el gran número de expedientes que se tramitan hace imposible el cumplimiento de la disposición.

4.5. Alegatos y Laudo.

Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, especialmente al desahogo de la última de ellas, el Secretario de Acuerdos de la Junta, hará la certificación correspondiente, donde se manifiesta que ya no existen pruebas pendientes por desahogar, hecha la certificación, se cierra la instrucción, donde en ese momento se les dará el uso de la palabra para formular sus alegatos, en ocasiones y cuando las partes lo solicitan se les concede un término común de tres días para expresar sus alegatos, que son los resúmenes de todo el procedimiento y mediante el cual las partes encaminan al juzgador para emitir su fallo, normalmente dentro de la práctica muy pocos son los litigantes que formulan alegatos.

Después de haberse agotado todas las etapas del juicio, viene la etapa final donde el juzgador, después de haber realizado el estudio de todas las pruebas y valorarlas resolverá el juicio dictando el Laudo correspondiente.

En esta fase del procedimiento puede darse el caso que los representantes integrantes que integran la Junta, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del dictamen soliciten el desahogo de pruebas para mejor proveer; y su recepción deberá ser dentro de un término de ocho días. (Artículo 886).

Concluido lo anterior el Presidente de la Junta fijará hora y fecha dentro de los diez días siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo. Y el artículo 888 de la ley señala que la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sesión en donde se ponga a discusión y votación el proyecto del laudo, se desarrollará conforme a las normas siguientes: " I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones alegadas por las partes; II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.". Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta (Artículo 889). Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes. (Artículo 890).

Conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la ley, el laudo deberá contener: "I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; III. Un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; IV. Extracto de los alegatos; VI. Las razones legales o de equidad; VI. La Jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento; y VII. Los puntos resolutivos."

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar de la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo (Artículo 847). Por otra parte el laudo únicamente puede ser impugnado ante las autoridades de amparo y no procede ningún recurso en su contra ante el propio Tribunal que lo dicte." ⁶⁷

⁶⁷ Córdoba Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, pp. 82-84.

4.6. Amparo Directo.

Todo procedimiento sin excepción concluye con el amparo directo, y mediante el cual cualquiera de las partes lo hace valer con la finalidad de que se revoque el laudo dictado y se dicte otro apegado a derecho, por lo que en este subtítulo hablaremos de este tema, dada su importancia en el ámbito jurídico.

"El maestro Ignacio Burgoa, nos dice: "El juicio de amparo, tiene como finalidad esencial la protección de las garantías del gobernado, y el régimen competencial existente entre las autoridades federales y las de los Estados, extiende su tutela a toda la constitución a través de la garantía de legalidad consagrada en el artículo 16..."

El principio de la supremacía constitucional está fundado principalmente en el artículo 133 de la Constitución.

Las bases constitucionales del juicio de amparo radican en los artículos 103 y 107 de la Carta Magna; el primero norma el objeto de amparo, y el segundo su estructura jurídica. La Ley de Amparo es reglamentaria de estos preceptos constitucionales.

La finalidad inicial del amparo mexicano fue estrictamente la de constituir un medio de garantizar la supremacía y observancia de la Constitución contra cualquiera de las leyes o actos de autoridades que la infringieran; pero la institución del amparo evolucionó hasta convertirse no solo en un medio de control constitucional, sino también de las leyes ordinarias, a través de la garantía de legalidad.

Las objeciones de quienes consideran que el amparo ha sido desnaturalizado por dicha evolución, son rebatidas certeramente por Ignacio Burgoa, al expresar: " El juicio de amparo protege, pues, tanto la Constitución como la legislación ordinaria en general. Es, por ende, no sólo un recurso (lato Sensu) constitucional, sino un recurso extraordinario de legalidad... Si la Constitución puede violarse por

leyes ordinarias, por actos de autoridad administrativa o por sentencias judiciales, y si el amparo tiene como objetivo esencial la preservación del orden constitucional, sobre todo mediante la tutela de las garantías del gobernado, es rigurosamente lógico que proceda contra cualesquiera de los referidos actos de autoridad (lato Sensu) y que se substancie en un procedimiento unitario independientemente de la naturaleza de éstos..."

En tal virtud, el amparo tiene por objeto:

a) Tutelar el cumplimiento de las garantías individuales consagradas en la Constitución, restituyendo en el goce de las mismas a quienes resulten afectados por las violaciones.

b) Tutelar la garantía de legalidad, que el artículo 14 de la Constitución consagra como una garantía de correcta interpretación jurídica de la ley; y el artículo 16 Constitucional, como una garantía de seguridad jurídica.

El Lic. Fernando Arilla muestra estos conceptos en sus comentarios a la Ley de Amparo Reformada, señalando que el artículo 14 Constitucional contiene las garantías de irretroactividad de las leyes, de audiencia, de exacta aplicación de la ley en juicios de orden criminal y de legalidad en juicios de orden civil; refiriéndose esta última a la obligación del juzgador de dictar sentencia conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la Ley, y, a falta de ésta, fundada en los principios generales del derecho. Indica que la garantía de seguridad jurídica del artículo 16 Constitucional requiere la concurrencia de las de: Competencia, legalidad y forma escrita; y precisa la garantía de legalidad contenida en este precepto:

"Los actos han de estar fundados, es decir, deben basarse en la existencia de una norma de carácter general y motivados, o sea que el caso concreto sea subsumible en dicha norma general. Es

indispensable que concurren la fundamentación y la motivación para que el acto no sea violatorio."

Por consiguiente, se atacan con el amparo, las violaciones directas a los preceptos de la Constitución que consagran las garantías individuales, y, también las violaciones a las leyes ordinarias, que implícitamente constituyen violaciones constitucionales, al infringir la garantía de legalidad consagrada en los artículos 14 y 16 de la Carta Magna.

Deben aclararse algunas cuestiones de terminología, para la debida propiedad de los conceptos.

La expresión garantías individuales, aunque debe emplearse por su aceptada connotación, fue considerada justamente inadecuada por el Lic. León Orantes, estimando que es tanto como llamar fiador al fiado, puesto que las garantías individuales, en realidad, son los "derechos garantizados" con el juicio de amparo. También es oportuno aclarar que la institución del amparo es un verdadero juicio y no un recurso, por que el recurso tiene como finalidad procesal la de confirmar o modificar el fallo de la autoridad inferior, sustituyéndose a ésta en el examen integral de todas las actuaciones del juicio; en tanto que el juicio de amparo tiene sustantividad propia, que atañe al examen exclusivo de las violaciones constitucionales; e inclusive, las partes son distintas, puesto que la demandada en el amparo no es la contraparte del actor, sino la autoridad señalada como responsable.

Sin entrar en amplias consideraciones genéricas acerca de esta institución, cabe hacer notar algunas particularidades del juicio de amparo en materia laboral.

La debida cuestión acerca del carácter jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha quedado resuelta en los términos de la Ley de Amparo vigente, en el sentido de equipararlas a las autoridades

jurisdiccionales, de acuerdo con el artículo 158 de la Ley de la materia, que establece:

El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 Constitucional, y procede contra sentencias definitivas o Laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por los Tribunales Judiciales Administrativos o del Trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.

Para los efectos de este artículo, sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del Derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa.

Cuando dentro del juicio surjan cuestiones, que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que proceda en contra de la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio. (Reformado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de enero de 1988).

Por consiguiente se atribuye a las Juntas el carácter de autoridad jurisdiccional, para la procedencia del juicio de amparo en los términos del artículo 1º , fracción I, de la citada Ley, esto es, para

resolver toda controversia que se suscite "por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales".

En cuanto a la Demanda. Los requisitos de la demanda de amparo directo o uni-instancial, conducentes al amparo en materia de trabajo, están contenidos en el artículo 166 de la Ley de la materia, que a la letra dice:

Artículo 166. La demanda de amparo deberá formularse por escrito, en la que se expresarán:

I. El nombre y domicilio del quejoso y de quien promueva en su nombre;

II. El nombre y domicilio del tercero perjudicado;

III. La autoridad o autoridades responsables;

IV. La sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiere puesto fin al juicio, constitutivo del acto o de los actos reclamados; y si se reclamaren violaciones a las leyes del procedimiento, se precisará cuál es la parte de éste en la que se cometió la violación y el motivo por el cual se dejó sin defensa del agraviado.

Cuando se impugne la sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiere puesto fin al juicio por estimarse inconstitucional la ley, el tratado o el reglamento aplicado, ello será materia únicamente del capítulo de conceptos de violación de la demanda, sin señalar como acto reclamado la ley, el tratado o el reglamento, y la calificación de éste por el tribunal de amparo se hará en la parte considerativa de la sentencia;

V. La fecha en que se haya notificado la sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiere puesto fin al juicio, o la fecha en que haya tenido conocimiento el quejoso de la resolución recurrida;

VI. Los preceptos constitucionales cuya violación se reclame y el concepto o conceptos de la misma violación;

VII. La ley que en concepto del quejoso se haya aplicado inexactamente o la que dejó de aplicarse, cuando las violaciones reclamadas se hagan consistir en inexacta aplicación de las leyes de fondo. Lo mismo se observará cuando la sentencia se funde en los principios generales de derecho.

Cuando se trate de inexacta aplicación de varias leyes de fondo, deberá cumplirse con esta prescripción en párrafos separados y numerados...

Cabe hacer notar que, para la demanda de amparo indirecto, se requiere manifestar los antecedentes del acto reclamado, bajo protesta de decir verdad, en los términos de la fracción IV del artículo 116; en tanto que el artículo 166 no contiene ese requisito para la demanda de amparo directo, por lo que no debe entenderse obligatorio para este último.

Sin embargo, se acostumbra consignar también los antecedentes del acto reclamado en la demanda de amparo directo; ya que esto contribuye a la claridad en la exposición y facilita la labor del juzgador.

Nota. El nuevo texto de la fracción IV del artículo 166 simplifica la impugnación de la inconstitucionalidad de la ley aplicada en el laudo, bastando con referirse a ella en los conceptos de violación de la demanda de amparo interpuesta en contra del propio laudo, y su calificación se hará en la parte considerativa del mismo, evitándose el complicado trámite anterior que llegaba a escindir la materia del amparo, examinando la cuestión de inconstitucionalidad de la ley, el Juez de Distrito, y las demás cuestiones planteadas al Tribunal del amparo directo." ⁶⁸

⁶⁸ Climent Beltrán, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, p.348-358.

CONCLUSIONES

Una vez desarrollado el tema de la presente tesis: "La Inobservancia de Manera Oficiosa del Artículo 824 en la Ley Federal del Trabajo, deja en Estado de Indefensión a la Clase Trabajadora", me ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

1. Los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo a nivel universal se encuentran en los talleres artesanales de las ciudades Europeas a finales de la Edad Media, concretamente en las organizaciones gremiales de los artesanos y en las asociaciones mutualistas de los oficiales y aprendices.
2. La legislación laboral es fruto de la lucha que llevaron a cabo los trabajadores a nivel mundial, incluidos los de nuestro país, donde se establecen los derechos mínimos que por su trabajo les corresponde a los obreros.
3. La inaplicabilidad oficiosa del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, atenta contra la propia naturaleza de la Ley Federal del Trabajo, porque deja en estado de indefensión al trabajador, es decir, al quedarse el trabajador sin perito, el patrón con su prueba pericial, se decidiría el litigio a su favor.
4. La oficiosidad como suplencia de la queja a beneficio del trabajador en el proceso laboral no rompe con el principio de igualdad o paridad procesal, puesto que los sujetos procesales, patrón y trabajador no participan en el juicio en igualdad de circunstancias.
5. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al no aplicar de manera oficiosa el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, violan el principio de equidad, es decir, dentro del proceso laboral tratan de manera igual a los desiguales (patrón y trabajador).

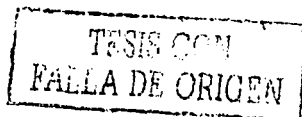
6. En la práctica, la oficiosidad de la prueba pericial opera en los procesos civiles, mercantiles y familiares, como se prueba con las copias certificadas de diversos procesos, que anexamos a la presente tesis. Por ello con mayor razón debe aplicarse de manera oficiosa en beneficio de los trabajadores el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que el Derecho del trabajo es una rama del Derecho Social tutelar, proteccionista, reivindicador de los derechos de los trabajadores.
7. La Defensa como derecho Constitucional, esta garantizada y debidamente regulada por la Ley Reglamentaria, de la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo III, relativo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. La que debe estar integrada por profesionistas especialistas en la materia, lo que en la realidad no sucede, y ante esta situación las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben aplicar oficiosamente el multicitado artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo en favor del trabajador y así evitarían dejarlo en estado de indefensión.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BILBIOGRAFIA

1. Barajas Montes de Oca, Santiago, Panorama del Derecho Mexicano, Editorial Mac Graw - Hill, México, 1997.
2. Cavazos Flores, Baltazar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, S.A., México, 1992.
3. Camacho Enríquez, Guillermo, Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 1916.
4. Campillo Sainz, José, Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo.
5. Carrillo Azpeitia, Rafael, El Movimiento Obrero Mexicano.
6. Collati, Amadeo, Derecho Colectivo Laboral, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1973.
7. Córdoba Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1996.
8. Climent Beltrán, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge, 1993.
9. Dávalos, José, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, México, 2000.
10. De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1998.
11. De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1998.
12. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1999.

13. De Piña García, Juan Pablo, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa México, 2001.
14. Duncker, Herman, Historia del movimiento Obrero.
15. Fernandez Sauza, Jorge, Foro Legislación Laboral, Situación Actual y Perspectivas, P.D., Edición Area de Comunicación Social, Grupo Parlamentario del P.R.D., México, 1993.
16. García Maynes, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México, 1996.
17. Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1984.
18. Huack, Alfred y Nipperdey H. Compendio del Derecho del Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1990.
19. Kaskel Walker y Darsch Hermann, Derecho del Trabajo, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1961.
20. Manuales de Educación Obrera, Area Historia, Secretaría de Educación y Comunicación Social de la Confederación de Trabajadores de México.
21. Manuales de Educación Obrera, Area Jurídica, Secretaría de Educación Social de la C.T.M., México, 1997.
22. Páez Camino, Feliciano y Llorente Herrero Pilar, Historia del Mundo Contemporáneo, Los Movimientos Sociales, (hasta 1914).
23. Ramírez Fonseca, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Editorial Pac, México, 1984.



24. Santiago Cruz, Francisco, Las Artes y los Gremios en la Nueva España. Citado por Carrillo Azpeitia, Rafael. El Movimiento Obrero Mexicano, 1832.
25. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa. México.
26. Trueba Urbina, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa. México, 2000.
27. Vizgunova, I, La Situación de la Clase Obrera en México.

JUZGADO 2

7/2001

06 Sobre cerrados

Agosto

13:53

ACEVEDO PEDRAZA ATILANO
VS.

MARÍA DEL PILAR PEDRAZA
GONZÁLEZ

JUICIO ORDINARIO CIVIL

EXPEDIENTE: 439/01. 1a. SRJA.

C. JUEZ SEGUNDO DE LO CIVIL DE CUAUTITLAN
IZCALLI ESTADO DE MÉXICO.

ante Usted expongo:

ATILANO ACEVEDO PEDRAZA, por propio derecho,

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 267, 268, 269, 275, 276, 281, 330, 331, 332, 333, 334, 335 y demás relativos y aplicables del Código de Procedimientos Civiles en vigor para el Estado de México, vengo a ofrecer las siguientes:

PRUEBAS

1.- LA CONFESIONAL a cargo de la Señora MARÍA DEL PILAR PEDRAZA GONZÁLEZ persona que deberá comparecer de manera personalísima el día y hora que señale su Señoría para absolver las posiciones que en sobre cerrado se acompañan al presente ocurso, apercibiéndola que para el caso de no comparecer el día y hora que se señale sin justa causa, se le declare fictamente confesa de las posiciones que previamente hayan sido calificadas de legales, esta prueba se ofrece y se relaciona con los hechos 1 y 2 de mi escrito de demanda y con la misma acreditare la relación contractual que existe entre las partes y en especial la negativa de la demandada para la firma de la escritura materia del presente juicio.

2.- LA DOCUMENTAL PRIVADA consistente en el contrato de compra-venta celebrado entre las partes de fecha 27 DE ENERO DE 1983, documento que ya obra en autos y que acompañe a mi demanda como documento base

TESIS CON
FALSA DE ORIGEN

101

de mi acción, esta prueba se ofrece y se relaciona con los hechos 1 y 2 de mi demanda y con la misma acreditare la legitimación procesal que existe entre las partes.

3.- LA RATIFICACIÓN DEL CONTENIDO Y FIRMA del contrato privado de compra-venta celebrado entre las partes de fecha 27 de enero de 1983 y que obra en autos, a cargo de la demandada la Señora **MARÍA DEL PILAR PEDRAZA GONZÁLEZ**, persona que deberá de comparecer personalmente el día y hora que se le señale para el desahogo de dicha probanza, apercibiéndola que para el caso de no comparecer sin justa causa se tendrá por ratificado y reconocido el contenido y firma del documento base de la acción. Esta prueba se ofrece y se relaciona con el hecho numero 1 de mi escrito inicial de demanda. Asimismo y para el indebido caso de negar la demandada el contenido y firma del multicitado contrato, desde este momento y de manera subsidiaria se ofrece la.

4.- LA PRUEBA PERICIAL CALIGRAFÍA, GRAFOSCOPICA Y GRAFOMETRICA a cargo de la C. PERITO, LICENCIADA **MAGALI JAIMES MACEDO**, con Cédula Profesional numero 181892, y con domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en calle Torre Minerva, manzana 185, lote 10, colonia Santa María de Guadalupe las Torres, primera sección, en Cuautitlan Izcalli, Estado de México, persona que presentare el día y hora que su Señoría señale para la aceptación, protesta del cargo conferido así como para rendir su dictamen correspondiente y para lo cual dicho profesionista resolverá el siguiente interrogatorio:

a) Que diga el perito si la firma que calza en la segunda hoja del contrato privado de compra-venta de fecha 27 de enero 1983, abajo del renglón en donde dice "EL (LA) VENDEDOR (A)", pertenece al puño y letra de la Señora **MARÍA DEL PILAR PEDRAZA GONZÁLEZ**.

b) Que diga el perito en que medios de convicción se valió para emitir su dictamen correspondiente.

c) Que diga el perito de que métodos o técnicas se valió para emitir su dictamen correspondiente.

5.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES en todo lo que favorezca a los intereses del **usurito**.

FALLA DE ORIGEN

6.- LA PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO
LEGAL Y HUMANA en todo lo que favorezca a los intereses ~~del suscrito.~~


Por lo expuesto;

A USTED C. JUEZ, atentamente pido:

ÚNICO.- Tener por ofrecidas las pruebas que menciono en
el cuerpo del presente ocurso.

PROTESTO LO NECESARIO


ATILANO ACEVEDO PEDRAZA


ABOGADO PATRONO: LIC. LEONARDO PEDROZA REYES
CÉDULA PROFESIONAL: 2288475 D.C.F. S.E.P.

CUAUTITLAN IZCALLI ESTADO DE MÉXICO, a 3 de agosto del año dos mil uno.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

118

México, Distrito Federal a diez de mayo del año dos mil.

Agreguese a sus autos el escrito de la parte actora) por conducto de su apoderado y como lo solicita, por así corresponder al estado procesal que guarda el presente expediente, se provee sobre las oraciones ofrecidas por las partes, lo que se hace en los términos siguientes: Se admiten en su totalidad tanto las ofrecidas por la parte actora como por la parte demandada, y se señalan, para que tenga verificativo la celebración de la Audiencia de Ley en el presente juicio, LAS DIEZ HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL PROXIMO DIA DIECINUEVE DE JUNIO DEL AÑO EN CURSO. En preparación de las confesionales, cítese a las partes para que el día y hora señalados anteriormente, comparezcan en forma personal y no por conducto de apoderado, al local que ocupa este Juzgado, a absolver las posiciones que se les articularan, apercibidos que en caso de que no comparezcan sin justa causa, serán declarados confesos de aquellas posiciones que previamente sean calificadas de legales, con fundamento en los artículos 309 y 322 del Código de Procedimientos Civiles. Asimismo se previene a la actora para que el día y hora anteriormente señalados, presente en este Juzgado a sus testigos MARIO ALDAMA ROSALES Y ABIGAIL LOPEZ CASTELLANO, a fin de que rindan su testimonio, apercibida que en caso de que no los presente, se dejará de recibir la prueba testimonial que le fue admitida a cargo de dichas personas, con fundamento en el artículo 357 del citado Código Procesal por causas imputables a su oferente, toda vez que se obligó a presentar a las personas mencionadas. Asimismo cítese a los testigos de la demandada RUBEN IGNACIO ESPINOZA ESCAMILLA y MARIA MICAELA RAMOS, a efecto de que rindan su testimonio en la fecha que ha quedado señalado, apercibidos que en caso de que no comparezcan se les impondrá una multa equivalente a QUINCE DIAS DE SALARIO MINIMO GENERAL vigente en el Distrito Federal, con

TES
 FALLA DE ORIGEN

104

119

fundamento en el artículo 357 anteriormente citado, en una multa que también se aplicará a la prescripción de la prueba en caso de que el señalamiento de domicilio de sus testigos resulte inexacto o de comprobarse que se solicitó su citación con el propósito de retardar el procedimiento, atento a lo que establece el último artículo mencionado y se declarara desierta dicha prueba. Por lo que hace a la pericial admitida a la demandada, en materia de grafoscopia y documentos, queda obligada la prescripción a presentar a su perito FRANCISCO INCIAN REYES, dentro del término de los CUARENTA Y OCHO HORAS para aceptar y protestar el cargo conferido, apercibida la oferente en caso de que no sucede así el suscrito designará diverso perito en su rebeldía con fundamento en el artículo 348 fracción II del Código de Procedimientos Civiles; asimismo, se previene a la parte actora para que dentro del término de TRES DIAS designe perito de su parte en la materia señalada, apercibida que en caso de no hacerlo dentro de dicho término, el suscrito designará diverso perito en su rebeldía, atento a lo que establece la fracción I del artículo 348 citado anteriormente. Notifíquese. Lo doy y firma el C. Juez. Doy Fé.

1122
2000

[Handwritten signatures and scribbles]

En el boletín Judicial Jun. ~~de~~ correspondiente
 al día 11 de Mayo de 2000 se hizo
 la publicación de 50 ff.
 En 12 de Mayo de 2000 a las 10 horas
 cuando surtió sus efectos legales la publicación anterior de

S. J. P.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN