



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**EL ARTICULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS
CONSECUENCIAS JURIDICO LABORALES, EN LOS
CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FERNANDO OCTAVIO FLORES ROMERO

ASESOR: LIC. JOSE LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ





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.

Cuatro características corresponden al juez: Escuchar cortésmente, responder sabiamente, ponderar prudentemente y decidir imparcialmente.

SÓCRATES.

**A Mi Madre, Profra. María del Carmen Romero Guadarrama,
Gracias siempre por tu amor, tolerancia y
Por que con tu ejemplo, has sabido guiarme.**

**A Mi Hermana, C. D. Haydée Alejandra Flores Romero,
Con cariño y por todo aquello que nos une.**

**A Mi Padre, Lic. Octavio Flores Ortega,
Con afecto y respeto.**

**A Mi Esposa, Dora Luz,
Con amor,
Mil gracias por tu apoyo constante e incondicional a lo largo de todos estos años.**

**A Mis Hijos, Fernando Octavio y
Marco Antonio
Por ser la motivación en este esfuerzo.**

**A la Familia:
Rodríguez Barajas,
Mi reconocimiento.**

A Mis Tíos y Tías, Sr. Jorge Romero Guadarrama,
Sra. Rosa Hernández de Romero,
Sra. Luz María Romero Guadarrama,
Dr. Pablo Flores Ochoa,
Sra. Ofelia Romero Guadarrama,
Lic. Adrián González Guadarrama,
Por mostrarme el camino de la rectitud
la honestidad y el trabajo, cualidades
presentes en ustedes.

A todos Mis primos y primas, concretamente a
Francisco, Rubén, Adolfo, Octavio, Alejandro y Diana,
Por su compañerismo y ayuda desinteresada.

A Mis
Sobrinos y sobrinas,
En especial, a J. Alejandro M. Martín Flores.

A Mi Hermano, Ing. Ángel G. Flores Flores,
Por su ejemplo constante de superación.

IN MEMORIAM,

Sr. Francisco Romero Hernández,
Sra. Hilda Escamilla de Romero,
Sr. José Flores Romero,
Capitán Pablo Flores Ortega,
Sra. Alejandra Ochoa de Flores,
Sr. Marcos Rodríguez Encizo,
Sra. Sylvia Beaurang Leon.

A todos Mis amigos, principalmente a
Victor, Javier, Valentín, Héctor, Antonio, Alejandro, Gerardo, Ángel, Adrián
Por corroborarme en todo momento su amistad.

A Mi Maestro:

Lic. Mario F. Torres Arias,
Por sus enseñanzas en el mundo laboral.

Una cosa es saber y otra saber enseñar
Marco Tulio Cicerón.
Y tu reúnes ambas.

A Mi Asesor,
Lic. Leopoldo Carmona González,
Por su amistad y solidaridad con
la que siempre me ha distinguido.

**A la Universidad Nacional Autónoma de México,
Alma Mater.**

**A la Facultad de Derecho,
Con eterno agradecimiento.**

**A Mis Maestros,
Con gratitud por sus enseñanzas.**

Al H. Jurado.

**EL ARTICULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS
CONSECUENCIAS JURÍDICO LABORALES EN LOS CONFLICTOS
INDIVIDUALES DE TRABAJO.**

Pág.

INTRODUCCIÓN.

I

INDICE.

CAPITULO 1.

CONCEPTOS GENERALES.

1. DERECHO DEL TRABAJO-----	1
1.2. TRABAJADOR-----	5
1.3. TRABAJADOR DE PLANTA-----	9
1.4. TRABAJADOR DE CONFIANZA-----	10
1.5. PATRON-----	14
1.6. RELACION DE TRABAJO-----	16
1.7. RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO-----	19
1.8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO-----	20
1.9. EMPRESA O ESTABLECIMIENTO-----	23
1.10. CONDICIONES DE TRABAJO-----	25
1.11. LOS CONFLICTOS LABORALES-----	28
1.12. TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES-----	31
1.13. PROCESO-----	34

1.14. PROCEDIMIENTO-----	37
1.15. ARBITRAJE LABORAL-----	38

CAPITULO 2.

MARCO HISTORICO.

2.1. ARTICULO 123-----	41
2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931-----	51
2.3.LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970-----	54
2.4. COMO SE ORIGINA LA PRUEBA EN CONTRARIO-----	58

CAPITULO 3.

MARCO LEGISLATIVO

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS-----	64
3.2.LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970-----	71
3.3. REFORMA PROCESAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980-----	76
3.4. JURISPRUDENCIA-----	81

CAPITULO 4.

EL ARTICULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICO LABORALES, EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

4.1. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS-----	93
4.2. MEDIOS PROBATORIOS-----	106
4.3. CARGA PROBATORIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL-----	110
4.4. PROBLEMÁTICA DE LA PERSONALIDAD-----	113
4.5. SITUACIÓN DEL ACTOR QUE NO COMPARECE A JUICIO-----	123
4.6. SITUACIÓN DEL DEMANDADO QUE NO COMPARECE A JUICIO-----	128
4.7. HIPÓTESIS DEL PATRON AL QUE SE LE TUVO POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO-----	131
4.8. COMO PROBAR QUE NO EXISTIO EL DESPIDO, QUE NO SON CIERTOS LOS HECHOS, QUE NO ES TRABAJADOR EL ACTOR	136
4.9. COMO SE DESTRUYE UNA PRESUNCIÓN-----	138
4.10. QUE ES UNA PRESUNCIÓN "JURIS TANTUM" Y "JURIS ET JURE"-----	142
4.11. JURISPRUDENCIA-----	145
4.12. PROPUESTA DEL SUSTENTANTE-----	153

CONCLUSIONES----- 158

BIBLIOGRAFÍA----- 162

INTRODUCCIÓN.

Desde el inicio de mis estudios en la carrera de Licenciado en Derecho, he mantenido creciente interés por los asuntos relacionados con el Derecho del Trabajo, así como en la Ley Federal del Trabajo, por lo que, al encontrar en ésta lo preceptuado en el artículo 879, donde se establecen los supuestos que se dan cuando las partes no se presentan a la audiencia, en la etapa de arbitraje, me motivó a analizar las consecuencias jurídico laborales que se tienen para estas, al presentarse dicho supuesto, ya que la audiencia se llevará a cabo con o sin la comparecencia de las partes.

Cuando es la parte actora, quien no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, pero no establece como se podría subsanar algún error de forma, por lo cual, en caso de no comparecer a la audiencia respectiva se le deja en estado de indefensión.

Si es el demandado quien no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ofrezca prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, circunstancia que se presenta de manera excepcional en todo el contexto de la Ley Federal del Trabajo y que favorece procesalmente a la patronal.

Además, en el citado precepto, con relación a la parte demandada, omite precisar con claridad, si se tiene obligación de acreditar todos los supuestos establecidos, o bien, se acredite uno de ellos, para absolver al demandado.

También se debe tomar en cuenta, que las pruebas que se ofrezcan en contrario no deben constituir de ninguna manera excepciones y defensas que no se hicieron valer en el momento procesal oportuno.

La presente exposición, tiene por objeto analizar la problemática que se da con los supuestos regulados por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, sin tener la pretensión de ser un estudio exhaustivo, tiene la aspiración de señalar algunos puntos que requieren atención para ser tomados en cuenta y en su caso modificarlos, o bien para, la inclusión de algunas nuevas disposiciones en dicho precepto.

Antes de entrar al fondo del objeto principal de este trabajo, se analizarán superficialmente aquellos temas que guardan relación directa con nuestro trabajo, entre otros, proceso, trabajador, patrón, empresa, condiciones de trabajo, así como los conflictos laborales, planteados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Posteriormente, se hace una semblanza del "Marco Histórico", donde se procura destacar la importancia del Artículo 123 Constitucional, el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, así como el origen de la prueba en contrario, tomando en consideración que el conocimiento del pasado en cuanto a los derechos de los trabajadores, explica las razones por las cuales existía una inconformidad social, y la forma en que se fueron dando las conquistas de los trabajadores, de donde deriva la importancia que para el derecho laboral vigente, ha tenido la evolución histórica.

Se hace referencia al "Marco Legislativo", donde se realiza un examen sucinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, sus reformas y de la Jurisprudencia aplicable en esa época, señalando los antecedentes jurídicos que han regido la lucha obrera, misma que se ha caracterizado por pretender alcanzar la dignificación del trabajo, así como la libertad y el respeto al decoro del hombre, tomando en consideración que nuestra legislación laboral, ha sido, es y deberá ser proteccionista y defensora de los intereses de la clase trabajadora.

Por último, se aborda el objeto principal de este trabajo que es "El Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y sus consecuencias jurídico laborales, en los conflictos individuales de trabajo", en la que se hace referencia, entre otros temas a la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, medios probatorios,

carga probatoria, personalidad, la situación del actor y demandado que no comparecen a juicio, la hipótesis del patrón al que se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, como probar que no existió el despido, que no son ciertos los hechos, que no es trabajador el actor; que es una presunción *juris et de jure* y *juris tantum*, como se destruye una presunción, la jurisprudencia aplicable actualmente, la propuesta del sustentante, así como las conclusiones, a que llegamos después de haber realizado la presente disertación.

El trabajo que presento, es el cumplimiento de un requisito para la obtención del Título de Licenciado en Derecho y espero, reúna las características necesarias para ello.

CAPITULO 1.

CONCEPTOS GENERALES.

En este primer capítulo, se considera necesario hacer referencia, en forma general, a los conceptos que forman parte del tema a desarrollar.

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

El contenido del Derecho, se manifiesta a través de normas imperativas, bilaterales y coercitivas que regulan la conducta humana, como todo producto creado por el hombre, se desarrolla en ocasiones lentamente y en otras aceleradamente cambia, se transforma, esto es, en una palabra evoluciona de acuerdo con la época y el lugar.

Rafael De Pina y Rafael de Pina Vara, en su Diccionario de Derecho, definen al Derecho como "En general, se entiende por derecho todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural. Estas normas se distinguen de la moral"¹.

Los juristas definen al Derecho, como el conjunto de normas que regulan la conducta externa del hombre en sociedad.

El hombre tiene necesidad de desarrollar una actividad (trabajo) para poder subsistir, por ello el Dr. Néstor de Buen Lozano, afirma que "la historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre"².

Con relación, al Derecho del Trabajo, este persigue un fin eminentemente social, pues su estudio inicia con la consagración del artículo 123 Constitucional en 1917, por lo cual es considerado como

¹ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Trigésima Edición, Porrúa, México, 2001, p. 228.

² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1976, p. 17.

una de las bases de lo que hoy conocemos como Derecho Social y viene a conformar el fundamento constitucional de los derechos de los trabajadores en nuestro país.

Debe destacarse como antecedente, que antes del año de 1917, el Derecho del Trabajo, era considerado como una rama del derecho privado, se pensaba que la fuerza del trabajo era una simple mercancía que podía regirse por las leyes de la oferta y la demanda, considerándose que la relación de trabajo, era una variante del contrato de arrendamiento, donde la cosa arrendada era la fuerza de trabajo y su regulación estaba a cargo de las normas establecidas para los contratos y obligaciones civiles, posteriormente, con la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, se contempló el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo, el cual consistía en que el trabajo no debería ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

En esas condiciones, el derecho del trabajo, surge como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de fracción. Su propósito, consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los mismos derechos inherentes a toda persona humana, llevando la expresión del derecho social como estatuto supremo, carga en sí, preceptos niveladores, igualitarios, dignificatorios de los trabajadores frente a los explotadores, suprime esta explotación del hombre por el hombre, ya que lo más importante de éste es la reivindicación de los derechos del proletariado.

Los ilustres maestros, Rafael De Pina y Rafael de Pina Vara, en el citado diccionario, afirman que el derecho del trabajo es "Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas"³.

³ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Op. cit. p. 232.

Dichos autores sostienen, "El Derecho del Trabajo, no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino más exactamente, 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"⁴.

La generalidad de la doctrina nacional y extranjera, nuestra propia legislación laboral vigente, coinciden en circunscribir el ámbito de nuestra disciplina a un solo aspecto del trabajo, siendo este: el subordinado, independientemente de que, por su carácter expansivo, pueda comprender en lo sucesivo nuevos espacios.

Para el profesor García Máynez, es "El conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos"⁵.

El maestro Mario de la Cueva, señala que, "En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en las manifestaciones de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía del trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social, en el futuro el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana"⁶.

⁴ Ibidem, p. 233.

⁵ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Vigésimocuarta Edición, Porrúa, México, 1975, p. 146.

⁶ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1977, p. 45.

El citado maestro, lo define como "El derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"⁷.

Alfredo Sánchez Alvarado, destacado maestro nos dice al respecto que "Derecho es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino"⁸.

Para el Dr. Néstor de Buen Lozano, "El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"⁹.

De las anteriores definiciones, se aprecia que existe uniformidad, que la nota característica de este derecho es la subordinación jurídica, no económica, por que el trabajador puede laborar con uno o varios patrones, la subordinación jurídica entendida como el derecho de mando que tiene el patrón y el deber de obediencia que tiene el trabajador, mediante normas previamente establecidas.

Por otro lado quien sostuvo un criterio diferente fue el maestro, Trueba Urbina, al señalar que "siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados

⁷ Ibidem, p. 85.

⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Volumen I, Talleres Gráficos Andrea Dona, México, 1967, p. 135.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 131.

'subordinados o dependientes', como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica"¹⁰.

Sin embargo, en la actualidad se contempla el trabajo subordinado, que además debe ser personal, ya que así se desprende del texto de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, primer párrafo que señala, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

En ese sentido podemos concluir que todos los ordenamientos de índole jurídica se forman con base a hechos humanos sobre su comportamiento y desarrollo, para las cuales, aparece la regulación a una de las acciones más relevantes y reales del individuo, esto es, el trabajo, la actividad productora del ser humano por excelencia, encaminada a la satisfacción de las necesidades del individuo y de sus comunidades, así como los servicios que la misma sociedad requiere, por esto, debe existir una disciplina jurídica o un conjunto de normas jurídicas, que reglamenten esta actividad.

Así es, como el Derecho del Trabajo regula la relación que nace o que se da entre patrón y trabajador, en virtud de los servicios que el segundo presta al primero mediante una retribución económica.

1.2. TRABAJADOR.

La palabra trabajo, proviene del latín *trabs, trabis* que significa: traba, porque es el instrumento de sujeción del hombre, el trabajo representa un impedimento para los individuos, al llevar implícito el desarrollo de cierto esfuerzo. Además se ha sostenido que su origen proviene del verbo latino *laborare*, que significa labrar la tierra.

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa México, 1981, p. 132.

En el diccionario enciclopédico Larousse, el término trabajo se define como "Esfuerzo, actividad, trabajo manual, intelectual, ocupación retribuida"¹¹.

De conformidad, con los destacados maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su Diccionario de Derecho, definen el trabajo como la "actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público privado"¹².

La legislación laboral, en su artículo 3º refiere que, "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y la dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hace referencia a que, "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...".

La Ley Federal del Trabajo, contempla en el artículo 8º segundo párrafo, donde se establece que es "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Por otra parte el profesor Miguel Borrell Navarro lo define de la siguiente manera "El trabajo constituye el objeto de la regulación jurídico laboral y la legislación del trabajo se refiere no sólo al trabajo sino también y con mayor énfasis, al que lo presta, velando por que lo haga con dignidad y decoro, con libertad y seguridades para su salud y su vida, y además como esfuerzo que le proporcione

¹¹ GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón, Nuevo Diccionario Enciclopédico Larousse, Tomo III, Segunda Edición, México, 1984, p. 882.

¹² DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Op. cit.p. 481.

todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para él y su familia"¹³.

Esa actividad humana a la que se hizo referencia, nos lleva a conceptuar la figura del trabajador, elemento esencial y polémico en el mundo del derecho del trabajo, principalmente por que "se ha convertido en una fuerza importante del progreso económico y social de la colectividad y en factor preponderante de los cambios políticos"¹⁴.

La definición contenida en el artículo 8º de la Ley laboral, consideramos es acertada en cuanto establece "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado", o sea, se trata de una persona individualmente considerada que, por si misma, presta sus servicios a otra, en forma subordinada, dicho de otra manera, que quién recibe los servicios, tiene sobre el que los presta, un poder de mando en relación con el trabajo contratado; por otra parte, el que los ejecuta, tiene un deber de obediencia ante la persona a quién le presta dicho servicio.

De lo anterior, es claro que el trabajador deberá ser siempre una persona física, precisando que cuando hablemos de personas físicas, nos referimos tanto al varón como a la mujer en virtud de que el artículo 4º de nuestra Constitución establece que "el varón y la mujer son iguales ante la ley y quien recibe el servicio, puede ser indistintamente, persona física o moral".

Con respecto a la subordinación, que conforme a la definición de trabajador constituye otro elemento de la relación laboral y que se hace consistir en la facultad que tiene el patrón de mandar y el derecho de ser obedecido, con sus respectivas limitaciones, ya que esa facultad deberá estar dentro de la jornada de trabajo.

¹³ BORREL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Quinta Edición, Sista, México, 1996, p. 68.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*. Segunda Edición, Harla, México, 1996, p. 107.

A efecto de tener una mejor comprensión del concepto de trabajador, es conveniente definir los conceptos de obrero, empleado y jornalero.

Obrero: En nuestro derecho positivo se utiliza como sinónimo de trabajador, pero al obrero se le considera a todo aquel que realiza una actividad manual.

Empleado: Tomando en cuenta algunas disposiciones doctrinales del derecho laboral, empleado es la persona destinada a una labor determinada, ya sea pública o privada en cuya relación participa con carácter permanente y profesional, mediante una retribución o salario.

Jornalero: Es aquella persona que trabaja a jornal; es decir, por tiempo u horario determinado, dependiendo de la actividad o labor que realice.

El servicio prestado deberá hacerse en forma personal, no podrá ser delegada esa responsabilidad en favor de un tercero, aunque consideramos que, si el patrón ésta de acuerdo en que el trabajo lo realice un tercero, si podría haber sustitución del prestador de servicio, además deberá tener un objeto lícito, ya que así lo determina el artículo 4º de la Ley laboral, al señalar que "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos...".

Por lo cual, podemos concluir que el trabajador sólo podrá ser una persona física, que preste un servicio, debiendo estar subordinado a otra persona física o moral y es necesario que por ello deba percibir una retribución, a esto, la ley lo denomina, salario, por ser precisamente la cantidad que deberá pagarse al trabajador por su labor.

1.3. TRABAJADOR DE PLANTA.

En la terminología contractual es frecuente la utilización de los conceptos de trabajador de planta o trabajador de base, para distinguir al trabajador sindicalizado del trabajador de confianza.

La doctrina ha precisado que los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, en consecuencia, sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la empresa o establecimiento de que se trate. También son considerados por la doctrina, los trabajadores de planta como permanentes, es decir, que son trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y por ende, la falta de éstos provocaría la paralización o desaparición de la empresa.

Los trabajos de planta, se dividen según la doctrina en: trabajos de planta continuos, a los que se les denomina trabajo de planta permanente y de planta de temporada. En el artículo 158 de la ley laboral, se allegó el término trabajo de planta como apoyo para señalar la antigüedad de los trabajadores, sin haber ninguna distinción entre trabajos de planta permanentes y trabajos de temporada, por lo que, dicho precepto rige para ambos.

El artículo mencionado con anterioridad, según se puede apreciar confirma la aplicación del principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores, a lo que, Mario de la Cueva señala a manera de ejemplo "La regla de estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no-

aceptación será una separación injustificada, asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma que se compute la de los trabajadores continuos¹⁵.

Cabe mencionar, que los trabajos de temporada dieron lugar a una controversia entre los empresarios ya que al efectuarse este trabajo únicamente, en ciertos meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a concluir a los empresarios que se trataba de trabajos temporales, lo que interpretaban como eventuales. Sin embargo, el movimiento obrero luchó en contra de esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos, argumentando los trabajadores que los trabajos de planta son una necesidad permanente de ciertas empresas y que los trabajos de temporada continuos son una actividad cíclica.

Podemos determinar, que el trabajador de planta es el que desempeña servicios de carácter normal, necesarios y permanentes en la empresa o establecimiento, debiendo ser considerado así, desde el momento mismo en que comienza a prestar sus servicios, si es que no existe pacto legal en contrario.

1.4. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Es conveniente, constituir que el término confianza se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, es decir, si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requiere para su buen desempeño.

El concepto empleado de confianza fue utilizado por primera vez, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo,

¹⁵ DE LA CUEVA, Mano, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit. p. 227.

celebrada en Washington, en el año de 1919.

En nuestro derecho laboral, la Ley de la materia de 1931, adoptó el concepto de empleado de confianza sin proporcionar una definición del mismo.

El término de empleado de confianza fue cambiado por el de trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su anteproyecto, artículo 8º y que posteriormente fue el artículo 9º de la Ley vigente, cuyo tenor literal señala:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Para distinguir a los empleados de confianza, Alberto Sidaqui afirma que hay un criterio verdadero "la clase de servicios prestados, su naturaleza y vinculación con las necesidades vitales de la empresa"¹⁶.

Por su parte Mario de la Cueva señala que "debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores"¹⁷.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que "los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección

¹⁶ SIDAQUI, Alberto, citado por MUÑOZ RAMON, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Porrúa, México, 1983, p. 32.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Op. cit. p. 155.

y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste".

Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, 5ª época, Tomo XLV, Página 3179, 20 agosto de 1935.

Sobre el particular, Roberto Muñoz Ramón, propone que "son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración, planeación y organización cardinales y de dirección, mandos y controles primordiales de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; Así como funciones realizadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, los trabajadores de confianza al tener aquellas funciones tienen por ésta misma razón, a su cargo la vida misma, la marcha del destino general, la reserva de los secretos, la producción técnica, la defensa de los intereses, el manejo de fondos y la contabilidad, los trabajos personales del patrón, el orden la seguridad y el éxito de las empresas"¹⁸.

El patrón puede elegir libremente a los trabajadores de confianza, entre los trabajadores que le están prestando sus servicios o entre las personas que no laboran dentro de la empresa, para esto deberá atender lo resuelto por la Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 205-216, quinta parte, sección Jurisprudencia, página 97.

Al respecto se establece que, "tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene total libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar ya que sus actos van a trascender directamente en su beneficio o perjuicio, contemplando para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos".

Es importante destacar que todos los empleados de confianza son representantes del patrón, pero no todos los

¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Op. cit. p.32.

representantes del patrón son empleados de confianza, en virtud de que, algunos representantes no desempeñan funciones de administración, ni de dirección de carácter general como lo establece la Ley laboral. También es primordial señalar que en la práctica para las empresas y sindicatos el cambio de empleados de confianza a trabajadores de confianza no ha tenido influencia alguna y se siguen utilizando ambos vocablos.

Por cuanto hace, a las condiciones de trabajo del personal de confianza dentro de una empresa o establecimiento, tenemos que deben ser proporcionales a la importancia y naturaleza de tales funciones, siñ que puedan ser inferiores a las establecidas para otros trabajadores que desempeñen trabajos semejantes, debiendo disfrutar de las prestaciones que se otorguen para quien realice trabajos similares, incluso deben disfrutar de las prestaciones que prevean los contratos colectivos para los demás trabajadores, a menos que expresamente los excluya el contrato colectivo de ese beneficio.

Estos trabajadores, tienen entre otras limitantes de conformidad con la Ley laboral, lo dispuesto en el artículo 127 fracción I, donde se establece por cuanto hace al reparto de utilidades, que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaran en las utilidades y en la fracción II de dicho precepto se indica, que los demás trabajadores de confianza participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con lo regulado en dicha fracción.

Otra limitante se encuentra regulada en el artículo 183 de la Ley laboral, el cual señala "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se

último precepto, los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, lo que no implica que no puedan formar sus propios sindicatos.

1.5. PATRON.

Como equilibrio de la persona física que presta un servicio personal y subordinado surge la figura del patrón, esto es, la persona física o moral que se beneficia de esos servicios y paga el salario convenido.

En la doctrina, se establecen diferentes acepciones para referirse a esta figura, tales como, locatario, empleador, acreedor del trabajo, empresario, dador de trabajo, por nuestra parte, consideramos que lo más correcto es emplear el término "patrón".

La denominación patrón, expresa una idea clasista y paternal, envuelve una significación que corresponde a un cierto aire de protección, evocando por otro lado, una expresión vinculada a las luchas existentes entre los sectores sociales, patrones y obreros.

Por otro lado la expresión empresario, es de gran tradición en el derecho español, sin duda esta denominación tiende a ser más económica que jurídica, es decir, parece estar asociada a la idea de lucro y en consecuencia a tener un carácter predominantemente mercantil.

Dador de trabajo, ésta acepción denota un doble sentido de su imprecisión técnica, ya que designa a quien ofrece trabajo "empresario", como el que lo da o realiza "trabajador", en consecuencia es el sujeto obligado al pago del salario, aquel por cuya cuenta el trabajo se presta, contraponiéndose a la idea de prestador de trabajo, ya que es el sujeto obligado a la realización del servicio objeto del contrato.

El término empleador, se refiere a quien como sujeto contrata los servicios de otra persona, es como indicar que tiene la misión de emplear a los trabajadores en una labor de intermediario.

Según Alberto Briceño Ruiz, "la palabra patrón, deriva del latín pater onus que quiere decir, carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora, con respecto a otras; el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos"¹⁹.

De acuerdo al destacado maestro Marco Antonio Díaz de León, el término patrón "se deduce de la posición asumida, frente al trabajador, en una relación jurídico laboral"²⁰.

Para el profesor, Alfredo Sánchez Alvarado, el concepto de patrón es "la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada"²¹.

En la ley laboral en su artículo 10 establece que, "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Consideramos que seria conveniente definir como patrón a la persona física o moral que se beneficia de los servicios de uno o más trabajadores.

Por otro lado, si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. Se llegó a esta determinación, porque anteriormente se "permitía que una persona o grupo reducido de personas comprometieran los servicios de otros,

¹⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 154.

²⁰ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso Laboral*, Tomo I, Porrúa, México, 1990, p. 11.

²¹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. cit. p. 229.

mediante un convenio común de trabajo. Con tal práctica, se disfrazaban y con frecuencia eludían los compromisos individuales con los trabajadores y estimulados por las empresas, debilitaban y desplazaban la actividad y prestigio de los Sindicatos²².

1.6. RELACIÓN DE TRABAJO.

Por lo que se refiere a las relaciones de trabajo, han surgido dos cuestiones fundamentales, una de ellas, es en cuanto si la prestación del trabajador, podía quedar sometida a la idea del contrato y la otra es la relativa a, que si el acuerdo previo de voluntades tiene que existir en la relación de trabajo, tomando en consideración que sin dicho acuerdo, ésta última no podía cobrar existencia jurídica.

La idea del trabajo y el principio que conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, es lo que hizo que persistiera la idea de considerar al trabajo como una cosa en el comercio.

El artículo 123 Constitucional creó el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, por lo que quedó precisado como un contrato de carácter social, en el que no importa el régimen de las obligaciones civiles y mucho menos la autonomía de la voluntad, en virtud de que las relaciones laborales en todo caso deberán regularse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

Para el Derecho del Trabajo, es importante afirmar su individualidad y con ella su autonomía, por ende transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo, esto da como resultado que el derecho civil considere que está en juego la esencia misma del contractualismo individualista y la integración misma del derecho civil y por encima de ella, la del derecho privado.

²² SANTOS AZUELA, Héctor, *Elementos del Derecho del Trabajo*. Porrúa, México, 1994, p. 45.

Actualmente en el derecho laboral, las relaciones de trabajo se dan entre personas físicas y morales, por lo que, la voluntad de las partes se encuentra tutelada por la ley laboral, de ahí surgen los principios fundamentales de protección de los obreros frente a los medios de producción, que es la parte patronal; de igualdad procesal, el respeto del trabajador como derecho y deber social, el pago del salario mínimo, la jornada de trabajo de ocho horas, la irrenunciabilidad de los salarios devengados, la firma de un contrato colectivo de trabajo, la prohibición de los trabajos a los menores, el derecho de huelga, y demás prestaciones de carácter legal, por esta razón, se puede afirmar que la importancia de la relación laboral en el derecho del trabajo va más allá de los cánones del derecho común, por la sencilla razón que es una interacción netamente humana, es decir, evitar la explotación del hombre por el hombre, como la que existió en nuestro país en el siglo pasado, cuestión fundamental del Constituyente de Querétaro y el legislador común entre otros.

La legislación laboral hace una distinción en lo relativo a la relación individual del trabajo y el contrato individual de trabajo, que para los efectos del código obrero producen los mismos efectos.

De lo anterior podemos establecer, que el punto de partida del que derivan todas las consecuencias del vínculo obrero patronal, es el primer nexo jurídico que se genera entre el que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va a aprovecharla, a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que habrá de efectuarse, con la debida retribución del servicio recibido. Esos factores determinan lo que ha dado en llamarse, relación de trabajo, pues ésta nace desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin que necesariamente exista un contrato de por medio, pero no al contrario.

El maestro José Dávalos establece que "Aun cuando

normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito, es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo, no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral"²³.

Consideramos que, la subordinación es el elemento esencial de la relación de trabajo, si se considera que el patrón tiene la facultad de mando y el trabajador un deber jurídico de obediencia, en lo que al trabajo se refiere, así lo ha señalado nuestro código laboral, en su artículo 20 primer párrafo al definir aquélla, como: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Como consecuencia de lo anterior, podemos concebir la existencia de una relación laboral, cuando el patrón y trabajador aceptan las obligaciones y derechos que establece la ley.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la vida del hombre y una existencia decorosa.

La doctrina señala otros supuestos en los que la, relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si en el se pactan condiciones inferiores a las consignadas en la ley, aún cuando la relación laboral subsista.

Otra hipótesis, sería el nacimiento de la relación de trabajo, ante una situación de hecho, o sea, que el trabajador preste el servicio con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de retribuir a aquél, al haberse generado derechos y obligaciones mutuas.

²³ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Octava Edición, Porrúa, México, 1998, p.105.

El doctor Mario de la Cueva, al respecto señala "En el supuesto de que se viera el trabajador obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente"²⁴.

1.7. RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El maestro Mario de la Cueva, señala que "el derecho del trabajo, no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión, no es regular un intercambio de prestaciones, sino, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. Con base en esos principios describe que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"²⁵.

Por otra parte, cabe señalar que, para que exista la relación de trabajo, la misma se debe de encuadrar a lo dispuesto en la Ley de la materia, que en su artículo 20 primer párrafo, como ya señalamos en el punto que antecede, establece "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario", de donde deriva que únicamente se requiere que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, consecuentemente, puede existir la relación individual de trabajo, con o sin que exista previamente el contrato individual de trabajo pero no a la inversa, dado que puede existir anticipadamente un contrato ya sea escrito verbal o tácito y no supone una relación

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 208.

²⁵ *Ibidem*, p. 187.

laboral, y por ende, puede haber contrato y nunca darse la relación, por lo que debemos establecer la diferencia tajante entre la existencia del contrato y de la relación individual de trabajo.

Por consiguiente, la prestación de un trabajo personal y subordinado será suficiente para que se de la relación de trabajo, y al darse ésta, se aplique al trabajador el derecho del trabajo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

1.8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Con relación a este tema, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo preceptúa "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".

En el tercer párrafo del citado precepto, se refiere que la prestación de un trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen y el contrato celebrado, produce los mismos efectos, ya que puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que "Para que se de la relación de trabajo no es necesario que deba darse el acuerdo de voluntades, toda vez que al regir en las empresas, un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, no se toma en consideración la voluntad del patrono ya que los sindicatos están facultados para designar a los que habrán de ocupar las plazas vacantes en la negociación, de lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo"²⁶.

Asimismo el artículo 21 de la Ley laboral, establece que "Se

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 190.

presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Como podemos apreciar, la propia ley señala, la prestación de un trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y el contrato celebrado, produce los mismos efectos.

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades y la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea, su ejecución.

Ante esa premisa podemos reiterar que puede existir la relación de trabajo aún sin el contrato respectivo.

En relación con el artículo 20 de la Ley de la materia, el maestro Alberto Trueba Urbina al comentarlo señala que "Entre la relación y el contrato vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa, ineludible en todo contrato o relación laboral, sí como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador, una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para aportar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Por esto entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral. El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de

trabajo, de manera que para efectos jurídicos, es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originan. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que, a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso, siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores"²⁷.

Es importante señalar las diferencias entre la relación y el contrato de trabajo, por lo cual tenemos que, en el contrato de trabajo se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes, y en la relación de trabajo, no existe acuerdo escrito sobre estas. La relación presume la existencia del contrato escrito, aun cuando admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el contrato.

La relación laboral existe desde el mismo momento en que se presta el trabajo, mientras que el contrato individual de trabajo, donde formalmente se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, obligaciones y derechos de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, esto es, que exista un lapso de tiempo, entre la fecha de celebración del contrato y el inicio de los trabajos.

Para la Ley laboral, la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos.

Podemos concluir que, ambas figuras producen los mismos efectos siendo imputable al patrón la falta de ese contrato, pues su inexistencia no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, según lo ordena la Ley laboral.

²⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 120.

1.9. EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

Los comerciantes mediante el ejercicio del comercio, realizan la función de aportar al mercado general bienes o servicios con fines de lucro, esta actividad es realizada por el comerciante individual o social a través de la organización de los elementos y personal necesarios, hay un conjunto de elementos, los cuales constituyen una empresa, estos son los que organizan una actividad económica, la cual se dirige hacia el camino de la producción de bienes o servicios, o el intercambio de los mismos en el mercado, la organización de cualquier actividad económica, así como del trabajo y del capital, es lo que se necesita para la existencia de este tipo de organismos, a efecto de producir bienes o servicios para el bienestar de la comunidad.

Se puede considerar que la empresa que surgió de la mente de una persona, que ahora se le denomina empresario, quien es el dueño del capital, el que emprende la tarea de la producción con su riqueza, el cual emplea al trabajador como motor de su maquina para producir satisfactores o artículos de comercio, es una unidad comercial, siempre será de esta forma, comercial, en virtud de que su principal objetivo es el lucro, es también la reunión de elementos de orden material, como el capital, el humano, la mano de obra del trabajador, que es sin duda alguna, la más importante y la espiritual, esto es, la motivación y el genio del dueño del capital, es decir, el ímpetu del patrón por invertir el capital para producción de bienes o servicios.

El artículo 15 del Código de Comercio, define a la empresa o negociación, estableciendo que es el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos, coordinados para ofrecer, con propósito de lucro y de manera sistemática bienes o servicios.

Guillermo Cabanellas en relación con la empresa nos dice que "es una organización de personal, capital y de trabajo, con una finalidad lucrativa, ya sea de carácter privado, en que se persigue la obtención de un lucro para los socios, o de carácter oficial, en la que se propone realizar un servicio público o cumplir con una finalidad beneficiosa para el interés general"²⁸.

Actualmente, el derecho laboral es tan extenso, que se aplica a todos los individuos que realizan un trabajo subordinado, el lugar donde realizan sus actividades o su campo principal de acción, es lo que se conoce con el nombre de empresa.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 refiere "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

El lugar donde se llevará acabo la elaboración y producción de éstos bienes o servicios, es la llamada unidad técnica, la cual trabaja de manera independiente como sucursal, o de otros posibles establecimientos llamados sucursales, con los cuales se desarrollará dentro de la empresa o unidad técnica y con los que se trabajará y producirá para el bien común.

Con base en lo anterior, podemos decir que para la conformación de una empresa se necesitan un conjunto de elementos, que se reúnen para la formación de la misma, dentro de los cuales esta el dueño del capital que es el empresario, los recursos económicos que son el capital y el obrero, quien es, el más importante, porque gracias a su mano de obra, se podrá llevar a cabo la producción de bienes o servicios o de ambos.

²⁸ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Vigésima Primera edición, Porrúa, México, 1989, p. 426.

Por cuanto hace al establecimiento, se considera que existen empresas de todos tamaños, normalmente tienen una unidad territorial determinada, un lugar donde se asienta el centro de trabajo, pero en la actualidad el auge económico, nos pone en presencia de empresas con varios centros de trabajo, determinados por diferentes factores, dentro de los cuales destaca el derivado de la división del trabajo, fabril o mercantil. Un ejemplo de lo anteriormente señalado es el siguiente: en un centro de trabajo se fabrican monobloques, su ubicación lo determinan la cercanía de los insumos de grandes proporciones, agua, carbón, etc.; en otro centro se prensan las partes de carrocería y en otros se arman los automóviles y camiones y de esta planta se distribuyen para su comercialización, mediante su venta a las distribuidoras, tales plantas constituyen una unidad que es fabricar o producir automóviles, cada una contribuye al objeto central económico hacer automóviles y con esto estamos en presencia de los establecimientos que siendo cada uno de ellos una unidad técnica, hace posible la unidad económica, en la que se traduce la empresa.

De ahí que consideremos acertado lo estipulado en la segunda parte del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo a que se hizo mención con anterioridad, en relación con los establecimientos.

1.10. CONDICIONES DE TRABAJO.

Para el maestro Muñoz Ramón, las condiciones de trabajo "son los derechos y deberes que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo"²⁹.

El doctor Mario de la Cueva, señala "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo"³⁰.

²⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 97.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 266.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 56, establece "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

Se puede determinar de lo anteriormente expuesto, que las condiciones de trabajo y las relaciones de trabajo, son conceptos muy parecidos, puesto que establecen, normas para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores, además de las prestaciones que deben percibir por ofrecer el trabajo, de ahí la importancia y trascendencia de su normatividad dentro de la relación de trabajo, pues su existencia es indispensable para que sea protegida y regulada.

Las condiciones de trabajo según el profesor Mario de la Cueva, se clasifican atendiendo a las funciones y finalidades de las normas que las contienen en las siguientes tres categorías:

- A) "De naturaleza individual: Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular, que se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, y con la finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso".
- B) "De naturaleza colectiva: Son las normas que tienen como objetivo la adopción de preventivas de la salud y la vida de los hombres, componentes de un conglomerado".
- C) "También de naturaleza colectiva: Son normas que comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma

conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca"³¹.

Es pertinente señalar que condiciones de trabajo, no son sólo las que derivan de las leyes o normas legales, sino también las que surgen por común acuerdo entre las partes, las cuales se establecen siempre y cuando no sean inferiores a las establecidas en la ley, de lo que se desprende que deben ser superiores, es decir condiciones que superen las establecidas en la misma y mejoren el nivel de vida de los trabajadores y su familia. Asimismo, las condiciones de trabajo, requieren una formalidad y ésta es que consten por escrito, el cual debe contener las disposiciones establecidas en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

En el artículo 25 de la Ley laboral, se establecen las condiciones bajo las cuales ha de prestarse el servicio, precisando que "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener":

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y lugar de pago de salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o

³¹ ídem.

adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

- IX. Otras de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón".

Igualmente es importante señalar que la falta del citado escrito, es imputable únicamente al patrón, según lo establece el artículo 26 de la Ley de la materia donde se dice que "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

1.11. LOS CONFLICTOS LABORALES.

La palabra conflicto, se deriva de la voz latina confluere, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión. Etimológicamente conflicto, deriva del latín conflictus, de confluere, que significa: chocar.

La dicción conflicto, de acuerdo a lo señalado por los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su diccionario jurídico, aludiendo a Camelutti, denota, "colisión de intereses cualificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro".³²

El maestro Miguel Bermúdez Cisneros define, a nuestro entender, en forma precisa al conflicto del trabajo apuntando que, "es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo"³³.

³² DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Op. cit. p. 181.

³³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Trillas, México, 1997, p. 41.

Los conflictos jurídicos, son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la ley, ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos de trabajo o de la simple prestación subordinada de servicios, se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma. Además, podemos establecer que conflicto difiere de controversia, en razón de que, la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en "discusión".

Es imposible admitir la existencia de un conflicto de trabajo, sino ésta vinculado a una relación laboral, cuando, éstas propias relaciones de trabajo provocarán también la variedad de conflictos, lo anterior se robustece en cuanto a que, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 604 establece que "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas".

En el artículo 621 de la citada ley, se señala "Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de un trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Para los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales las características de los conflictos de trabajo son entre otras:

- a) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de los servicios.
- b) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- c) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- d) Son eminentemente sociales y dinámicos, en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.
- e) Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.
- f) Los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad.
- g) Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre en los conflictos civiles³⁴.

Las causas de los conflictos según los distinguidos profesores ya señalados son que "los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la revolución industrial, como consecuencia de causas económico sociales, de las contradicciones existentes y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, ya que es bien sabido que una empresa que cumple con la Ley y respeta la dignidad e integridad de sus obreros, elimina las pugnas; En suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de partes o por la violación de un derecho, surgidos en una realidad histórica"³⁵.

Los conflictos de trabajo más que otros conflictos, son susceptibles de solucionarse por la vía auto-compositiva, es decir, por un arreglo directo entre las partes en conflicto, sin la intervención, para la solución, de un tercero, como ejemplo, en un conflicto individual, tenemos, el caso del despido de un trabajador, este recurre ante el patrón y, el problema se arregla, sin necesidad

³⁴ Cfr.-TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Trillas, México, 2001, pp. 25 y 26.

³⁵ Idem.

de plantearlo a la autoridad, en este caso no hubo proceso, pero si existió el conflicto laboral.

1.12. TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES.

De acuerdo a los ilustres maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, "los conflictos de trabajo derivan de la injusticia social y de los desequilibrios económicos existentes entre la clase trabajadora y la patronal, por lo cual, estos pueden producirse, atendiendo a los sujetos":

- a) Entre patrones y trabajadores, vg.: despido;
- b) Entre patrones, vg.: sustitución patronal;
- c) Entre trabajadores, vg.: problemas de escalafón o preferencia de derechos;
- d) Entre sindicatos, vg.: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo;
- e) Entre sindicatos y terceras personas, vg.: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador del gremio;..."

En igual situación dichos profesores, los clasifican: en cuanto al tipo de interés que está en pugna y sobre la base de ello son:

A) Conflictos individuales, son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

B) Conflictos colectivos, son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

C) Conflictos jurídicos, son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego, pueden ser individuales o colectivos, según sea el interés afectado.

D) Conflictos de orden económico, son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

Y finalmente los citados maestros los clasifican también atendiendo a la norma jurídica en:

- 1) Por violación a un derecho.
- 2) Por violación de una norma.
- 3) Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- 4) Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- 5) Por incumplimiento a lo pactado.
- 6) Por insometimiento al arbitraje³⁶.

De lo anterior, podemos establecer que, los conflictos obrero-patronal, se clasifican en individuales y colectivos, su base es la naturaleza de los intereses en disputa.

En consecuencia, los conflictos individuales son aquellos en los que ésta en juego el interés de uno o varios trabajadores, es decir, de personas y no afecta el interés de toda la comunidad de trabajadores respecto de un derecho concreto, son los que surgen entre un trabajador y su patrón, en atención a la relación de trabajo.

Con relación a los conflictos colectivos, se puede concluir que son, por el contrario, aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se afecta la existencia misma de un derecho concreto a favor de los trabajadores en general, o la existencia y efectividad de las garantías para la

³⁶ *Ibidem*, pp. 26 y 27.

formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo, contrato-ley o en la Ley Federal del Trabajo.

Se debe tomar en cuenta que los términos individual y colectivo, no se relacionan con el número de personas que intervienen en un conflicto obrero patronal, de manera que la participación de dos o más trabajadores en un proceso y contra un mismo patrón no transforma la naturaleza del conflicto, pues la importancia fundamental de esta distinción consiste en que, tratándose de conflictos obrero-patronales de carácter colectivo, el que lo determina es el interés de una colectividad considerado como unidad.

En cuanto al conflicto jurídico se determina que, son aquellos referidos a la interpretación o aplicación de un derecho actual, en estos, la cuestión que se debate es un problema de derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica, a favor de quien le corresponde ese derecho, por esto, los conflictos jurídicos siempre se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente, como se manifestó anteriormente.

El conflicto económico o conflicto de intereses, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o el contrato, es un planteamiento que tiende a modificar un derecho existente, a crear un derecho nuevo, o inclusive suspender o suprimir condiciones en las que se presta el servicio. Una vez, que se presenta el problema ante la autoridad y substanciado el procedimiento, está, resuelve, por ejemplo, aumentar o reducir personal, jornada, semana de trabajo, o los salarios, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; en ningún caso podrá reducir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley, en perjuicio de los trabajadores.

Por último, como ya se señaló, atendiendo a la norma jurídica, los conflictos pueden generarse: cuando se da la violación a un derecho; al existir violación a una norma de trabajo; por no existir condiciones de trabajo justas, por desequilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, por no cumplirse lo pactado, o bien por no someterse al arbitraje, teniéndose el problema, la parte afectada, puede plantear el conflicto de trabajo, directamente a su contraparte o ante la autoridad jurisdiccional, iniciándose, en su caso, el proceso.

1.13. PROCESO.

Desde que el hombre convive en sociedad, se hizo necesario establecer reglas y normas que hicieran factible esa convivencia. Pero si se vulneran esas disposiciones se hizo necesario también, establecer un sistema, que coactivamente exigiera el cumplimiento y respeto a esas normas, porque la autodefensa de los litigios no dio resultado y pronto el gobierno hubo de intervenir.

Es conveniente referirse a la heterocomposición, antes de adentrarnos en el tema, ya que esta es una forma de resolver la conflictiva social, entendiéndose esta como pugna de intereses, como dificultad ante los hombres cuando existe diferencia sobre un interés frente a otro, en este sentido las controversias suscitadas entre particulares implican que el estado desempeñe la función jurisdiccional para dirimir éstas controversias, para dar solución al conflicto de intereses, sin olvidar que también existen otras dos formas de resolver esta conflictiva social, la auto-tutela y la auto-composición.

Doctrinariamente, respecto de la auto-tutela, se establece que es una forma muy cercana a la animal para superar el conflicto, en vista de que, en la sociedad de los animales precisamente los conflictos entre ellos se resuelven mediante la auto-tutela o auto-

defensa.

Ahora bien, en cuanto a la auto-composición se puede decir que es el medio de solución de éstos conflictos de intereses, aparece indubitadamente de la evolución humana por que hay en ella un alejamiento del primitivismo y de la animalidad, es el arreglo al pleito proveniente de las mismas partes que tienen disposición de su derecho material y como ejemplo tenemos a la transacción, que es la figura característica de auto composición bilateral, es decir, es un negocio jurídico a través del cual las partes mediante el pacto, el acuerdo de voluntades, encuentran la solución de la controversia o litigio.

En el derecho laboral, se presenta al respecto un ejemplo claro, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, antes de entrar a la controversia, la cual plantearán las partes en un juicio ordinario laboral, tienen la obligación procesal de agotar la etapa de Conciliación, en la audiencia, de acuerdo al artículo 876 de la ley de la materia, donde se establece que las partes procuren un arreglo amistoso con el objeto de dar fin a un posible conflicto o juicio laboral.

Con relación a la heterocomposición señalaremos que la solución viene dada de afuera por un tercero ajeno al conflicto e imparcial, sin olvidar que las dos figuras características de la heterocomposición son el arbitraje y el proceso.

Se considera, que estos conceptos están relacionados con la terminación de los conflictos o litigios para obtener la paz social y evitar las vías de hecho entre particulares, que pueden finalizar con la defensa de sus reales o supuestos derechos, así en la evolución histórica de las formas de solución, las partes en conflicto pactan por anticipado que se sujetarán a la opinión que dicho tercero emita y aquí surge la primera figura heterocompositiva que es el arbitraje, al

cual nos hemos de referir con posterioridad.

Por lo que hace al proceso, este implica una idea de actividad, dinamismo o de desarrollo, que lleva consigo una intención o finalidad última, la cual dependiendo precisamente de su aplicación, transforma el estado o la esencia de algo: así podemos hablar del proceso evolutivo, del proceso químico o del proceso jurisdiccional, por lo que podemos hablar del proceso como un vehículo que nos lleva hacia algo concreto.

El proceso, viene siendo lo abstracto y comprende el ejercicio de la función jurisdiccional mediante la cual las personas ejercitan su derecho de pretensión y defensa frente al órgano para ello instituido.

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su diccionario de derecho puntualizan, proceso es el "Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del Juez competente. La palabra proceso es sinónima de la de juicio"³⁷.

Para el maestro Carlos Arellano García, proceso es "El cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas"³⁸.

Al respecto el doctor Néstor de Buen, señala: "Que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea del proceso envuelve, pues, por una parte, la de continuidad; de la otra destaca su propósito que, en términos generales, es la

³⁷ DE PINA, Rafael y Pina Vara Rafael de, *Diccionario de Derecho*, Op. cit. p. 420.

³⁸ ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Teoría General del Proceso*, Sexta Edición, Porrúa, México, 1997, p. 6.

procuración de la justicia o de la seguridad jurídica³⁹.

Marco Antonio Díaz de León, refiere que proceso es "el medio por el cual el Estado cumple con su deber de prestar el servicio judicial; es un método de debate sirviente para constatar la procedencia o improcedencia de las pretensiones o excepciones deducidas por las partes; es un conjunto de reglas, posibilidades y cargas mediante las cuales se trata de encontrar la certeza del interés que, en justicia, se debe tutelar en la sentencia definitiva"⁴⁰.

De lo anteriormente expuesto se puede concluir; el proceso es la forma de solucionar un conflicto con la intervención de un tercero ajeno a aquel, debiendo ser su actuación imparcial, todo proceso laboral, determina que se presumen tres sujetos fundamentales, dos que contiendan y un tercero que decide la controversia.

En nuestra opinión proceso, es la facultad que tienen las partes en conflicto para exponer tanto sus pretensiones, como su defensa ante el órgano jurisdiccional que, mediante resolución, dirimirá la controversia.

1.14. PROCEDIMIENTO.

Podemos establecer que el procedimiento, es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso, es decir, es el medio para lograr que las personas ejerciten su derecho de pretensión, cubriendo una serie de requisitos y formalidades previamente instituidas.

El maestro Marco Antonio Díaz de León, diferencia entre proceso y procedimiento, estableciendo que "En cambio, el procedimiento, a diferencia del proceso que tiene como fin resolver jurisdiccionalmente un litigio, vía sentencia, careciendo de esa

³⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Sexta Edición, Porrúa, México, 1998, p. 15.

⁴⁰ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso Laboral*, Op. cit. p. 38.

finalidad se reduce a un conjunto de actos procesales, coordinados entre sí y dirigidos hacia un determinado objetivo, que puede ser de naturaleza administrativa, legislativa y no necesariamente jurisdiccional⁴¹.

En el procedimiento jurídico, se tiene a las partes, que son las personas que intervienen en un juicio, ya sea que tengan un interés directo en él, o que puedan ser afectadas por la resolución que en dicho juicio se dicte.

Con relación, al procedimiento jurídico laboral, se puede establecer que supone tres sujetos, fundamentales, dos que contienden y un tercero que decide la controversia, pudiendo también intervenir el denominado tercer interesado, quien puede ser afectado por la resolución que se dicte en el juicio.

Podemos concluir que procedimiento, es un conjunto de actos, que tienen un propósito específico y concreto de acuerdo al estado procesal que le sea atribuido, esto es, debemos considerarlo como una serie coordinada de actos, los cuales tienen que concluirse, para que se vea culminado el proceso de la mejor forma posible.

1.15. ARBITRAJE LABORAL.

El arbitraje se considera un antecedente del proceso jurisdiccional, como forma heterocompositiva de solución de los conflictos, por que a través de él se obtiene la misma finalidad que se logra con el proceso jurisdiccional. Asimismo, por un acuerdo de voluntades las partes someten sus diferencias a la resolución de un juez eventual, privado y no profesional, al que se llama árbitro, el cual estudiará el problema y dará su opinión con la que le dará solución al conflicto, opinión a la que conocemos con el nombre de laudo.

⁴¹ Ibidem. pp. 42 y 43.

Para el maestro Cipriano Gómez Lara, el arbitraje es "La solución del litigio mediante un procedimiento seguido ante un juez no profesional ni estatal, sino ante un juez de carácter privado que es el árbitro"⁴².

Con relación al arbitraje, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, establece "ARBITRAJE. I. (Del latín *arbitratus*, de *arbitor*, arbitraje). Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial (Carnelutti, un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes (en ausencia de su conocimiento el nombramiento será hecho por el juez público nacional), siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el procedimiento del proceso jurisdiccional. La resolución por la que manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial"⁴³.

El destacado maestro Carnelutti ha manifestado que el árbitro nació antes que el derecho y la autoridad judicial.

Es pertinente mencionar que algunos de los ordenamientos que rigieron como derecho positivo en la Nueva España aludían al arbitraje. En las siete partidas se lee lo siguiente "árbitros en latín tanto quiere decir en romance, como jueces avenidores, que son escogidos o puestos por las partes para librar la contienda que es entre ellos".

Se puede decir que el arbitraje es un medio o una técnica mediante el cual se trata de resolver las diferencias surgidas entre las partes a través de la voluntaria sumisión de las mismas al fallo o laudo que debe rendir una tercera persona o comisión, no investida de autoridad judicial.

⁴² GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Octava Edición, Harla, México 1990, p. 32.

⁴³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Porrúa, 1992, p.198.

En el Derecho laboral vigente, el arbitraje, tiene su apoyo en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo en su fracción XX, la creación de la autoridad laboral, es decir, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales fungirán como árbitro en las diferencias entre las relaciones obrero- patronales o en la litis que plantearán las partes en un juicio ordinario laboral, quienes, deberán respetar de acuerdo al principio de legalidad del procedimiento y que en nuestro Estado de Derecho será quien de la solución jurídica y legal a los conflictos obrero-patronales.

El arbitraje laboral es un término que es definido por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, como "la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general puede definirse como, la facultad más del arbitro para juzgar, decidir, o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitro de conformidad con su criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo"⁴⁴.

El arbitraje laboral se concibe como una institución oficial con dos finalidades; primera, prevenir los conflictos del orden económico entre los factores de la producción, esto es, entre el capital y el trabajo, segunda, ofrecer bases de arreglo a las partes para que esos conflictos puedan ser resueltos si se aceptan esas bases, no tienen el carácter de árbitros privados sino públicos, no es la voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que es la disposición de la ley.

En este contexto las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades que ejercen funciones públicas teniendo facultades para hacer cumplir sus determinaciones.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 203.

CAPITULO 2.

MARCO HISTÓRICO.

2.1. ARTÍCULO 123.

Durante el siglo diecinueve prácticamente no existía el Derecho del Trabajo, en su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones de la época colonial, como las Leyes de las Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, orientadas a proteger la dignidad y el trabajo de los naturales en las encomiendas de las minas y el campo, las Leyes de Indias son posiblemente los ordenamientos más significativos para ayudar a los indios, pero finalmente apreciamos que no cumplieron con su cometido, por continuar la desigualdad entre el indio y el conquistador.

En un ambiente de dominación originado, por nuestros ancestros hispánicos que logro su arraigo cultural sobre una sociedad que se caracterizaba principalmente por presentar la forma de feudalismo medieval, con tan sólo dos clases sociales, la dominante y la de los ciervos, pese a lo anterior, creemos que esos ordenamientos constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecer disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo y a la prohibición de las tiendas de raya principalmente.

Después de los años de virreinato, vino la revolución de independencia y las cosas no cambiaron considerablemente, ya que al principio fue una verdadera manifestación de la lucha democrática de indígenas y mestizos, pero al final fue la supremacía de las castas que dejo latente la misma desigualdad social.

Posteriormente se implanto la República cimentada en la confusión de una nación joven y carente de caudillos

experimentados que pudieran alcanzar el progreso de la patria, ante la falta de caudillos, se generó un desconcierto, del que derivaron un golpe de estado tras otro, militares veían ir y venir el poder en sus manos, originándose grandes luchas sociales como la guerra de Reforma y sobre este caos la sociedad clamaba por la paz, un gobierno que tuviera una mano lo suficientemente fuerte para encausar ese desorden que en México se tenía. De donde surge un gobierno popular, el gobierno de un caudillo, un régimen aclamado y necesario, en sus inicios un régimen que traería consigo también miseria.

El General Porfirio Díaz, tuvo días de gloria al servicio de nuestra patria, durante la guerra de Reforma, y en defensa de nuestra soberanía contra los franceses, en su primer espacio de gobierno de 1876 a 1880, fue de progreso y bienestar para la nación, según, el general un país pobre y falto de solvencia económica como el que tenía, sólo podía ser salvado por la inversión extranjera, de ahí que les concediera una protección sin condiciones ya que según él, era el único factor de prosperidad.

En el año de 1857, el Constituyente confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo del Estado y por evitar la intromisión estatal de las industrias y empresas particulares, se frenó la constitucionalización del derecho del trabajo.

El sistema político implantado por el general Díaz, legislaba y gobernaba para todos aquellos extranjeros, principalmente norteamericanos, que aportaban el capital necesario para la construcción del país, este sistema político hizo a un lado al noventa por ciento de la población de la República que era gente que vivía de un salario y de ese porcentaje la mayoría lo hacía como sirvientes o peones, para entonces el régimen del campo era el de la hacienda, dentro del cual los peones vivían en condiciones comparables a la esclavitud, con jornadas de trabajo inhumanas, teniendo que

someterse a la voluntad de los hacendados su pago era mínimo ya que el trabajador recibía en retribución tan sólo lo indispensable para subsistir, asimismo este pago raquítico, el peón nunca lo veía en efectivo, toda vez que, lo recibía en forma de fichas que únicamente eran validas dentro de la tienda de raya de la misma hacienda donde el peón contraía deudas imperdonables y eternas que ni su muerte libraba ya que esta pasaba a su muerte a su familia, convirtiendo a toda su estirpe en propiedad de la hacienda.

Por toda la República las condiciones presentaban la misma esclavitud bajo situaciones un poco diferentes en el centro del territorio, los peones eran encasillados junto con sus familias en las fincas en condiciones insalubres, soportando toda clase de abusos por parte de sus patrones, en el sur la esclavitud azotaba a los indios. La última opción estaba representada por el trabajo en las minas que era el mejor pagado, pero el más peligrosos y duro en el cual se acortaba considerablemente la vida de las personas que ahí trabajaban.

Durante el gobierno del general Díaz, el trabajador vivió sus peores momentos, donde la expresión de descontento y el hacer manifiestos sus derechos estaban considerados como un crimen, un acto subversivo que en ocasiones fue callado con prisión y en otras ocasiones como en las de las huelgas de Cananea y Río Blanco, el silencio llegó por la vía de las armas y lo peor es que no sólo eran mexicanas, puesto que también lo eran de tropas americanas que derramaron la sangre de obreros que justamente reclamaban sus derechos, lo que ligado a la acción y al Programa del Partido Liberal Mexicano, fueron preparando la caída del gobierno y el proceso revolucionario, los mexicanos de esos tiempos no podían ni siquiera pensar en refugiarse en el campo, en virtud de que, se llegaba al extremo de que los americanos e ingleses llegaban a adquirir tierras a cambio de esclavos. También la principal riqueza pública de nuestra patria como eran los derechos de explotación del subsuelo

pasaron sin previsión alguna, a manos de extranjeros y en consecuencia toda la utilidad de estas actividades salía del país, estas situaciones que se vivieron en tiempos del general Díaz, hicieron que se profundizaran las diferencias entre el proletariado y la clase alta de los mexicanos, generando una tensión social que sólo podía desembocar en un gran conflicto, de donde surgen nuevos caudillos y una nueva lucha.

Para el año de 1904, en el Estado de México, Don José Vicente Villada, expidió la Ley de Accidentes, en la que se ordenaba a la empresa o negociación a pagar, independientemente del salario que correspondiera al asalariado por su trabajo, otra cantidad igual, para el caso de que sufriera un accidente de trabajo que le ocasionare una lesión o la muerte.

En 1906, Bernardo Reyes, en Nuevo León, expidió una ley más completa e importante en materia de accidentes laborales, sirviendo de base a otras legislaciones estatales como la de Gustavo Espinoza Mireles, en Coahuila.

Con el Plan de San Luis Francisco I. Madero, ofrecía la restitución de la tierra, este plan era un reclamo de la voz del pueblo, el cual lucha contra la dictadura llevando a Madero a la presidencia, cuyo período fue muy breve, en vista que, en una traición conocida como la Decena Trágica debido a sus buenas intenciones y a su inexperiencia militar, trajo como consecuencia no sólo que perdiera el poder sino incluso su vida.

El Programa del Partido Liberal Mexicano, en materia de trabajo, establecía, entre otras cosas, la contratación mayoritaria de mexicanos; igualdad nacional para mexicanos y extranjeros, prohibición del trabajo para menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal, salarios mínimos, trabajo a destajo, pago de salario en efectivo, prohibición de descuentos y

multas con cargo al salario, pago semanal, prohibición de descuentos y multas con cargo al salario, prohibición de tiendas de raya, anulación de las deudas campesinas, indemnización por accidente de trabajo, resaltando la proclamación de los derechos individuales y colectivos de la clase obrera y con ello el antecedente mas formal del derecho del trabajo en México.

En el Estado de Veracruz, por el año de 1914, Cándido Aguilar, expide una ley que fue muy criticada, por que garantizaban de manera más efectiva un mínimo de derechos a los trabajadores, con esta ley y la de Agustín Millán, del mismo estado, se aseguró definitivamente el derecho de asociación profesional que, en gran parte contribuyó a que nuestro Derecho del Trabajo, se encauzara como una disciplina jurídica independiente del Derecho Civil.

En el año de 1915, Salvador Alvarado en Yucatán, expidió las leyes denominadas "Las Cinco Hermanas", en las que se contemplaban disposiciones en materia agraria, hacendaria, de catastro, del municipio libre y por supuesto del trabajo, ésta última legislación reconoció y estableció algunos de los principios básicos que, posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los derechos mínimos que deben gozar los trabajadores, reglamentó las instituciones colectivas, a saber : las asociaciones, los contratos colectivos y huelgas y en el campo del derecho individual del trabajo: la jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamentó el trabajo de las mujeres, higiene y seguridad, en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, también,

estableció El Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo.

La Revolución Mexicana fue el acontecimiento que dio luz a nuestra celebre "Constitución Política de 1917" y el momento que marco la traición de Victoriano Huerta fue crucial, ya que despertó la inquietud de los hombres revolucionarios de grandes ideales como Francisco Villa, Pánfilo Nátera, Álvaro Obregón, Manuel Diéguez, Emiliano Zapata, entre otros.

En el Estado de Jalisco, se promulgaron las leyes de Manuel M. Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga, en donde se establecían, además de los riesgos de trabajo, cuestiones relativas al descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada de trabajo y a la seguridad social.

La lucha era fuerte pero carecía de una guía efectiva y es aquí cuando Venustiano Carranza asumió el control del movimiento como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista de entre todos esos caudillos revolucionarios, gente de campo sin la preparación política necesaria, Carranza era quizá él mas centrado e indicado para llevar a buen destino de la revolución, siendo quien convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro, hacia finales de 1916, fue entonces cuando se sentaron las bases de la Reforma social que habría de darse en el Congreso Constituyente, el personal legislativo con que contaba Carranza quizá era lo mejor que tenia el país en materia legislativa, como reformadores sociales; contaba con ex diputados de las Cámaras disueltas por Huerta y nombres los de Luis Cabrera, Rafael Nieto, Pascual Ortiz Rubio, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, estos últimos, realizaron los estudios preliminares que dieron forma a la redacción final del proyecto de constitución política, iniciadas las sesiones, el propio Carranza envió un proyecto de Constitución a la Asamblea, mismo que fue criticado, por que no

contemplaba las principales reformas sociales, el proyecto presentado carecía de las disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores, en el sentido y forma en que finalmente quedaron hechas.

El maestro José Dávalos, acertadamente sostiene que "Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe"⁴⁵.

La sección de Legislación Social del gobierno Veracruz, estudió los proyectos de ley correspondientes, algunos de los cuales se formularon en medio de la lucha, siendo aquí donde el Lic. Macías inició con su estudio acerca de la legislación del trabajo, toda vez que contaba con extensos conocimientos sobre el tema que sirvieron de base al Congreso Constituyente de Querétaro para redactar el artículo 123, se requería de dar un orden jurídico a la nación, así pues la elección de los representantes populares de dicho congreso fue por medio de la deliberación democrática del voto, la voz del pueblo estaba representada ya que la mayoría provenía de las clases media o de la proletaria y los demás militares cuya experiencia fue engendradora en el calor de los combates revolucionarios, en ese momento, es de vital importancia la presencia de un grupo que representaba la minoría en el Congreso, la cual fue base para que el proyecto tuviera éxito, mismo que estaba formado por políticos que habían figurado en la XXVI Legislatura, con nombres como los mencionados con anterioridad, existiendo roces dentro del corrillo de diputados, por un lado estaba el círculo de los revolucionarios que habían luchado con las armas y que representaban el conjunto de izquierda, por otro lado estaba, la camarilla de ex diputados renovadores quienes formaban el grupo de la derecha, además se encontraban, diputados libres de partido entre los que destacaba, Pastor Rouaix.

Este partidismo en ningún momento tuvo problemas de

⁴⁵ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo L. Op. cit. p. 62.

intereses encontrados, ya que lo que se buscaba en dicho congreso era una lucha para reivindicar el decoro y los derechos del pueblo, estos diputados vivieron o fueron testigos de las injusticias del régimen porfirista, crecieron entre ellas, lo único que los hacía diferentes era su conocimiento en materia legislativa y lo radical de sus ideas. Para legislar en materia laboral, este congreso se enfocó en el artículo 5º de la Constitución, cuya premisa es la prohibición de los convenios en los que un hombre renuncia a su libertad, haciendo extensiva también la renuncia de los derechos políticos, la comisión realizó dos innovaciones, una referente a la prohibición en que un hombre renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio; y la otra se refiere a limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo.

Las jornadas fueron agotadoras y después de largos debates se sentaron las bases para la legislación del trabajo en la redacción del artículo 5º donde quedaron plasmados los principios sobre las garantías individuales de los ciudadanos por lo que se suprimieron las adiciones acerca del servicio obligatorio de los abogados en la judicatura y la condenación de la vagancia como delito, resolviéndose en la cesión de la Asamblea que se volviera a presentar un estudio completo y definitivo, en el cual quedarán plenamente garantizados los derechos de las clases trabajadoras de la República, formándose al efecto una comisión en la que figuraron Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Lic. José Lugo y el Diputado Rafael L. de los Ríos, quienes integraron el núcleo fundador, además de otros distinguidos diputados constituyentes, como Fernando Lizardi, Heriberto Jara, Froylán C. Manjares y Héctor Victoria, este último, advirtió que el artículo 5º debía trazar las bases fundamentales sobre las que habría de legislarse en materia de trabajo, entre otras, jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno para mujeres y menores, accidentes

de trabajo e indemnizaciones "Sin mencionarlo, anticipo los principios del futuro artículo 123 de la Constitución"⁴⁶.

En la Asamblea, Froylán C. Manjares sugirió, la conveniencia de retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución, lo cual fue aceptado. El primer trabajo que ésta comisión llevo a cabo fue el análisis de la exposición legislativa original que había realizado el Lic. Macias con anterioridad en Veracruz; estudio del cual entresacaron los postulados fundamentales, con lo que lograron constituir una base de trabajo y formar un plan de estudio y discusión, que facilitara y que de hecho lo hizo, el trabajo de las sesiones sobre el punto en cuestión.

El trabajo realizado, logró la aprobación del congreso y muy pocas fueron las modificaciones que se le hicieron a dicho texto, ese trabajo realizado sentó las bases a las reformas del artículo 123, esa iniciativa no se quedó ahí, ya que dichos trabajos dieron origen a acalorados debates. En esta serie de discusiones brotaron conceptos radicales, tal vez en exceso para ese México en el que se encontraban legislando, siendo alarmante y hasta cierto punto contraproducente por significar los primeros pasos de socialización del país, lo que se consideró fue provechoso para México, en el sentido de que dicha constitución tiene su lugar en la historia como la primera en reivindicar los derechos de los trabajadores a un nivel de ley suprema.

Por otro lado, las reformas radicales significaron un fuerte golpe para el empresario mexicano en una industria, en la que estaba acostumbrado ha hacer lo él quería en materia laboral.

La exposición de motivos para la iniciativa también fue redactada principalmente por el Lic. Macias, quien apoyó la decisión de formar un título especial para el trabajo y presentó un nuevo

⁴⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, *Elementos del Derecho del Trabajo*, Op. cit. p.18.

proyecto, que contenía lo que, en su concepto debían constituir las bases del derecho del trabajo, sin quitar mérito alguno a los demás integrantes de la comisión, siendo el principal objetivo de la misma el satisfacer una necesidad social básicamente, de los asuntos más controvertidos que se trataron fue el derecho de los trabajadores a irse a huelga para la lucha de sus derechos, siendo uno de los puntos de mayor discusión, el de cuando debía de considerarse ilícita una huelga, en la discusión entablada sobre el asunto se hizo presente la cercanía que habían tenido algunos de los diputados con los conflictos laborales y la forma en que se conseguía su resolución, por medio de la fuerza pública, resolviéndose, a fin de cuentas que las huelgas serían consideradas ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas cometieran actos violentos contra personas o propiedades o en caso de guerra, cuando ellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Entre otras modificaciones previstas en este proyecto estuvieron las de la participación de los obreros en las utilidades y la obligación de las empresas de proporcionar habitación a los trabajadores, la prohibición del trabajo de las mujeres y niños en labores insalubres y peligrosas, la limitación del monto de deudas que podía exigirse al obrero, que fueron consideradas en un mes de salario, se puede establecer que el Congreso de 1917, logro legislar las condiciones de trabajo en beneficio del proletariado cambiando la situación que se vivía en tiempos anteriores a la revolución.

Podemos concluir que la historia del Derecho del Trabajo, se encuentra reflejada fielmente en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917, dado que en ese precepto se recogieron los principales ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora que, con anterioridad a la promulgación de esa carta magna, buscaba la consolidación de un régimen de derecho, que le permitiera desarrollarse dentro de un sistema de legalidad, y sin que

se cometieran tantos abusos en contra de los trabajadores.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Con la Constitución de 1917, se dio un paso de elaboración de proyectos y normas en materia laboral, de los más interesantes fue el de 1928, al que se le denominó Proyecto de Código Federal del Trabajo, el que se considera como el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se establecía que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, lo cual fue desechado ya que en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados.

Para el año de 1929, en tiempos del Presidente Portes Gil, en sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional relativa a las facultades del Congreso, y la del preámbulo del artículo 123, para que solo aquel contara con esa facultad, misma que una vez aprobada, el 22 de agosto de 1929, se publicó la reforma constitucional que modificaba el artículo 123 Constitucional, en su párrafo primero y en la fracción XXIX, donde se suprimía la facultad otorgada a las Legislaturas Locales para que expidieran Leyes de Trabajo, con lo cual se federaliza la materia laboral, esto es, el Congreso de la Unión quedaba facultado para regular todo lo que implicaba materia de trabajo. A partir de ese momento, quedó libre el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931, publicándose el 28 del mismo mes y año" con este ordenamiento legal se amplían las normas constitucionales reguladoras de las relaciones de trabajo en general"⁴⁷.

⁴⁷ DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Segunda Edición, Porrúa, México, 1998, p. 23.

En 1931, se expidió la Ley Federal del Trabajo, misma que tuvo como antecedente "El Proyecto de Portes Gil, el cual fue redactado por la comisión integrada por Enrique Dulemeau, Praxiedis Balboa y Alfredo Iñárritu, así como las reformas hechas por la convención celebrada en la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, en la segunda mitad del año de 1931, expidiéndose en época del Presidente Pascual Ortiz Rubio, el día 18 de agosto de 1931, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto del mismo año"⁴⁸.

Con relación, a la citada convención llevada a cabo en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, es conveniente señalar que en la misma se tomaron en cuenta, los conflictos de los trabajadores mineros, textiles y ferrocarrileros de aquella época, pues ocasionaban problemas de carácter general a la economía nacional, por lo que se emitieron tres circulares donde se establecían los criterios de competencia por materia, para conocer la problemática, de cada uno y en dichas circulares se establecía:

A.- En la del 28 de abril de 1926, donde se dio a conocer a los gobernadores de los Estados que los conflictos de los ferrocarrileros, serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la propia Secretaría.

B.- La del 5 de marzo de 1927, precisando que los conflictos de los trabajadores mineros, habrían de resolverse por la Secretaría de Industria, declarando de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a esa Industria.

C.- Por último, el 18 de marzo de 1927, en la cual se determinó que los conflictos de la industria textil, se canalizarían para su resolución al Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, celebrándose un contrato- ley a efecto de uniformar su aplicación en toda la República.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mano, El Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 54.

Esas circulares darían pauta al Constituyente para encomendar, desde entonces, la distribución de los conflictos a órganos especializados, lo que ahora conocemos como distribución de competencia.

Esta Ley Federal del Trabajo, fue consecuencia de un agudo proceso de elaboración, fundamentalmente de la Ley del Trabajo de Veracruz, misma que tenía como sus finalidades: "Remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De ahí que siendo el objeto de la ley remediar estas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas"⁴⁹.

La Ley, de Salvador Alvarado en Yucatán también influye, ya que abundaba respecto de la libertad sindical y el derecho de huelga, tomándose en cuenta los intereses sociales y económicos de cada región.

Para los legisladores que crearon la ley de 1970, la de 1931, fue una obra que cumplió brillantemente y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: "la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiará a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción"⁵⁰.

Por cuanto hace a esta ley, podemos concluir, que resulto innovadora para su época, e independientemente de sus valores reales, con relación a las condiciones mínimas que concedió a los

⁴⁹ Ibidem, p. 51.

⁵⁰ Ibidem, pp. 54 y 55.

trabajadores, su verdadera trascendencia debe ubicarla en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general para el desarrollo económico, la ley, gracias a estos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones entre obreros y patronos.

En esta ley encontramos antecedentes sobre el ofrecimiento de pruebas en contrario, pues se establece el poder ofrecer las mismas en su contenido, de lo cual hablaremos con posterioridad.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El proceso de elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se llevó casi diez años, pues dio inicio en 1960 y configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa, esencialmente, por que la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123 de la constitución, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos, y sindicatos, escuelas de derecho, e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo y en general con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

La Ley laboral vigente tiene como antecedente de su creación, dos proyectos, el primero data del año de 1962, resultado

del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada para ese efecto por el Presidente Adolfo López Mateos, designando como miembros de la misma al Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, a la Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, licenciada Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, al licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y al maestro émerito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Don Mario de la Cueva. Este proyecto inicial, de acuerdo al docto maestro "exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI, del apartado 'A' del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas. Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia, había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI Y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era urgente corregir; finalmente, había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo"

51

La reforma constitucional a que hace mención el Doctor De la Cueva fue aprobada y en esa virtud, los trabajos concienzudos de la comisión se quedaron en el escritorio del Presidente de la República, no fueron presentados como anteproyecto, aun cuando sirvieron de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

El maestro José Dávalos refiere "Un segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un

⁵¹ Ibidem, p. 56 y 57.

año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM⁵². Asimismo, tomando en consideración que en los últimos años, se ha presentado un desarrollo industrial y comercial, que los Constituyentes de 1917 y 1931, jamás se imaginaron y mucho menos previeron lo que quisieron imprimirle, el distinguido maestro Dávalos, señala "lo mantuvieron alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos"⁵³.

En la casa del maestro De la Cueva, la comisión encargada de la propuesta, se reunió durante varios meses del año que precedió a la formulación del proyecto entregado al Primer Mandatario, quien acertadamente lo remitió a los sectores interesados para la externación de su punto de vista, la clase patronal omitió cualquier comentario sobre el particular, no obstante, se invitó a los sectores para la discusión del proyecto por conducto de sus comisionados.

El sector empresarial pretendió modificaciones de carácter procesal, pues le era difícil aceptar conceptos como prima de antigüedad, aguinaldo, más días de descanso, indemnizaciones por reajuste, interrupción de la jornada de trabajo para reposo del trabajador, integración de salario, por señalar algunas, por su parte el sector económicamente débil asumía una actitud de sumisión, al considerar la reforma como una orden presidencial, aun cuando de sus propuestas, se derivaron, sin embargo, algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Una vez, realizadas las observaciones por los sectores, se remitió la iniciativa al Congreso de la Unión para su aprobación,

⁵² DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 73.

⁵³ Idem.

tomando en consideración que como lo puntualiza el doctor de la Cueva, "La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que debe modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización"⁵⁴.

El destacado doctor Mario de la Cueva, continúa señalando que "es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales y Locales y en su caso, el Congreso de la Unión, cuando amen al derecho y extraigan las consecuencias para una vida superior de los hombres, realicen las modificaciones que corresponden a la realidad económica y social, para la mejor aplicación del espíritu de la Ley del Trabajo"⁵⁵.

Para la elaboración de la ley, se tomo en cuenta que, como algunas disposiciones de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, contenidas en el artículo 123 Constitucional, señalan que el desenvolvimiento de las relaciones sociales y económicas no se adecuan a las necesidades actuales de los trabajadores, es por lo que deberán reformarse las disposiciones de este precepto en donde exista una superación, que armonice con las necesidades y aspiraciones de la clase obrera, según en la época para la cual se rige y de esta forma se subsanen las deficiencias y se cumpla con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el entendido que es un derecho de clase, después de una revisión final de la Comisión respectiva, se observó que el proyecto no sufrió modificaciones en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 61.

⁵⁵ *Ibidem*, pp. 86 y 87.

La nueva Ley fue aprobada y sé público en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

En nuestra opinión, la Ley Federal del Trabajo de 1970, si bien es cierto, se apegó hasta lo posible al mandato constitucional que le dio vida, también lo es que en su aplicación se han dado una diversidad de caracteres que la han llevado a errores de imprecisión, ya que los órganos de análisis y aplicación, muchas veces orientan a su criterio basado en opiniones de orden político y no de aplicación social y jurídica, como lo fue por ejemplo en el régimen del Lic. Luis Echeverría Álvarez, en el que los emplazamientos a huelga formulados por los sindicatos en demanda de aumento salarial, en virtud de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, eran aceptados por la autoridad, no obstante resultar improcedentes al no tener sustento legal, dado que la propia ley contemplaba los supuestos para la substanciación, mediante los conflictos colectivos de naturaleza económica. A su vez, la idea de justicia social en que descansa la nueva ley busca un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Carta Magna, misma que no ha podido cumplirse, siendo notoria la desigualdad que existe entre la clase obrera y la clase patronal.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, ya incluía, preceptos relacionados con el ofrecimiento de pruebas en contrario, de lo cual abundaremos más posteriormente en este capítulo.

2.4. COMO SE ORIGINA LA PRUEBA EN CONTRARIO.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, se origina, la prueba en contrario, ya que en los artículos 514, 515, 517, 521 y 557, de dicha ley, aparece ya la prueba en contrario, y al respecto los citados artículos

establecían:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (1931, vigente hasta el 30 de abril de 1970)⁵⁶.

(Texto con su última reforma publicada el 20 de enero de 1967)

TÍTULO NOVENO. Del procedimiento ante las Juntas.

CAPÍTULO IV."De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje".

Artículo 514."Si no comparece el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo".

Artículo 515."Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escritos iniciales".

Artículo 517."Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

Artículo 521."Si las partes no están conformes con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes".

En primer término debemos destacar que en esta ley, el

⁵⁶ CD-ROM. Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Primera versión. 2000

procedimiento era diferente al actual ya que se señalaba primero fecha para una audiencia de conciliación, y posteriormente en otra, se celebraba la etapa de demanda y excepciones, donde las partes podían adjuntar a sus escritos de demanda o de contestación, los documentos o recursos que consideraran pertinentes para la defensa de sus intereses y posteriormente en la audiencia de ofrecimiento de pruebas podían ofrecer los mismos u otros elementos que reforzarán su acción o defensa según fuera el caso.

Conforme a los artículos, señalados con anterioridad, se desprende que en esta ley se establecía el hecho de que si las partes, no se presentaban a la audiencia de conciliación o se encontraban mal representadas se les tenía por inconformes con todo arreglo, lo cual acertadamente fue modificado con posterioridad.

Por otro lado, si el actor no comparecía o se encontraba mal representado a la audiencia de demanda y excepciones que en ese tiempo sólo tenía estas instancias, se le tenía por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escritos iniciales. En esta ley, el hecho de estar mal representado daba motivo a que se le tuvieran por reproducidos sus escritos iniciales o comparecencias en vía de demanda.

Ahora bien, si el demandado era el que no comparecía o estaba mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se le tenía por contestada la demanda salvo prueba en contrario.

Como podemos observar aquí se tiene el comienzo de las pruebas en contrario las que se podían ofrecer, cuando el demandado no comparecía, (no existiendo requerimiento alguno al respecto, sobre que fuera en situaciones específicas, como posteriormente se estableció) o bien se encontraba mal representado, lo cual consideramos que estaba equivocadamente

regulado en la ley, ya que esta situación es muy discutible y se prestaba a malas interpretaciones o que los patrones de manera habilidosa sino comparecían a la audiencia argumentaran que estaban mal representados y en consecuencia podían ofrecer prueba en contrario, además de que se considera difícil establecer plenamente que se considera por estar mal representado y en cierta medida daba una nueva oportunidad a la demandada de corregir los errores en que hubiera incurrido, al contestar la demanda, y esto en contra de los intereses del trabajador, por lo que estimamos acertado por el legislador, el hecho de haber suprimido esta situación en la ley de 1970.

Al respecto el Dr. Trueba Urbina, decía "En concepto nuestro, cuando la demanda se ha tenido por contestada en sentido afirmativo, la Prueba en Contrario debe tener por objeto destruir todos los hechos de la demanda, es decir, comprobar que son inexactos, por que de ninguna manera es admisible que se justifique cualquier defensa o excepción, toda vez que éstas no han sido opuestas en los términos que señala la ley. En realidad no se trata de una controversia sobre simples hechos, sino a desvirtuar una presunción jurídica a favor del actor, que requiere comprobar la inexactitud de los hechos de la demanda"⁵⁷.

Pensamos que es adecuado lo manifestado por el citado profesor tocante a la ley de 1931, respecto de que no se trata de una controversia sobre simples hechos, sino desvirtuar una presunción jurídica a favor del actor, y por lo cual se requiere que con las pruebas en contrario, se acredite la inexactitud de los hechos de la demanda.

Con posterioridad al elaborarse, la Ley Federal del Trabajo de 1970, también se contemplaba el ofrecimiento de pruebas en contrario, esto en los artículos 754 y 755, los cuales establecían:

⁵⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1943, p. 369.

Artículo 754."Si no concurre el actor a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

Artículo 755."El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en su demanda".⁵⁸

En la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada de 1973, los profesores Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, hacen después del artículo referido en las paginas 347 y 348 de la citada ley, el siguiente:

COMENTARIO: "La teoría de la prueba en contrario la explicamos como sanción impuesta al demandado por su contumacia, constriéndolo a comprobar la inexistencia de la relación laboral o vínculo contractual; pero la norma procesal que se comenta no sólo reafirma el principio de "igualdad procesal" contrariando el espíritu y normas del artículo 123 constitucional, sino que desvirtúa la prueba en contrario en el juicio laboral con cierta tendencia bondadosa para con el patrón (rompiendo el legislador su propia teoría de paridad procesal) al comprender dentro de la prueba en contrario la comprobación de que no existió el despido, lo que equivale a oponer la clásica excepción de sine actione agis y no sería remoto para favorecer al patrón, que la jurisprudencia, solidarizándose con el legislador, admitiera el ofrecimiento del trabajo en la audiencia de pruebas, a fin de establecer la presunción jurídica de que no existió el despido; lo mismo ocurriría con la comprobación de que no son ciertos los hechos de la demanda. Vamos de mal en peor. Se impone

⁵⁸ CD-ROM. Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Primera versión. 2000

el principio de paridad procesal en perjuicio del obrero y el de desigualdad procesal a favor del patrón. Que quede constancia en esta nota de nuestro repudio al principio de paridad procesal en el juicio de trabajo; Es no sólo contrarrevolucionario, sino brutal, establecer en una ley que son iguales el trabajador y el empresario en el proceso, cuando que son notoriamente desiguales, en la vida. La bilateralidad de las partes sólo es admisible entre banqueros e industriales".

Estamos de acuerdo con lo manifestado por los citados maestros, en atención a que, efectivamente con estas reformas y de acuerdo a como se redactan los citados artículos, se da en perjuicio de la parte actora y se favorece a la parte demandada, ya que va en contra de lo establecido en el artículo 123 constitucional principalmente por cuanto hace al hecho de que se permitiera poder admitir el ofrecimiento de trabajo, aunque afortunadamente la jurisprudencia hasta la fecha no ha permitido, esta situación, pues esto iría en contra de la clase trabajadora.

Es conveniente precisar que en esta ley se elimina el hecho de que las partes ofrecieran prueba en contrario, cuando estuvieran mal representadas, ya que esto se suprime, además de que ya no se deja libremente el hecho de que el demandado pudiera ofrecer pruebas en contrario, sino que se reglamenta que se puedan ofrecer en los casos anteriormente citados, lo cual consideramos que fue un acierto del legislador pues iba en contra de los intereses de los trabajadores, además de que se regula en otros artículos, el ofrecimiento de pruebas en contrario.

Con posterioridad en las reformas a la ley de 1980, se hicieron cambios otra vez en cuanto a los artículos que las regulaban, pero no se hizo cambio alguno en cuanto a la particularidad de los artículos, lo cual analizaremos, después en este estudio.

CAPITULO 3.

MARCO LEGISLATIVO.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Históricamente podemos apreciar que la humanidad se ha caracterizado por una lucha constante por lograr la libertad y el respeto a la dignidad del hombre, y como consecuencia, el Derecho del Trabajo constantemente ha sido materia de discusión, ya que sus resultados, no fueron obtenidos, de forma voluntaria y mucho menos pacífica, pues a finales del siglo XIX, la lucha obrera se intensificó para alcanzar mejoras a sus condiciones laborales, lo que mostraba en ocasiones, un conflicto de lucha de clases.

La revolución mexicana, como movimiento social trajo como consecuencia, diversos principios como el de justicia social, dando las bases de un Derecho Laboral, que quedo plasmado con jerarquía constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917.

Para poder comprender el espíritu de la Ley Federal del Trabajo, es conveniente conocer los principios fundamentales del derecho del trabajo, los cuales forman, el fondo filosófico, ético y jurídico de nuestra ley laboral, la cual se funda en principios que están incluidos dentro de su primer capítulo, algunos expresados en el propio artículo 123 constitucional; al respecto, el profesor Mario de la Cueva nos señala "El trabajo es un derecho y un deber sociales", el cual no fue creado como una innovación de nuestro orden jurídico positivo, porque ya era materia de pacto internacional, en donde se afirmó la decisión de los estados de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población; al respecto establece el maestro De la Cueva "que la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de

trabajar"⁵⁹.

El trabajo es un derecho y un deber social porque el hombre tiene derecho a la existencia y la sociedad tiene la obligación de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes creando condiciones de vida que le permitan alcanzar su bienestar material y espiritual, con el libre desarrollo de sus actividades.

Principio de "La Libertad y el Derecho del Trabajo", con la declaración de derechos de la Constitución Francesa de 1793, en el mundo se habla de la libertad como uno de los derechos del hombre; principio que fue reconocido por la Constitución de 1857, y el cual pasó a la Constitución de 1917, que en su artículo 5º primer párrafo expresa "a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode..." en este sentido el profesor Mario De La Cueva, nos dice que esto significa que "cada hombre es libre para escoger el trabajo que lo acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la ebanistería, la mecánica, o el estudio y el ejercicio de la medicina o de la arquitectura"⁶⁰.

Continúa señalando el ilustre maestro referido, que "la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidas, pero su persona y su libertad son intocables"⁶¹.

El mismo artículo 5º Constitucional párrafo quinto establece que, "el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la

⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. p p. 107 y 108.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 109.

⁶¹ *Ibidem*, p. 110.

pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa", esta norma procede también de la Constitución de 1857 y de la Declaración Francesa de 1793, que contiene un significado fundamental porque la relación de trabajo no es, ni puede ser una enajenación de la persona como lo establece con claridad el artículo antes citado; por el contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe de ser el atributo esencial de la persona del trabajador.

De todo lo anterior podemos concluir diciendo que el trabajador puede exigir el respeto de su libertad, en él sentido de que las instrucciones u órdenes dadas por el patrón y las cuales no tengan relación con su trabajo, no tienen porque ser obedecidas.

El principio de la "igualdad y el derecho del trabajo", al igual que la libertad, la igualdad posee significaciones particulares en el derecho del trabajo, marchan como dos hermanas tomadas de la mano, la igualdad sin la libertad no pueden existir y ésta no florece si falta aquella, nos dice el maestro Mario de la Cueva, "la igualdad de tratamiento es la idea de fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos de su integración"⁶².

La fundamentación jurídica de éste principio está en el artículo 123, fracción VII, Constitucional, que dice "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Por otro lado, en relación con el artículo 123 constitucional, el maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice que "En las relaciones de producción y toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar el trabajo, como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, es bien sabido que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo, en el cual

⁶² Ibidem, p. 111.

el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían, despedirlos con toda libertad y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación pues ante todo, los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en la unión de la familia, esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad, convertido en instrumento de dictadura de los empresarios⁶³.

El 5 de febrero de 1917, entra en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con ella el artículo 123, y de este modo pasó México a los anales de la historia como el país que por primera vez dio rango Constitucional a las Garantías Sociales, ya que hasta el año de 1917, las legislaciones más avanzadas, entre ellas la alemana, inglesa, francesa, sólo establecen preceptos generales aislados en materia de trabajo de cierta clase, sin formar e integrar un cuerpo jurídico correspondiente a la reglamentación total de la actividad obrero patronal, de lo anterior, deriva aun más la relevancia del capítulo de nuestra legislación constitucional de 1917, con la inclusión de normas que rigen las relaciones entre el trabajo y el capital, las cuales encontramos en el artículo 123 de la Constitución, ya que los preceptos ahí establecidos regulan las relaciones que nacen entre los trabajadores y los patrones.

La facultad del Congreso de la Unión, para legislar sobre materia de trabajo queda comprendida en las atribuciones señaladas en la fracción X del artículo 73 constitucional, donde se establece entre otras... "y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del

⁶³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Cuarta Edición. Porrúa, México, 1977, p. 71.

artículo 123".

Del artículo 123 de nuestra Constitución, deviene la Ley que reglamenta o regula las relaciones entre trabajadores y patrones, la Federal del Trabajo.

Por lo cual, en el Título Sexto de nuestra Carta Magna, en el artículo 123, se establece;

Del Trabajo y de la Previsión Social, dispone este artículo que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo...".

Además, señala en su fracción XXXI: La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos que se establecen en dicha fracción.

El Constituyente de 1917, aprobó el artículo 123 como principio social y con el objeto de salvaguardar los intereses de la clase trabajadora al disponer la dignidad en el trabajo, jornadas máximas, la remuneración por prestación de un servicio, seguridad en el trabajo, capacitación y prestaciones que tiendan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores, correspondiéndole al Estado proteger los derechos de los trabajadores a través de los órganos y medios que la propia Ley establece, permitiendo con esto una mejor

y mayor productividad de los trabajadores.

Es conveniente señalar que, se reglamentó, en la fracción XX, del artículo 123, constitucional, ante quien se deberían dirimir sus diferencias los trabajadores y los patronos, por lo cual en la citada fracción se determina que "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno".

Al respecto, es importante señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son las que dirimen las controversias que se suscitan en el campo federal laboral y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, la resolutora de los conflictos en sus propias entidades, que por exclusión, no corresponden a la Federación.

Otra de las fracciones que se considera relevante es la XXII, puesto que el constituyente intentó resolver uno de los problemas fundamentales como lo es, la permanencia en el trabajo como regla general de la prestación de servicios, al establecer en la aludida fracción que "El patrono que despid a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con

el consentimiento o tolerancia de él".

El texto referido da dos opciones a los trabajadores que son despedidos injustificadamente, la primera el cumplimiento de su contrato de trabajo y la segunda el pago de una indemnización, con el importe de tres meses de salario.

Si la acción ejercitada por parte del trabajador es de reinstalación, es de mencionarse que es a su elección el ser reinstalado en el trabajo que desempeñaba, ya que la conservación en el empleo de los trabajadores fue una de las preocupaciones de mayor importancia del Constituyente de 1917. Por lo que tal extremo continúa plasmado en la ley de 1931, 1970, y sus reformas de mayo de 1980.

Son importantes las dos fracciones mencionadas, en relación con el tema motivo de este trabajo, en atención a que, del conflicto que surja entre patrón y trabajador se deriva que se de inicio a una demanda y que consecuentemente en el procedimiento se de origen a la prueba en contrario, lo cual analizaremos con detalle en el capítulo respectivo.

Podemos pensar que el artículo 123 Constitucional motivó la Ley del Trabajo Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, primera en su tipo en el país y generó posteriormente la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 que, conforme a dicho principio, es el marco que regula la protección de los derechos de los trabajadores, así como los procedimientos para solucionar las diferencias que surjan entre el patrón y el trabajador, y de ahí que como referimos en el capítulo anterior, desde ésta Ley de 1931, primera en regular la protección de los derechos de los trabajadores, consagrando como instituciones principales en materia social, la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, la huelga, el régimen de riesgo profesional, la protección a la mujer y a los niños, la libertad de asociación sindical, etc., así como los procedimientos para solucionar las diferencias que surjan entre el patrón y el trabajador.

Para terminar con este punto, podemos decir que la Constitución tiene, respecto de las demás normas que le son inferiores, dos propiedades, una, la de regular su creación y la otra establecer preceptos que deban ser respetados por las normas inferiores, so pena de invalidez.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Se ha considerado que del ejercicio del Derecho Laboral, de los logros de la clase trabajadora y de la interpretación que los órganos jurisdiccionales federales realizaron, formaron el contenido primario de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y generaron la necesidad de crear una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual entra en vigor el 1º de mayo de 1970, abrogando la de agosto de 1931; abarca, al igual que su antecesora, todas las partes de que se compone el Derecho del Trabajo, su observancia se extiende a toda la República y su aplicación corresponde, a las autoridades federales y locales, en los casos y términos que la misma ley establece.

En materia de trabajo, las autoridades federales desempeñan la función administrativa a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la función jurisdiccional, por medio de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Las autoridades locales desempeñan la misma función jurisdiccional por medio de las Juntas de Conciliación y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Por consiguiente, ésta llamada Nueva Ley Federal del Trabajo, rige las relaciones originadas entre trabajadores y patrones en virtud de la celebración de un contrato de trabajo.

En los casos no previstos por la Constitución, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en sus reglamentos o en los tratados celebrados y aprobados en términos del artículo 133 de la Constitución, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulan en casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre o la equidad.

Es pertinente hacer notar que, si bien se buscó la autonomía del Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo, respecto del derecho común y en especial del Derecho Civil y el Derecho Procesal Civil, respectivamente, no puede desconocerse su influencia y herencia, porque el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo, no surgen de la nada, sino son producto de una evolución, transformación y división de un tronco común: el Derecho.

Con relación al procedimiento, hubo cambios, en general y en particular con respecto al ofrecimiento de pruebas en contrario que se contenían en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que por principio de cuentas, esta se encontraba en los artículos 514, 515, 517 y 521, cambiando a los artículos 754 y 755. En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se dijo lo siguiente:

"El artículo 754, determina las consecuencias de la inasistencia de las partes a la audiencia; si no concurre el actor se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se dará por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, En relación con esta disposición, el Proyecto precisa el concepto de prueba en contrario, la que sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, quedaron comprendidos en los artículos 754 y 755 teniendo como se puede apreciar cambios substanciales, ya que los mismos quedaron como a continuación se refiere:

Artículo 754. "Si no concurre el actor a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

Artículo 755." El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".⁶⁴

Los principales cambios que apreciamos en el contenido son: que se suprime el artículo 514, de la Ley laboral de 1931, en el cual se tenía a las partes por inconformes con todo arreglo de no comparecer a la audiencia de conciliación, o bien si resultaban mal representados en ella, cabe hacer mención que en cuanto al procedimiento también existió un cambio puesto que en la ley anterior se tenía la etapa de conciliación señalándose una fecha para el desahogo de ésta y posteriormente se tenía la etapa de demanda y excepciones la cual tenía lugar en distinta fecha y ya en la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 752, se establece entre otras cosas que "El Pleno, o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones..." de donde se desprende que en ésta, ya la etapa comprendía la conciliación y el desahogo de la etapa de demanda y excepciones en una misma fecha.

Posteriormente el artículo 753 de dicha ley establece la forma en que se llevará a cabo la audiencia referida en el artículo anterior y en la fracción V señala entre otras cosas que "Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitará expresamente controversia, sin admitirse prueba en contrario...", por lo que como se puede apreciar ya se contemplaba la diferencia entre el caso de que el demandado compareciera y no controvirtiera adecuadamente los hechos situación en la cual no se le admite prueba en contrario y el acontecimiento de que aún y cuando no hubiere comparecido a la audiencia pudiera ofrecer prueba en contrario, lo cual fue reglamentado en el artículo 754 de la citada ley.

Se suprime, también el hecho de que por estar mal representadas las partes se les tenía por inconformes con todo arreglo, pues esta situación consideramos se prestaba a que quedará al arbitrio

⁶⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*, Decimonovena Edición, Porrúa, México, 1973, pp.474,761.

de la autoridad la valoración de establecer si una de las partes o ambas estaban mal representadas lo cual consideramos se prestaba para que se utilizaran diversas "pericias" por parte de los abogados que representaban a las partes.

Ahora bien, se modifica y suprime el artículo 515, de la ley anterior que establecía que al no acudir el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resultar mal representado en ella, se tendría por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escritos iniciales, toda vez que al respecto en el artículo 754, se establece que de no concurrir el actor a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial y también se elimina del precepto el hecho de que estuviera mal representado, lo cual consideramos acertado, ya que con esto se eliminan las polémicas al respecto.

Por cuanto hace al artículo 517, de la anterior ley, donde se señalaba que de no comparecer el demandado o resultar mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En la Nueva Ley Federal del Trabajo, quedo comprendido en el artículo 754, donde se elimino el hecho de que el estar mal representado diera origen a que pudiera ofrecer prueba en contrario, lo cual consideramos era una ventaja para el demandado, en perjuicio de los intereses de la parte actora, por lo cual acertadamente fue suprimido en ésta ley, donde también quedo plasmado el hecho de que pudiera ofrecer prueba en contrario cuando se le tuviera por contestada la demanda en sentido afirmativo, es de considerarse que acertadamente en ésta ley, ya en el artículo 755 se regularon los casos en que se podía ofrecer la prueba en contrario y que de acuerdo a este precepto son para demostrar "que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos en la demanda".

Cabe mencionar que en el artículo 756 de dicha Ley establecía que de no comparecer las partes a la audiencia se archivaría el expediente hasta nueva promoción.

Con respecto al artículo 521, regulado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual establecía que de no estar conformes las partes con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes.

Este artículo fue modificado y eliminado, pues en la Nueva Ley Federal del Trabajo fue cambiado al artículo 759 el cual dice "La Junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes." Como se puede apreciar, se cambia totalmente la redacción de este artículo y ya ni en este ni en el numeral 760, de ésta Nueva Ley Federal del Trabajo, en donde se regula el procedimiento de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, se hace referencia a las pruebas en contrario las cuales quedan comprendidas únicamente en los preceptos ya mencionados, y bajo los cuales de acuerdo a la citada ley, se podían ofrecer las referidas pruebas en contrario⁶⁵.

En relación, a la forma y criterios que se adoptaron, por parte de la autoridad, en esa época por cuanto hace al ofrecimiento de pruebas en contrario, tenemos al respecto que las pruebas que podía rendir el demandado cuando se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, no debían referirse a excepciones que no se hicieron valer, ya que se consideraba, que no únicamente la sanción que debería sufrir el demandado resultante de la falta de contestación sería la nugatoria, toda vez que en este caso se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, a favor del demandado y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional.

⁶⁵ Ibidem, p p. 347, 509, 526, 527 y 761.

Se podían rendir las que tenían por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda.

3.3. REFORMA PROCESAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvo diversas reformas, algunas de ellas de importancia, por ejemplo, en el año de 1974 fueron cinco reformas las que se llevaron a cabo, modificándose varias disposiciones, efectuándose en los años siguientes otras reformas, sin embargo las más importantes fueron las de 1980, en cuanto a estas últimas referimos que por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada al Congreso de la Unión el 18 de diciembre de 1979, se propusieron modificaciones importantes a la Legislación Laboral, las cuales fueron aprobadas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Esta reforma de 1980, es de gran importancia en virtud de que se reformaron los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, relativos al Derecho Procesal del Trabajo, Procedimientos de Ejecución y Responsabilidades y Sanciones respectivas, esto implicó la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición a la parte final del artículo 47, con relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. Se elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,110, por lo tanto, el procedimiento laboral experimenta cambios importantes y esenciales.

Respecto la reforma laboral mencionada en el párrafo que antecede, José Dávalos comenta; "Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral entre las

concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores"⁶⁶.

El Derecho Procesal del Trabajo, es fundamental que evolucione, pues de lo contrario, servirían de poco las normas protectoras de los trabajadores sin la existencia de disposiciones adecuadas que permitan hacer efectivos sus derechos y garantías.

Cabe resaltar dentro de las reformas legales referidas, la que se contempla en el artículo 873 segundo párrafo que establece, la obligación de la Junta, al admitir la demanda, de subsanarla cuando sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, inclusive, si la reclamación es oscura o vaga, prevendrá al actor o a sus beneficiarios para que, en un término de tres días, corrija la irregularidad o el ejercicio de acciones contradictorias, para evitar perjuicio al trabajador quien tiene derecho a la protección social.

Por cuanto al ofrecimiento de pruebas en contrario tenemos que lo establecido en la Ley de 1970, tiene diversas modificaciones tanto en el número de los artículos que la regulan ya que los artículos 753, 754 y 755 de esta ley, ahora se encuentran en los artículos 878 que dice "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:.. fracción IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario...". Lo anterior estaba regulado en el artículo 753, fracción V, donde se decía que "...Se tendrán por

⁶⁶ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*. Op. cit. p.74.

artículo 753, fracción V, donde se decía que "...Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirse prueba en contrario.

Como se puede apreciar cambio el texto, sin embargo se conserva la esencia en cuanto a que de concurrir el demandado a la audiencia de demanda y excepciones y no realice manifestación alguna sobre algún hecho de la demanda, no podrá ofrecer prueba en contrario.

Ahora bien por cuanto hace al tema que da origen a este trabajo, el artículo 879, de la Ley Federal del Trabajo, en el mismo se establece. "La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

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

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

Las modificaciones, realizadas con relación a lo que se establecía al respecto en la Ley Federal del Trabajo de 1970, son por principio el número de artículo, además de que se fusionaron los artículos 754 y 755 de la Ley del Trabajo de 1970, para contemplarse lo señalado en el artículo 879, de las reformas a la Ley, pero por cuanto hace al fondo quedó en los mismos términos con relación a que al demandado se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y de que en el periodo de ofrecimiento de pruebas, pueda ofrecer prueba en contrario para acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en su demanda. Sobre este artículo se profundizara en su análisis en el siguiente capítulo de este estudio.

Por otro lado, por cuanto hace al procedimiento laboral es importante destacar que en relación con la carga de la prueba, las reformas a la ley beneficiaron a la parte actora, dado que la Junta exige al trabajador de probar su dicho, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón para que conserve y exhiba en juicio los documentos que tiendan a demostrar salario, puesto y horario del trabajador, principalmente, apercibido que de no hacerlo ocasionará que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos alegados por el demandante. Respecto de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, el maestro Néstor de Buen manifiesta que "ha dejado atrás, en gran medida, las fórmulas que sustentaban la carga de la prueba en función de la actitud procesal de las partes (de afirmar o negar, por ejemplo) y ha preferido, en una decisión de profundo contenido social, impulsar directamente la carga de la prueba al patrón: carga subjetiva, sin perjuicio de aceptar también, en alguna medida, la carga objetiva (Art. 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador...), las presunciones *iuris tantum* y la regla de la adhesión procesal"⁶⁷.

Para concluir, podemos decir que es de suma importancia el aspecto procesal de la Ley Federal del Trabajo, ya que se basa en principios esenciales como son: su carácter público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, se inicia a instancia de parte y es protector del trabajador, ejemplo claro es cuando se da la suplencia de la demanda deficiente, además, se procura la continuación del proceso hasta que se dicte el laudo y se proceda a su ejecución, para lo cual se establecen diversos procedimientos como el embargo, procurando que el procedimiento sea más ágil ya que con anterioridad a las reformas se interponían exceso de defensas e incidentes, lo que daba como resultado que el procedimiento fuera lento y costosos, en perjuicio de las partes. En nuestra opinión lo más relevante de las reformas a la ley están en: la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la concentración de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en una sola audiencia, la obligación de la autoridad de exhortar a las partes para conciliar sus diferencias, la suplencia de la deficiencia de la queja, el impulso procesal a cargo de la autoridad y la imposición de la carga de

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 417.

la prueba al patrón, al relevarse al trabajador de la obligación de probar en juicio, corresponderá al patrón exhibir en juicio los documentos que, conforme a la ley debe conservar, para demostrar las condiciones en que se venía prestándole servicio, como salario, puesto y horario, así como el pago de las prestaciones que procedan, conforme a la ley o al contrato de trabajo.

3.4. JURISPRUDENCIA.

El término Jurisprudencia, en un sentido amplio es sinónimo de ciencia del derecho en general. El carácter jurisprudencial de las interpretaciones y consideraciones jurídicas que hace una autoridad judicial establecido expresamente por la ley, mediante la cual los órganos constitucionalmente facultados interpretan la ley o colman puntos oscuros de ésta, mediante el pronunciamiento de sentencias ejecutoriadas, que deben reunir los requisitos establecidos en la Ley de Amparo.

La Jurisprudencia, encuentra plasmado su fundamento en el artículo 94 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, séptimo párrafo, el cual señala "La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación, sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación".

El artículo 192 de la Ley de Amparo, establece que, "La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decrete el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por

otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que dilucidan las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados".

En el artículo 193, se establece que "La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los tribunales unitarios, los juzgados de distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales y federales.

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito, constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado".

La citada Ley de Amparo, en su artículo 194, refiere que "La jurisprudencia se interrumpe dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por catorce ministros, si se trata de la sustentada por el pleno; por cuatro, si es de una Sala, y por unanimidad de votos, tratándose de la de un Tribunal Colegiado de Circuito.

En todo caso, en la ejecutoria respectiva deberán expresarse, las razones en que se apoye la interrupción, las cuales se referirán a las que se tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia relativa.

Para la modificación de la jurisprudencia se observarán las mismas reglas establecidas por esta Ley, para su formación".

Es de mencionarse que existen ocasiones en que la jurisprudencia tiene que dejarse de aplicar, como lo es en el caso,

cuando la ley que se interpreta se hubiere modificado o haya perdido su vigencia, o bien, porque los integrantes del órgano que la emitió consideren otro criterio distinto al de sus antecesores.

El procedimiento que seguirán los órganos al emitir la jurisprudencia, es decir, el Pleno, las Salas o los Tribunales Colegiados de Circuito, esta contenido en el artículo 195 de la Ley en comento, el cual además establece lo siguiente:

"El Semanario Judicial de la Federación deberá publicar mensualmente en una gaceta especial, las tesis jurisprudenciales que reciba del Pleno y Salas de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados de Circuito, publicación que será editada y distribuida en forma eficiente para facilitar el conocimiento de su contenido".

Se considera que es fundamental conocer los criterios jurisprudenciales, así como invocarlos correctamente.

El artículo 196 de la ya mencionada Ley de Amparo, prevé la obligación de hacerlo por escrito, expresando el número y órgano jurisdiccional que la integró y el rubro o título y tesis de aquella.

Ahora bien, con respecto del ofrecimiento de pruebas en contrario, en la Ley de 1931, y a efecto de darnos una idea del criterio sustentado por las autoridades, hacemos referencia de algunas de las tesis sustentadas y que son las siguientes:

"DEMANDADO. EFECTOS DE SU INCOMPARECENCIA A CONTESTAR

LA DEMANDA. Cuando el demandado no ocurre a la audiencia de demanda y excepciones, la ley dispone que se tenga la demanda como contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo que implica el reconocimiento de certeza de los hechos fundatorios de la reclamación, presunción que no se destruye sino probando en contrario; y, cuando esto no se hace se crea una situación procesal firme, a virtud de la preclusión, que no puede ser desestimada por las Juntas, pues, si lo hacen, infringen los artículos 515, 517 y 550 de la Ley del Trabajo".

Quinta Época: Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Informes; Tomo Informe 1942; página: 54.

"DEMANDA, OMISION DE LA CONTESTACION DE LA. EFECTOS.

El artículo 517 de la Ley Laboral previene: si el demandado no comparece o resulta mal representado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario. Este precepto está indicando que la no-contestación de la demanda tiene como consecuencia el que se tengan por reconocidos los hechos que la fundan, salvo prueba en contrario, por lo que si ésta no se rinde, la parte actora queda liberada de la obligación de acreditar los hechos aducidos en la reclamación".

Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: CXXVIII; 1956; página: 488.

"TRABAJO, FALTA DE CONTESTACION A LA DEMANDA DE. Si el trabajador demandó a la empresa el cumplimiento de su contrato de trabajo, y la negociación no compareció habiéndose dado por contestada la demanda afirmativamente, salvo prueba en contrario, es indudable que esa prueba debió concretarse a demostrar la falta de relación contractual, o el hecho de que no hubo despido sino abandono del trabajo, pero no debieron ofrecerse pruebas para demostrar que dicho trabajador había dado causa para la rescisión del contrato, porque esto sería materia de una excepción, que por no haberse opuesto, no pudo haber sido resuelta por la Junta, la que al desestimar las pruebas ofrecidas para demostrar esa excepción, no causó con ello agravio alguno a la parte quejosa".

Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: LXXVI; 1943; página: 3922.

"DESPIDO, PRUEBA DEL. Cuando se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, tratándose del despido del trabajador, el demandado sólo puede probar un hecho estrictamente negativo que corresponda a las aseveraciones que contenga la demanda, y que no constituya excepción especial, o sean hechos a que se refiera la reclamación y que tendrían que ser generadores de derechos distintos de los que controvierten los de la demanda".

Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: CXXIII; 1955; página: 1430.

"TRABAJO, EFECTOS DE LA NO-COMPARECENCIA DEL DEMANDADO A LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, EN LOS CONFLICTOS DE.

El artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que si el demandado no comparece a la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, ha sido interpretado por la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que las pruebas que debe rendir la parte demandada, han de tender a destruir los hechos expresados en la demanda, y no a pretender demostrar excepciones o defensas que no se hubiesen alegado oportunamente. Ahora bien, si la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, encuentra que las pruebas rendidas por el demandado, fueron bastantes para destruir los hechos expresados en la demanda por el actor, y dicta un laudo absolutorio, se apega a la ley, y la circunstancia de que fundamente erróneamente éste, en la consideración inexacta de que el demandado, probó la excepción que opuso, no es bastante para estimar el laudo violatorio de garantías, si del mismo se desprende que, en realidad, el principal fundamento de la Junta, consistió en la estimación de que el demandado rindió pruebas para destruir lo afirmado por el actor".

Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: LXI; 1939; página: 6065.

De las tesis mencionadas con anterioridad podemos establecer que el criterio de las autoridades respecto del ofrecimiento de pruebas en contrario, durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue de que tal y como lo establecía el artículo 517 de la citada Ley, si el demandado no comparecía o resultaba mal representado, se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, con lo que se constituyó el derecho de los demandados para contrariar o desvirtuar el sentido afirmativo de la demanda, declarado por la Junta, debido a su falta de comparecencia o mala representación, o lo que es igual, trató de que no quedara sin defensa el demandado, al permitirle comprobar la inexactitud de los hechos fundatorios de la acción ejercitada.

En el supuesto de que, si el trabajador afirmó en su demanda que fue despedido injustificadamente de su trabajo, y tal hecho se tuvo como cierto, debido a que el demandado no asistió a contestar la reclamación, el hecho en contrario, que no podría hacerse consistir sino en que la separación fue justificada, sea susceptible de prueba y

no es materia de una excepción, ya que tiende a significar que el actor no pudo legalmente instaurar su acción sobre despido, por no tenerla.

De ahí que, las pruebas que el demandado aporte en tal caso, para desvirtuar la contestación afirmativa de la demanda y acreditar que el actor fue separado con causa justificada, deben ser analizadas por la Junta, supuesto que tengan la finalidad de contrariar los hechos constitutivos de la acción del actor. En ésta Ley no se habían regulado los casos en que se podían ofrecer pruebas en contrario.

Por cuanto hace a los criterios que se dieron con la llamada Nueva Ley Federal del Trabajo que entro en vigor en 1970, al respecto entre otros tenemos los siguientes:

"DEMANDA, CONTESTACION FICTA DE LA, EN PROCEDIMIENTO LABORAL. EFECTOS. El artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente con anterioridad a las reformas de 1980, establecía que el demandado que no hubiese concurrido a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, sólo podría rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Eso quiere decir que el demandado que no contesta no puede probar hechos independientes de los afirmados en la demanda, con que se pretenda dar por sentada una situación legal diferente, sino que sólo puede probar hechos directa y necesariamente vinculados con los afirmados por el actor, para desvirtuarlos. Si el actor afirma haber celebrado contrato de trabajo con el demandado, éste puede exhibir ese contrato para acreditar que su naturaleza no es laboral, pero no ofrecer como pruebas documentos ajenos a ese contrato, para establecer una serie de hechos cuyo conjunto viniese a crear una situación que no planteó, que excluyera la creada en los hechos narrados en la demanda, trayendo a juicio la afirmación de hechos nuevos en la contestación de que debe quedar enterado el actor oportunamente, para que, con pleno conocimiento de causa, pudiese preparar sus contrapruebas".

Séptima Época; Instancia: Sala Auxiliar; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 169-174; Séptima Parte; 1983 página: 125. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975, Quinta parte, Cuarta Sala, tesis 69, página 78, bajo el rubro "DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO".

"PRUEBAS DEL DEMANDADO NO-COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Cuando la demanda formulada por despido se tiene por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en virtud de la incomparecencia del demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, puede éste ofrecer pruebas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo, para demostrar la inexactitud de tal despido, pero si en vez de dichas pruebas ofrece otras cuyo objeto es el de demostrar alguna causa rescisoria, tal ofrecimiento no puede surtir efecto alguno, puesto que además de quedar el actor en estado de indefensión, el demandado que no compareció a la audiencia de demanda y excepciones adquiriría una situación procesal privilegiada, dado que sin haber opuesto excepciones respecto de la rescisión de la relación laboral, quedaría en posibilidad de ofrecer pruebas sobre una causal no invocada en el momento procesal oportuno".

Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 121-126 Quinta Parte; 1979; página: 68.

"PRUEBA EN CONTRARIO. NO ES ADMISIBLE SI SE REFIERE A HECHOS NO CONTROVERTIDOS EN LA CONTESTACION A LA DEMANDA LABORAL.

El artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente, expone que si el demandado no concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; y el 753, fracción V, de la propia ley, establece que en la contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar, y que se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirsele prueba en contrario. Ahora bien, los referidos preceptos contemplan situaciones distintas que no deben confundirse. En efecto, si el demandado, no obstante el apercibimiento que le haga la Junta de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, no comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, tiene aplicación el artículo 754, y la demanda debe tenerse por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; si concurre a esa audiencia, y al producir su contestación, no suscita expresamente controversia sobre alguno o algunos de los hechos de la demanda, entonces tiene aplicación el artículo 753, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, y los hechos sobre los que no hubiere suscitado controversia expresamente se tendrán por admitidos y no se le admitirá prueba en contrario. Entonces, si en el caso, la demandada concurrió a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y no suscitó controversia expresamente respecto de ninguno de los hechos de la demanda, la Junta responsable debió tenerlos por probados, sin que sea óbice

para ello que la demandada hubiese aportado determinadas pruebas dentro del juicio tendientes a demostrar lo contrario, pues de conformidad con lo dispuesto por el artículo 753, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, tales pruebas son inadmisibles".

Séptima Época; Instancia: Tribunal Colegiado del Octavo Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 27 Sexta Parte; 1971; Página: 66.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO LA DEMANDA SE TUVO POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. REVERSION INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Si un trabajador demanda reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente, y si el patrón, a quien se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, en la etapa de ofrecimiento de pruebas le ofrece al actor el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo había desempeñado, y es aceptado por éste, tal situación no exime a la demandada de demostrar la inexistencia de los hechos afirmados en su demanda por la actora, en términos de lo dispuesto por el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo aplicable, que dispone que, en la situación que se contempla, el demandado sólo podrá rendir pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador, o probar que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, por virtud de que el allanamiento a la reinstalación no formó parte de la litis".

Séptima Época; Instancia: Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 157-162 Sexta Parte; 1982; Página: 66.; Nota: En el Informe de 1982, la tesis aparece bajo el rubro "DESPIDO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. INOPERANCIA CUANDO AUNQUE SE OFREZCA EL TRABAJO, SE TUVO POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO".

"CONFESION FICTA DE LA DEMANDA. NO PRIVA DEL DERECHO A OFRECER LAS PRUEBAS PERTINENTES.

La circunstancia de no contestar la demanda y de que por ello al demandado se le tenga por contestada en sentido afirmativo, no priva a esta citada parte del juicio laboral respectivo del derecho de aportar pruebas que demuestren la inexistencia del despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, atento a lo dispuesto en el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo".

Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 42 Quinta Parte; 1972; página:15.; Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 22, página 37, bajo el rubro "CONFESION FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL".

Como podemos apreciar en ésta Ley, se establece que para el caso de que la demandada no compareciera a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la ley de la materia, ya que en la misma se regularon estos casos, únicos en los cuales se podía ofrecer prueba en contrario".

Posteriormente con las Reformas a la Ley Federal del Trabajo efectuadas en 1980, se tuvieron entre otros los siguientes discernimientos por parte de las autoridades:

"OMISION DE RATIFICACION DE LA DEMANDA EN AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. ES INTRASCENDENTE QUE LA PARTE TRABAJADORA INCURRA EN LA. Resulta intrascendente que en la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la parte actora al intervenir en esa diligencia en la etapa correspondiente a la de demanda y excepciones después de realizar diversas manifestaciones en vía de aclaración omita especificar que se tenga por ratificada su demanda; supuesto que conforme a lo dispuesto por los diversos artículos 685, 878, fracción II y 879, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, con independencia de que el procedimiento laboral es eminentemente oral, y, por tanto, no son exigibles fórmulas sacramentales en su desarrollo; por ello, las juntas laborales, en estricto respeto al régimen tutelar en favor de la clase obrera, tienen la obligación de subsanar las omisiones en que incurre la parte trabajadora cuando no implique una modificación a las acciones propuestas; y, por ende, aun cuando no se ratifique la demanda en comento, la junta responsable debe tenerla por hecha, sin que tal situación implique agravio en contra del quejoso".

Octava Época; Instancia: Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: XIII, Abril de 1994; Tesis: XX. 103 L; página 405.

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, SUSPENSION DE LA SU REANUDACION, Y CONTESTACION FICTA EN SENTIDO AFIRMATIVO DEL ESCRITO DE DEMANDA. Si iniciada la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, es suspendida sin hacer pronunciamiento respecto a la negativa de la existencia de la relación laboral, para reanudarla en otra data, a percibiendo a la demandada que de no comparecer se tendrá por contestada la acción en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, ello con apoyo en los artículo 871, 873 y 876 al 885, de la Ley Federal del Trabajo, es incuestionable que si no comparece, se le puede hacer efectivo el apercibimiento, sin que valga su argumento relativo a que se altera la litis".

Octava Época; Instancia: Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: VII, Enero de 1991; página: 150.

"REBELDÍA. MOMENTO DE DECLARARLA. La oportunidad para declarar la rebeldía, en un juicio laboral, corresponde al segundo periodo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, según lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, no es válido que la Junta la pronuncie en diferente momento procesal".

Novena Época; Instancia: Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: X, Agosto de 1999; Tesis: II. T.95 L; página: 791.

"VIOLACIÓN PROCESAL SE ACTUALIZA CUANDO LA JUNTA OMITI TENER A LA DEMANDADA POR CONTESTANDO AFIRMATIVAMENTE, NO OBSTANTE SU INCOMPARECENCIA Y SU LEGÍTIMO EMPLAZAMIENTO. Si la parte demandada no concurrió a la audiencia de ley, a pesar de que se le emplazó legalmente, la Junta debe tenerla por contestando la demanda en sentido afirmativo, de conformidad con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, constituye una violación al procedimiento el que haya señalado nueva fecha para la celebración de la etapa de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, pues aparte de incumplir con el apercibimiento que para el caso de incomparecencia establece el artículo 873 del código laboral, da oportunidad a que comparezca la patronal a contestar la demanda, lo que obviamente ocasiona un perjuicio a la parte actora, que trasciende al resultado del fallo y amerita la reposición del procedimiento respectivo".

Novena Época; Instancia: Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: VI, Agosto de 1997; Tesis:

IV.10.11 L Página: 838. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IX-Junio, tesis XX.51 L, página 353, de rubro: "APERCIBIMIENTO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SI LA JUNTA RESPONSABLE NO DIO CUMPLIMIENTO, DEBE ORDENARSE LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO".

"DEMANDA LABORAL. EL TENER POR CONTESTADA LA, EN SENTIDO AFIRMATIVO SOLO GENERA PRESUNCION *JURIS TANTUM*.

La sanción que establece el último párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo para el demandado que no concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones consistente en tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, sólo genera una presunción *juris tantum*, debido a que el propio precepto en comento contempla la posibilidad de que el demandado, aun sin comparecer a dicha audiencia, puede, dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, todo ello con cualesquiera de las pruebas que conforme a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo son admisibles en el procedimiento laboral".

Novena Época; Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: I, Abril de 1995; Tesis: VIII.20.2 L; página: 141.

Se puede concluir de lo anterior, que de acuerdo con la jurisprudencia establecida en diversas épocas en la ley de 1931, se aplicaba la prueba en contrario cuando se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo o bien en el caso de que estuviera mal representado.

Posteriormente con la Nueva Ley de 1970, se reglamentaron los casos en que se podían ofrecer las pruebas en contrario, lo cual continuó con las reformas a la Ley de 1980.

El criterio aceptado por las autoridades y contemplado en la Ley Federal del Trabajo en vigor así como con de la jurisprudencia aplicable, establece claramente que: De no concurrir la demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo

tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

De ninguna manera se aceptarán pruebas por parte de la demandada, que se ofrezcan con relación a probar una excepción que no fue opuesta.

En el próximo capítulo de este estudio, analizaremos a fondo el ofrecimiento de pruebas en contrario, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en vigor así como la jurisprudencia.

CAPITULO 4.

EL ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICO LABORALES, EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

4.1. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

De conformidad con lo establecido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el Proceso del Derecho del Trabajo, será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Entre sus finalidades, tenemos que trata de evitar dilaciones procesales, pretendiendo que el procedimiento sea rápido y expedito, procurando que las resoluciones se dicten en el menor tiempo posible, siendo un procedimiento predominantemente oral, en el que la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene una doble función, por un lado la conciliadora y por otro, actuando también como árbitro.

El procedimiento ordinario laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se regula por la Ley Federal del Trabajo, en el Título Catorce, correspondiente al Derecho Procesal del Trabajo, Capítulo XVII, dentro del cual, se norma lo referente a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, sin embargo, consideramos que para una mejor comprensión en cuanto a esta etapa, es conveniente hacer brevemente referencia al procedimiento antes, en y después de la misma, al respecto tenemos:

Artículo 871. "El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta".

Artículo 872. "La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que

funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.

Del texto de este artículo, se desprende que, la demanda laboral no requiere forma determinada, sin embargo, el actor está obligado a expresar los hechos que dan nacimiento al derecho que ejerce al momento de formularla, así como a precisar sus peticiones, porque, en caso contrario, su demanda carecerá de los elementos indispensables para ejercitar las acciones y prestaciones a que tenga derecho, por lo cual, en caso de que se de esta situación, la Junta deberá prevenir al actor a efecto de que subsane las mismas, tal y como se prevé, en la propia Ley, facultando desde ese momento a la parte actora para que acompañe las pruebas que considere pertinentes, para acreditar su acción.

Artículo 873. “El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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 estuviera 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”.

Se puede observar que de acuerdo a este precepto, la audiencia trifásica es una sola, dividida en tres etapas y deben considerarse en forma autónoma, por lo tanto, la circunstancia de que

las partes no comparezcan a la de conciliación, no impide su asistencia en las dos siguientes, demanda y excepciones u ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por otro lado, con relación a la parte actora, cuando su escrito inicial de demanda sea oscuro, vago, o bien, contenga alguna irregularidad o se estén ejercitando acciones contradictorias, la Junta señalará a dicha parte, los defectos u omisiones en que haya incurrido para que los subsane dentro de un término de tres días, sin embargo, la obligación de la Junta en tales aspectos, se dan únicamente para las acciones ejercitadas y prestaciones reclamadas, mas no para intentar una nueva acción que el trabajador no hubiere ejercido.

Con relación a la parte demandada, si no concurre a la audiencia, tendrá como sanción el tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas en relación con los hechos contenidos en la misma.

Artículo 874. "La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente".

Este artículo nos refiere que la falta de notificación a las partes, o a una de ellas, es, causa de suspensión de la audiencia, ya que la notificación es una de las formalidades que, a su vez permitirá el cumplimiento pleno de la garantía de audiencia dentro del propio procedimiento, situación que igualmente, tendrá aplicación, en caso de que esté corriendo el término de notificación a cualquiera de ellas.

Artículo 875. "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

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

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

En este artículo se aprecia claramente, que la audiencia trifásica, dará inicio con la comparecencia de quienes concurren a la misma, pues quien no este presente al momento de inicio, de ésta, podrá intervenir al presentarse, siempre y cuando no se haya cerrado la etapa correspondiente.

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

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

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

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

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

quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

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

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

En este precepto, podemos apreciar que las etapas de conciliación y de arbitraje son una unidad, en el que la primera de ellas tiene como fin principal dar oportunidad a las partes de conciliar sus intereses y la segunda someter sus diferencias a la intervención de la Junta, para que emita una resolución de la controversia planteada, siguiendo las normas y términos que se regulan en la Ley Laboral, asimismo lo manifestado por las partes en cualquier etapa, produce efectos en las demás, siendo en la etapa de demanda y excepciones, donde se fija la litis. También observamos que, en el período conciliatorio, dentro del procedimiento laboral, es la única donde se exige la asistencia de las partes, sin abogados patronos, asesores o apoderados, con la finalidad de facilitar directamente la conciliación y evitar que, en un momento determinado los intereses o intervenciones por parte de los abogados, asesores o apoderados, sean un obstáculo para que los contendientes lleguen a un arreglo y es en ésta etapa, donde la Junta ejerce sus funciones de órgano conciliador.

Al entrar en vigor este precepto y el 878 de la ley laboral, se instaura una gran controversia, por cuanto a la forma en que debía de comparecer la persona moral demandada, pues se interpretaba, que su comparecencia debía, realizarse de manera, personal y no por conducto de representantes o apoderados, tanto a la etapa conciliatoria, como a la de arbitraje, generando en principio diversas interpretaciones, siendo de relevancia para nuestro estudio, ya que, derivado de esos criterios, se aplicó diversas ocasiones, el artículo 879 de la ley laboral, en cuanto a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pues, se llegó a considerar que quien comparecía a juicio por parte de la demanda con

un poder general para pleitos y cobranzas y aún con facultades generales y especiales, esto no era suficiente para poder tener por acreditada la representación patronal.

Se interpretaba que el demandado debía de comparecer personalmente y no, a través de apoderados o que podía comparecer únicamente, por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tenían la representación del patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la ley laboral, por lo cual se consideraba que los apoderados no estaban facultados para comparecer a juicio, ya que estos no tenían dentro de la relación laboral la representación del patrón y como apoderados, no satisfacían los requisitos a que se refiere la fracción II del artículo 692 de la ley de la materia, lo que motivó, con este criterio, que no se reconociera la personalidad del representante de la demandada que comparecía a juicio, teniendo los efectos, en la etapa conciliatoria, de tener a la demandada por inconforme con todo arreglo conciliatorio y en la etapa de arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 876 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Posteriormente se crearon diversas jurisprudencias que vinieron a normar el criterio que actualmente se aplica, consistente, en que, la persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de la misma, en uso de facultades legales o estatutarias, que le han sido conferidos, otorga poder de representación a otros, que estén, al servicio de esa persona moral, o a terceros, y con ello se cumplen los requisitos que la Ley Federal del Trabajo exige, por lo tanto, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada, consecuentemente, puede comparecer durante todo el procedimiento que se lleve a cabo dentro del juicio.

Para llegar a esta determinación se valoró el supuesto a que se refiere el artículo 878, de la ley laboral, donde se establece el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, mismo que aun cuando prevé una segunda exhortación a las partes, para que concilien sus diferencias, más que lograr el arreglo, pretende fijar el tema de la

controversia, porque en esa etapa la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional y consecuentemente la presencia de las partes puede ser en forma directa o por apoderado legalmente autorizado, a pesar de que sus representados no hayan comparecido personalmente a la conciliación.

Además, se tomó en consideración, que el artículo 879 de la ley laboral, no emplea el término de comparecencia personal, por lo que se llegó a la determinación de que la presencia a estas etapas, de la audiencia por parte de la demandada, puede ser personal o por conducto de apoderado, asimismo de que la carga procesal para la etapa conciliatoria, es totalmente diversa y hasta cierto punto contraría a la de la etapa de demanda y excepciones que requiere necesariamente de asesoría legal.

Concluyendo, podemos establecer que, con relación a que las partes comparezcan personalmente sin abogados asesores o apoderados, de conformidad con las tesis jurisprudenciales emitidas al respecto, esta situación ha sido superada y actualmente se permite que las partes comparezcan personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Artículo 877. "La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas".

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

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

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado

en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

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

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

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

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

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

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

Con respecto a este artículo, específicamente con relación a la fracción II, es conveniente señalar que, es donde se instituye que la parte actora puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda, en el primer caso si se ratifica el escrito inicial de demanda, el demandado dará contestación a la misma, oponiendo las excepciones y defensas que considere pertinentes y en su caso podrá reconvenir al actor.

En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda, lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró o bien, ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas, al respecto el poder judicial, a través de la jurisprudencia ha considerado que a efecto de no dejar en estado de indefensión a la demandada, ésta parte no se encuentra obligada a producir la contestación del escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación, porque no tendría oportunidad para preparara sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante.

Podemos ultimar que si en la audiencia se introducen, modificaciones, al escrito inicial de demanda que no se consideran fundamentales, el demandado estará obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda inicial, así como las ampliaciones o modificaciones que hubiese hecho al citado escrito.

Es conveniente señalar que dentro de las diversas tesis jurisprudenciales, que existen al respecto, se tomó en consideración, principalmente para adoptar este criterio, la interpretación, integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, de los que se desprende que, por equidad procesal y por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 de la ley laboral, se debe suspender la audiencia de referencia.

Además de lo anteriormente referido, si bien es cierto que en la Ley Federal del Trabajo no se establece expresamente la posibilidad de suspender la audiencia por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, es que se tomó la decisión de que las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla en nueva fecha,

Por otro lado, la fracción IV de numeral transcrito, nos señala la diferencia por cuanto, a que el demandado no comparezca al arbitraje y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, que es distinto al hecho de que el patrón comparezca y no de contestación a la demanda, pues en este caso deben tenerse por admitidos los hechos, por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos, sin que pueda admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba.

Referente a las fracciones V y VI de este artículo, la excepción de incompetencia que oponga el demandado, como ha quedado plasmado, no da lugar a la suspensión de la audiencia, por no ser una excepción perentoria y dispone con claridad que si el demandado no contesta la demanda en la misma audiencia, se tendrá por confesada la demanda, y no podrá admitirse prueba en contrario, esto siempre y cuando la Junta se declare competente.

En la fracción VIII del precepto en comento, tenemos que el silencio o evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

De lo anteriormente expuesto se aprecian claramente los supuestos que señala la Ley laboral, para el caso de que el demandado, aun compareciendo a juicio, no conteste la demanda.

Por otro lado y en lo referente al tema principal de este trabajo tenemos:

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

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

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

Como podemos apreciar, en este precepto se establecen las consecuencias por no comparecer a ésta etapa, y que son de la parte actora se le tenga por ratificado su escrito inicial de demanda, aunque cabe señalar que esta comparecencia se puede dar por conducto de apoderado legalmente autorizado, en cuyo caso tendrá la oportunidad de ampliar o modificar su escrito inicial de demanda, y con respecto a la parte demandada que serian las de poder ofrecer prueba en contrario, para acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, además, del texto de este artículo se desprende que hay cierta ventaja procesal para la parte demandada, como se analizará con posterioridad en este trabajo.

La prueba en contrario viene a ser aquella que debe rendir el que está obligado a demostrar la falsedad de una presunción creada en su contra y que es susceptible de ser desvirtuada, para ello tenemos, cuando la presunción sea desvirtuable, es decir que se derive de la aplicación de un precepto procesal, que sancione la rebeldía o contumacia del demandado, que se refiera exclusivamente a uno de los hechos tenidos por ciertos, para llevar la convicción al juzgador de que tal hecho no es cierto, pero no para demostrar la existencia de un hecho diferente, y que su aportación no pueda crear nuevos derechos a favor del demandado, dejando en estado de indefensión respecto de estos derechos al actor.

Ahora bien, si el actor no ofrece prueba, habiéndose tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, tenemos que la carga probatoria, corresponde al patrón, para desvirtuar los hechos que se tuvieron por ciertos de conformidad, con este precepto, ya que, si no existe controversia tampoco hay necesidad de ofrecer más pruebas, en consecuencia, puede ser suficiente que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo al patrón para que proceda la condena, si no rinde ninguna prueba en contrario, y por tanto, el actor queda liberado de la carga de acreditar los hechos invocados en la reclamación.

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

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

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

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

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

De lo normado por este artículo, se advierte que el actor ofrecerá sus pruebas e inmediatamente después el demandado las suyas, y que una vez agotada la oportunidad que a cada parte le corresponde, se tiene por perdido su derecho para ofrecer más

pruebas, por lo que ya no podrá ofrecer nuevas pruebas, a excepción de las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tiendan a demostrar las objeciones de las pruebas o en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones y una vez concluido dicho periodo, no podrán proponer otras pruebas, salvo que se relacionen con hechos supervenientes o tachas; En cuanto a la objeción de las pruebas, la deberán hacer las partes inmediatamente después de que hayan ofrecido sus pruebas, respectivamente.

Artículo 881. "Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas".

Respecto de este precepto, tenemos que se consideran hechos supervenientes, aquellos que acontecen o se conocen después de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y pueden ofrecerse en cualquier tiempo, ya que la autoridad tiene facultad para ordenar el desahogo de diligencias para el esclarecimiento de la verdad, mientras no se haya dictado el laudo correspondiente, por lo que se pueden admitir estas pruebas, aun cerrada la etapa de instrucción, mientras no se haya emitido el laudo correspondiente.

Artículo 882. "Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo".

Este artículo sólo tiene aplicación, si las partes en el conflicto estuvieron conformes con los hechos y no se alegaron otros en contrario; la cuestión quedó reducida a un punto de derecho, la Junta deberá de dar termino para alegatos y dictar el laudo correspondiente.

Artículo 883. "La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna

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

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

Podemos apreciar que de acuerdo a este artículo, la Junta, una vez que ha admitido las pruebas de las partes, se obliga no sólo a fijar el día y hora para su recepción, sino también, a dictar las medidas necesarias y conducentes a efecto de que puedan desahogarse, en tiempo y forma, lo cual muchas veces no se lleva a cabo en la práctica, entre otras cosas, consideramos es debido a la falta de organización, carga de trabajo, no contar con el personal suficiente y equipo moderno que se tiene en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como federales.

4.2. MEDIOS PROBATORIOS.

“La prueba es la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”⁶⁸.

La doctrina considera que se puede hablar básicamente de tres sistemas de pruebas diferentes:

- a) Sistema de la prueba libre.
- b) Sistema de la prueba legal o tasada.
- c) Sistema Mixto.

⁶⁸ DE PINA, Rafael, *Tratado de las Pruebas Civiles*, Porrúa, México, 1992, p. 35.

El sistema de prueba libre, otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas. Esta potestad se extiende, igualmente a la libertad de la selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración. La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo, lo que significa, sin que el legislador determine, para el juez, el valor de cada prueba.

En el sistema de la prueba legal, la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulado por la ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal.

Por cuanto hace al sistema mixto, es aquel en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio. Es necesario señalar que no siempre el legislador es contralor del juez en la valoración de las pruebas, ya que en ocasiones toca un papel semejante a los tribunales de amparo, que al sentar jurisprudencia, vinculan a los jueces y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a un determinado modo de ponderar las pruebas.

Con relación a la forma de valorar las pruebas el maestro Cavazos Flores nos dice "que la exigencia de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, no implica que la Junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben ser claros precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente"⁶⁹.

Dentro de las reformas a la Ley Laboral de 1980, en el artículo 841 se estableció "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de

⁶⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Segunda Edición, Trillas, México, 1982, p. 370.

sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

Al respecto, el Lic. Juan B. Climent, dice “la prueba ofrece diversos aspectos, de la acción de probar y el efecto de prueba, los medios o instrumentos de prueba y órganos de la prueba. Así la acción de probar, es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en si es la demostración de la certidumbre de esos hechos, nos dice que Carnelutti, asevera que la prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, ya que si el juzgador dijese la verdad absoluta, los recursos de impugnación saldrían sobrando, porque ningún juez, podría revocar la verdad de otro juez y sería imposible la sentencia de revisión”⁷⁰.

El Dr. Miguel Borrel Navarro señala que “el fin de la prueba es hacer que el Tribunal del Trabajo, mediante la demostración, evidencia y certeza de los hechos, lograda a través de las pruebas, llegue al convencimiento de la verdad en el proceso laboral, y, pueda, con fundamento en ellas, resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su resolución”⁷¹.

Hay juristas que opinan que el juez no puede participar en la prueba, porque se lo impide el principio de imparcialidad, sin embargo en nuestro derecho procesal del trabajo, la Junta no solo tienen esa facultad, sino el deber de recabar pruebas, como se establece en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, que dice; “La Junta podrá ordenar con citación a las partes, el examen de documentos, objetos, y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate”.

⁷⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Elementos del Derecho Procesal del Trabajo*, Esfinge, México, 1989 p. 370.

⁷¹ BORREL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. cit. p. 3.

En el artículo 886 de la Ley, se establece que "cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido copia del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, "que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad".

El artículo 776 de la Ley, señala que "Son admisibles en el proceso, todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes":

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

Con las reformas de 1980, sobre este tema, surgió un nuevo derecho procesal del trabajo en el que ya se consignan siete medios de prueba y se deja abierta la posibilidad en la fracción VIII, para que valiéndose de medios técnicos o científicos las partes puedan probar lo que afirman, siempre y cuando estos medios de prueba, no sean contrarios a la moral y al derecho.

Por lo cual, es de concluirse que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba, a excepción de las pruebas que, sean contrarias a la moral, al derecho, que se refieran a hechos no controvertidos o confesados o bien, cuando resulten inútiles o intrascendentes o cuando en su ofrecimiento no se reúnan las formalidades que establece la ley y cuando se ofrezcan sin los elementos necesarios para su desahogo.

4.3. CARGA PROBATORIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Respecto a la carga de la prueba, los destacados profesores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos dicen que "La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio. En el proceso del trabajo moderno, debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone"⁷².

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 784, establece al respecto:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, frac. I, y 53, frac III, de la Ley;
- VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;

⁷² TENA SUCK Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 106.

- IX. Pago de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

De conformidad con esta disposición, el patrón está obligado a conservar los documentos que se señalan en el mismo, además de los establecidos en el artículo 804 de la Ley Laboral, donde se precisa que documentos tiene obligación el patrón de conservar y exhibir en juicio, y que a la letra dice:

Artículo 804. "El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan”.

Así, de acuerdo a estas normas, se desprende que el patrón tiene la obligación de probar lo señalado en la ley y por lo tanto está

obligado a exhibir en juicio los documentos que la legislación le obliga a conservar, ya que de lo contrario se tendrán por ciertos los hechos afirmados por el actor en su demanda.

Dentro de las cargas probatorias, tenemos también la que se da cuando el patrón niegue el despido y le ofrezca el trabajo al actor en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, en estos casos, corresponderá al trabajador la carga de la prueba, ya que en estos asuntos, opera la reinversión de la carga de la prueba.

Igualmente corresponde al trabajador probar la relación de trabajo, cuando el patrón niegue la existencia de ésta, y también las causales de rescisión del contrato de trabajo, atribuible al patrón.

Consideramos que el equilibrio procesal se da en cuanto a que, quien quiere obtener una ventaja soporte la carga probatoria, también debemos tomar en cuenta el principio de derecho que quien niega no está obligado a probar sino el que afirma.

Para concluir, consideramos que en una controversia igual entre iguales resulta justo que quien afirme esté obligado a probar, pero entre desiguales la obligación, debe suplirse en beneficio de la parte débil, por lo cual la autoridad está obligada, en principio, a investigar la verdad y no constreñirse severamente a la consideración de las pruebas establecidas en la Ley y aportadas por las partes en el juicio, ya que el artículo 776, al que se hizo referencia con anterioridad, establece que son admisibles todos los medios de prueba, además de que la autoridad queda constituido en participante activo de la controversia en función de la verdad, toda vez que, para ello el tribunal puede disponer, sin necesidad de instancia de parte durante todo el juicio hasta antes de la resolución del laudo, la práctica de todas las pruebas y diligencias necesarias para establecer la verdad, lo cual se encuentra regulado en el artículo 782 de la Ley.

Como hemos visto, la materia laboral, surge y se desarrolla con la idea de separarse del derecho común, no sólo en el aspecto material, sino procesal y este artículo confirma esa tendencia, dado que, el principio civilista de que el que afirma está obligado a probar,

por las razones señaladas, resulta improcedente en el derecho procesal del trabajo.

4.4. PROBLEMÁTICA DE LA PERSONALIDAD.

Por principio, haremos referencia para mejor comprensión del tema, a la capacidad y al respecto tenemos, en el Compendio de Términos Jurídicos Relacionados, se establece que "capacidad proviene (Del latín *capacitas*, aptitud o suficiencia para alguna cosa) Jurídicamente se entiende como la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, o como la facultad o posibilidad de que esta persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma".

El citado compendio, respecto de la Personalidad señala que "proviene de Personalidad [*Personnalité*] Latín *personalitas* (de persona; ver Persona). Aptitud para ser sujeto de derecho. Del latín *personalitas-atis*, conjunto de cualidades que constituyen a la persona, en derecho, la palabra personalidad tiene varias acepciones: se utiliza para indicar la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones. Esta acepción se encuentra muy vinculada con el concepto de persona y sus temas conexos, como la distinción entre la física y la moral o colectiva, las teorías acerca de la personalidad jurídica de los entes colectivos y otros"⁷³.

La Ley Federal del Trabajo, Título Catorce, del Derecho Procesal del Trabajo, en su Capítulo II, se establece respecto de la capacidad y de la personalidad, lo siguiente:

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

Al respecto, cabe señalar que diversos tratadistas, establecen que la facultad de ejercitar una acción en contra de persona

⁷³ CD ROM, Diccionario Thesaurus Jurídico Milenium, México, 2001.

determinada como obligado, recibe el nombre de "legitimación.", la cual puede ser activa o pasiva de acuerdo con la posición del sujeto.

El concepto de "legitimación procesal", la doctrina considera que se subdivide en "legitimación procesal" que por su carácter formal comprende todos los requisitos indispensables de actor y demandado para ocurrir a juicio y la "legitimación en la causa", la cual es el derecho del actor concretizado en el laudo definitivo.

Jurídicamente hablando, se considera parte a las personas que intervienen en un juicio, ya sea que tengan un interés directo en él, o que puedan ser afectados por la resolución que en dicho juicio se dicte.

De la definición anterior, podemos ver que, se entiende como parte a sujetos de derecho; es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones. Por lo cual, todo proceso laboral supone tres sujetos, fundamentales, dos que contienden y un tercero que decide la controversia y decimos fundamentales, por que, como lo señalaremos, podría intervenir el denominado tercero interesado. Asimismo continuando con la idea de parte debemos entenderla como aquella que reclama una decisión jurisdiccional, respecto a la prestación que en el proceso se contiene o sea los sujetos de la acción, y sujeto del juicio al que decide en relación con la contienda, de ahí que accionante se utilice en sentido amplio, sea el que ejercita una acción o quien opone una excepción, actor, demandado o incluso un tercero.

Con relación a las partes, en el campo del derecho del trabajo, el vocablo actor, se ha reservado para designar al demandante, esto es, aquél que promueve una demanda ante los órganos de jurisdicción. En sentido estricto, tan actor es el demandado como el reclamante, cuando actúan en el proceso.

La ley de la materia, distingue claramente los vocablos actor y demandado, al señalar que aquél es quien ejercita una acción, mientras que el segundo, opone excepciones y defensas.

El actor dentro del juicio es quien expone su demanda, ratificándola o modificándola, en caso de ser reconvenido, pasará a ser demandado y éste actor en esa contrademanda

El demandado, es aquél en contra de quien se ejercita la acción y que opone excepciones y defensas para tratar de destruir las pretensiones reclamadas a través de la acción.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, se enfatiza que expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a los hechos de la demanda, oralmente o por escrito, en su contestación opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

Por otro lado, proceso es la forma de solucionar un conflicto con la intervención de un tercero ajeno a aquel y su actuación será imparcial.

La doctrina, a ésta figura le denomina heterocomposición, ya que no corresponde a una de las partes resolver el conflicto por sí mismo, como en la autotutela, ni tampoco a ambas partes como en la autocomposición, en la que es factible que los interesados solucionen su conflicto, mediante pacto, cesión de sus respectivas pretensiones o renuncia a éstas.

Podemos concluir que proceso es la facultad que tienen las partes en conflicto para exponer tanto sus pretensiones, como su defensa ante el órgano jurisdiccional que, mediante resolución, dirimirá la controversia. Así tenemos que si por proceso entendemos lo anteriormente señalado, el procedimiento es el medio para lograr, lo manifestado, a través de una serie de requisitos y formalidades previamente instituidas.

Se entiende por capacidad procesal, la facultad de intervenir activamente en el proceso, en virtud de que, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce y ejercicio de sus derechos.

Con relación a las personas físicas trabajadores, tenemos que en la celebración de un contrato individual de trabajo están en juego la capacidad de goce, que es, de acuerdo a nuestra legislación, un atributo de la personalidad que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte, en virtud de la cual una persona puede ser titular de derechos y obligaciones y la de ejercicio la que se considera como la aptitud que requieren las personas para ejercitar por si mismas sus derechos y cumplir sus obligaciones; se adquiere con la mayoría de edad o con la emancipación y se pierde junto con las facultades mentales ya sea por locura, idiotismo, imbecilidad o muerte.

Para los tratadistas de derecho procesal el concepto se restringe a la simple idoneidad de una persona para actuar en juicio tomando en cuenta sus cualidades personales o bien la posibilidad que tenga de realizar actos procesales en nombre propio o por medio de terceros a quienes otorgue la facultad de hacerlo en su nombre.

Estimada la capacidad en sentido jurídico como la aptitud o idoneidad que se requiere para el ejercicio de una determinada actividad, ya sea profesional, manual, intelectual o de otro género similar, la capacidad laboral se traduce en la eficaz actuación de un trabajador para el desempeño de un oficio o profesión.

Por último, podemos decir que partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervienen en este y sobre las cuales se afectan las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde la presentación de la demanda, hasta que se archive como total y definitivamente concluido el expediente en que se actúa.

Artículo 690. "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta".

Dentro de proceso laboral, concurren el actor, el demandado, pero también esta obligado a comparecer a juicio aquel que considere que sus intereses podrían verse afectados con la resolución que se

dicte en juicio, lo que podrá realizar voluntariamente, o en su caso, a petición de alguna de las otras partes contendientes o a instancia de la propia autoridad que para allegarse de elementos y producir su fallo, lleve a cabo dicho llamamiento.

Es muy común que en un conflicto individual concorra el demandado a producir su contestación a la queja planteada en su contra y aduzca que la relación de trabajo se estableció con una persona completamente diversa y ajena a ese juicio.

En ese tenor, cualquiera de los contendientes, inclusive la autoridad podrá autorizar el llamamiento para que, esa persona ajena al conflicto, acredite su interés jurídico y manifieste lo que a su interés convenga, evitando ser lesionado con la resolución que se pronuncie, pero más importante, garantizar que pueda ser oído y vencido, como lo consagra la Constitución en su artículo 14.

Consideramos que no es potestativo para la Junta llamar o no a un tercero. Es una obligación clara y terminante que se desprende del precepto antes referido, creemos que por la importancia que reviste el que un tercero pueda aportar elementos para que la autoridad este en aptitud de dirimir la controversia, debiera ser respetado su derecho, hasta antes de declarar cerrada la instrucción y no sólo al agotarse la etapa de demanda y excepciones, aún cuando en esta se haya fijado la litis.

Artículo 691. "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

Por cuanto a esta situación, nuestra carta magna, en el artículo 123 fracción III, inciso "A", establece que los menores de 14 años tienen prohibido su utilización en el trabajo, por lo cual los menores de esa edad, no pueden ser sujetos de una relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, nos dice respecto a la situación de los menores de edad, que se tiene, capacidad, de acuerdo a lo establecido en los artículos 22 y 23, mismos que a la letra dicen:

Artículo 22. "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

Artículo 23. "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política".

De lo anterior tenemos que los menores, pueden trabajar, siempre y cuando se ajusten a lo establecido en estos preceptos, asimismo, los menores de catorce años carecen de capacidad legal para celebrar contratos de trabajo, a excepción de los casos de absoluta necesidad, siempre y cuando exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que vayan a desarrollar, debiendo de contar con autorización de la autoridad correspondiente, en consecuencia, la capacidad plena de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años y los trabajadores de esa edad, podrán por si mismos, celebrar contratos individuales de trabajo, y antes de esa edad, de acuerdo a lo regulado por la Ley. En el caso de los que tienen menos de 14 años, no pueden ser sujetos de relación laboral, por prohibición expresa según lo hemos visto de la Ley. Sin embargo en la realidad, por desgracia, es que si existe relación laboral respecto a los menores de esta edad y estimamos que quedan protegidos con la disposición transcrita, aún cuando el patrón que contrate a los menores de catorce años se haga acreedor a sanciones de tipo administrativo e incluso penal.

Artículo 692. "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

Se infiere de lo anterior que para ser parte en un proceso o intervenir como tercero, se requiere de la personalidad o lo que es igual, ser sujeto en derecho, con capacidad de goce y ejercicio.

Para el supuesto de que los implicados no puedan comparecer a juicio, se necesita que alguien lo realice a su nombre, y estos constituyen partes formales del procedimiento, sin que les afecte el resultado del juicio, así tenemos que se tiene actor, demandado, tercero, o bien representante de cualquiera de estos, cuando no se ejercita directamente por los afectados.

En relación con las mujeres, la Ley laboral, en su artículo 164, estipula que las mujeres disfrutan de los mismos derechos, y tienen las mismas obligaciones que los hombres, por lo que, como podemos apreciar, las mujeres tienen plena capacidad jurídica en esta materia y están en posibilidad de realizar cualquier trabajo, excepción hecha de

los trabajos insalubres, nocturnos o peligrosos, durante la época de la maternidad y cuando proceda durante la lactancia del hijo, a efecto de cuidar el desarrollo de éste, lo cual se establece en el artículo 166, de la propia Ley.

La doctrina considera que la representación puede ser legal o voluntaria, la primera es aquella que se deriva de la Ley y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad jurídica de una persona le impide comparecer a juicio por sí misma, como es el caso de los menores, longevos, por locura, idiotismo, imbecilidad, drogadicción etc. Por cuanto a la representación voluntaria, es la que delega el interesado a otra persona a la cual prefiere libremente, es decir, surge normalmente en los términos del mandato, y ésta puede ser general, para pleitos y cobranzas, actos de administración, para tramitar un juicio en especial.

Es conveniente mencionar que la Junta está obligada a examinar de oficio la personalidad de las partes y sus representantes legales, por ser una cuestión de orden público por cuanto hace a las disposiciones aplicables, cabe señalar que en la Ley de 1970, no se requería de ninguna regla, para acreditar la personalidad de las partes, ya que se dejaba al criterio de la autoridad el que de la documentación exhibida se reconociera la personalidad de las partes.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 10. de mayo de 1980, se suscitaron diversas controversias, por cuanto a la parte demandada, con relación a que si debía de comparecer personalmente a la audiencia o bien por conducto de apoderado, mismas que fueron resueltas mediante diversas jurisprudencias, las que se aplican actualmente, y que tomaron en cuenta el principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que, las disposiciones de la ley laboral rigen la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quiénes son partes en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral.

La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizada para ello, por lo cual en el caso de empresas, es factible que la persona con facultades, confiera a los abogados o representantes que comparezcan ante la Junta, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, un poder para representar a la institución en los juicios laborales.

En consecuencia, sí se tiene la legítima representación de la persona moral, conforme a derecho, al tener por comprobados los requisitos legales para ostentar la representación de la persona moral demandada en el juicio, por lo que sí una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada. Asimismo es conveniente señalar que la carta poder que se exhibe en un juicio laboral, en la que se hace constar el otorgamiento de un mandato para representar a alguna de las partes en el procedimiento, debe contener, además de la firma, los nombres de los testigos que comparecen al juicio, pues, cumpliendo con este requisito se facilita la comparecencia por representación de las partes en el proceso, lo cual se considera necesario, a fin de alcanzar seguridad jurídica, para las partes y facilitar la labor de la propia autoridad.

Artículo 693."Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada".

Este artículo, contiene una regla, favorable para los trabajadores, en cuanto señala que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a las reglas que establece el ya mencionado artículo 692.

Con relación a la capacidad sindical, tenemos que los sindicatos deben proveer todo lo necesario para el mejoramiento y defensa de sus agremiados, por lo que tienen capacidad para ejercitar en su nombre y representación todos los derechos que les asistan e intervenir ante todas las autoridades y ejercer todas las acciones que estimen pertinentes con vista a la mayor protección de tales derechos.

Artículo 695."Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada".

Artículo 696."El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo".

Artículo 697."Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la

audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran, los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial”.

De acuerdo a lo señalado en este artículo, se presenta la figura del litisconsorcio, en donde varias personas en sus respectivas calidades de actor o demandado, pueden litigar en comunidad de intereses respecto del mismo proceso, sin embargo la pluralidad de partes no siempre supone el litisconsorcio, por que varios actores o demandados pueden tener intereses diferentes y no constituir por lo tanto el litisconsorcio, por que los litisconsortes son aquellos que se encuentran en la misma posición dentro del proceso, por lo que reclaman las mismas pretensiones u oponen las mismas defensas y excepciones.

Asimismo, se considera necesario e indispensable en la práctica que en el litisconsorcio, el representante común identifique la posición de los litisconsorcios individuales, con el objeto de conciliar adecuadamente el conflicto o bien, promueva en nombre y representación de los demás, evitando el problema de obtener las firmas de todos los participantes y la dificultad de tener que negociar con cada uno de los participantes, en el proceso.

4.5. SITUACIÓN DEL ACTOR QUE NO COMPARECE A JUICIO.

Tocante a este punto del tema, parte esencial del estudio que estamos realizando, con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor a partir del primero de mayo de 1980, como ya analizamos con anterioridad, en el Capítulo XVII, relativo al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde se regula la situación del actor que no comparezca a juicio, al respecto tenemos:

Con relación a la etapa conciliatoria, misma que se regula en el artículo 876, fracción I, señala que en ésta, las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, y en la fracción VI, se establece, que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, así tenemos que de no comparecer personalmente el actor a esta etapa, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y consecuentemente se turnaran los autos a la etapa de demanda y excepciones, por lo cual en la etapa de conciliación, se deben de agotar las posibilidades a efecto de que las partes lleguen a un arreglo, pero, cuando no hay avenencia entre las mismas, la Junta procurará averirlas, para cuyo efecto, el presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para determinar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga, en vista de sus respectivas alegaciones, para lo cual es necesario que concurren personalmente las partes, sin embargo en el caso de que el actor no comparezca a esta etapa, el efecto es de que se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se turnaran los autos a la siguiente etapa.

Lo anteriormente señalado se considera acertado, en atención a que se respeta la voluntad del actor, para que sea él quien directamente acepte o rechace cualquier propuesta que se realice por la parte demandada y no por conducto de apoderado, pues el actor es el directamente afectado, de cualquier resolución a que se llegue, además de que esto, se lleva a cabo con la intermediación de la Junta, a efecto de que se propongan soluciones justas y satisfactorias a las diferencias de las partes, para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, y para el caso de que no comparezca a esta etapa el actor se continuará con el procedimiento.

De no llegarse a un arreglo conciliatorio, se pasa a la siguiente etapa, en donde la Ley laboral en su artículo 878, regula, lo referente a la etapa de demanda y excepciones, y si bien es cierto, que en el

artículo 876, fracción VI, exige que las partes deben presentarse personalmente a la etapa referida, sin embargo, como hicimos referencia con anterioridad en este trabajo, esta comparecencia de acuerdo a la jurisprudencia dictada al respecto, ya no debe entenderse como que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Para la aplicación de este criterio jurisprudencial, principalmente se tomó en consideración, lo establecido en los artículos 876 fracción VI de la ley laboral en vigor, que establece "de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente en la etapa de demanda y excepciones" y el artículo 879 párrafo final de la ley laboral, donde se precisa, "si el demandado no concurre a la audiencia de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo", esa presentación personal a que se hace referencia en el primero de los artículos señalados, no debe interpretarse que se refiere a las partes en cuanto a su persona física, sino que debe entenderse en cuanto, a que, ya sea el actor o el demandado, se presenten, en forma personal o bien por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Una vez determinada la situación respecto a la comparecencia de la parte actora al arbitraje, tenemos que, si el actor no comparece personalmente a esta etapa, pero lo hace por conducto de apoderado, este, puede de acuerdo a la fracción II del artículo 878, de la Ley Laboral, ratificar su demanda, o modificarla si es necesario, precisando los puntos petitorios, sobre los cuales se realice, lo cual consideramos que es acertado pues si se da el caso de que el actor por cualquier circunstancia no acuda a la audiencia, su apoderado o representante legalmente autorizado, estará en posibilidades de corregir cualquier error mecanográfico, o de cualquier índole que hubiese notado el propio actor o sus apoderados, con lo cual no se le deja en estado de indefensión.

Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879, de la Ley de la Materia, en relación con el actor, consistentes en tener por reproducida la demanda, sólo es operante en caso de que el actor no se presente al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes, o bien que a pesar de comparecer personalmente o por conducto de apoderado no realice manifestación alguna en la citada etapa.

Además es conveniente señalar que el artículo 879, de la Ley en vigor nos precisa que la audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes, lo anterior con la finalidad de que no se interrumpa el juicio y se acelere el trámite de las etapas posteriores.

Con relación al período de ofrecimiento y admisión de pruebas, si el actor no comparece personalmente, su apoderado legalmente autorizado podrá ofrecer las pruebas necesarias para acreditar las acciones ejercitadas.

Si se da el caso de que, no comparezca ni el actor ni su apoderado y en consecuencia, no ofrezca ninguna prueba, se tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas, lo cual no implica que se deba dictar un laudo absolutorio, ya que al respecto la autoridad deberá de analizar y valorar las acciones y prestaciones reclamadas por el actor y las presunciones que de ello se deriven, así como, las excepciones y defensas opuestas por el demandado y las pruebas ofrecidas para tal efecto y de ahí resolver de acuerdo a las constancias de autos.

Ahora bien, para el supuesto que se acompañe por parte del trabajador al escrito inicial de demanda, su ofrecimiento de pruebas, tendríamos, según lo dispuesto por el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, precepto, donde se faculta a la parte actora, para acompañar a su escrito inicial de demanda, las pruebas, que crea pertinentes para acreditar sus acciones y pretensiones, por lo cual tomando en consideración el carácter proteccionista, de la legislación, laboral, la Junta, debe observar las disposiciones establecidas en los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, por no existir dispositivo legal aplicable al caso, tomar en consideración disposiciones que

regulen casos semejantes, como lo es el artículo 879 de la Ley laboral, es decir, tener por reproducido el escrito inicial de demanda en el cual se ofrecen esas pruebas, acordar la admisión de las mismas y continuar el procedimiento.

En el caso de que, el trabajador presente únicamente su escrito inicial de demanda, se le deberá de apercibir, en el sentido de tener por perdido su derecho a ofrecer pruebas si no comparece a la etapa correspondiente.

Por otra parte, aún cuando el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo establece que si una persona no puede, por enfermedad, concurrir a la Junta a absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba, pero esto obedece a que la naturaleza de dichos medios de convicción que exige para su desahogo la comparecencia personal del absolvente o testigo. Lo anteriormente expuesto, es inaplicable, cuando alguna de las partes, aunque sea por enfermedad, no puede asistir a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, toda vez que en términos de lo previsto por los artículos 879, primer párrafo y 876, fracciones I y VI, de la Ley de la materia, dicha audiencia se celebrará aun cuando no concurren las partes en virtud de que a ella pueden comparecer por conducto de representante. Además, con dicha comparecencia se inicia propiamente, el juicio laboral, por lo que a partir de esa etapa tiene aplicación el artículo 692 de la ley laboral, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado, por lo tanto, la incomparecencia de las partes no es obstáculo para la celebración de la audiencia.

Podemos concluir, que la situación del actor que no comparezca a juicio, a la etapa de demanda y excepciones, personalmente, generará controversia, en vista de que puede acudir por conducto de apoderado legalmente autorizado o bien se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda.

Respecto a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, con relación a la situación del actor que no comparece a juicio,

consideramos debe tomarse en cuenta lo señalado en el artículo 777, de la ley de la materia, donde se señala, que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes, por lo cual, podemos deducir que al actor laboral, no le asiste la obligación de probar los hechos de la demanda no controvertidos. De donde se desprende que aún cuando no haya comparecido a juicio, el actor, tiene posibilidades de obtener un laudo favorable, mínimo por cuanto hace a prestaciones que tengan sustento con la suficiente relación de hechos, ya que los laudos se deben dictar a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos, según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia tal y como se establece en la propia Ley Federal del Trabajo.

Pensamos que lo anteriormente señalado se hizo con la finalidad de no dejar al actor que no comparece a juicio en estado de indefensión, sin embargo consideramos que aún se puede perfeccionar esta situación, con relación a la parte actora y a lo cual haremos referencia con posterioridad en este trabajo.

4.6. SITUACIÓN DEL DEMANDADO QUE NO COMPARECE A JUICIO.

Con relación a este punto, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 879, al respecto señala:

“La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes y en el segundo párrafo señala que si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

Por principio tenemos que la audiencia se llevará a cabo aun sin comparecencia de las partes, y si se da el supuesto que la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa conciliatoria tiene el efecto de tenerla por inconforme con todo arreglo conciliatorio

pero jurídicamente no está impedida para comparecer a la etapa de demanda y excepciones, si exhibe poder suficiente para que se le reconozca ese carácter, como se analizó con anterioridad.

En la etapa de arbitraje, de acuerdo al artículo 873 de la ley de la materia se tiene el efecto que de no comparecer personalmente la parte demandada o por conducto de representante legalmente autorizado, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Los efectos jurídicos que se producen cuando la parte demandada no comparece o no acude a la audiencia de ley una vez emplazada y notificada son de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es, se admite prueba en contrario, por cuanto hace a los hechos de la acción y que fueron declarados en sentido afirmativo, por lo que debe entenderse únicamente un sí a todos los hechos de la demanda, con la consiguiente presunción legal de que es posible jurídicamente desvirtuar más allá del orden procesal establecido y probar los hechos planteados en la demanda laboral en contra de la parte demandada, en la siguiente etapa, es decir en la de ofrecimiento y admisión de pruebas, guardando veladamente una ventaja procesal que no contempla en ninguna otra parte nuestra Ley laboral.

Igualmente, se considera que si el patrón no comparece a la etapa de arbitraje, deja de haber controversia y al no existir resulta evidente que la valoración de pruebas aportadas en la etapa respectiva dejaran de tener fuerza y valor probatorios y para que las Juntas puedan impartir la justicia social de manera pronta, expedita e imparcial, se debe atender lo que verdaderamente se aportó por las partes en la etapa de demanda y excepciones, en virtud de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de conciencia, esto es, la valoración de pruebas esta exenta de formulismos, pero deberán fundar y motivar sus resoluciones, razón por la cual, se considera, que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se le dan atribuciones inexistentes para la valoración de pruebas, que no son justas ni guardan un equilibrio e igualdad entre las partes.

En consecuencia, esta disposición legal por cuanto hace al patrón que no comparece a la etapa de demanda y excepciones, contiene una ventaja procesal hacia la patronal que a todas luces causa confusión, contradicción de criterios y la duda para resolver un juicio con justicia, equilibrio e igualdad procesal, máxime si se toma en cuenta lo establecido, por el artículo 18 de la Ley Laboral que dispone:

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

De lo anteriormente descrito, es importante observar que lo regulado por el artículo 879 último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto que a la parte demandada se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, por no comparecer a la audiencia y por tanto admitidos los hechos en ella expuestos y este en posibilidad de ofrecer pruebas en contrario, es de manera excepcional.

Por otro lado, el hecho de que al demandado que se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo por no comparecer, a la etapa de demanda y excepciones, pero en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, cuente con la posibilidad de acreditar los extremos relativos a que no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda consideramos que en la ley laboral se otorga a la demandada una segunda oportunidad durante el procedimiento, para evitar un laudo condenatorio, lo cual es en perjuicio de la parte actora.

De conformidad, con lo establecido en estos supuestos, entendemos que el legislador razono, el hecho de que existe a favor del trabajador la presunción legal de ser ciertos los hechos de su demanda, al habersele tenido a su contraparte por contestada la demanda en sentido afirmativo y a efecto de tener igualdad entre las partes, dedujo que por una parte, muy bien puede estarse en el caso de que la actora nunca haya sido trabajadora de la demandada o ésta no tenga el carácter de patrón, lo que de acreditarse traería por consecuencia lógica, la evidencia de que nunca existió el despido en

que se hubiere fundado la acción ejercitada y, por ende, que tampoco fuesen ciertos los hechos planteados en el escrito inicial de demanda, en que se apoyó del despido. Asimismo, aun cuando se acreditara la existencia de la relación laboral, muy bien pudiese demostrarse que tal despido nunca existió y como consecuencia de ello devendrían falsos los hechos reclamados en la demanda y en los que se hubiere hecho descansar el despido alegado, a pesar de esto insistimos se da una ventaja a la patronal dentro del procedimiento laboral.

Como consecuencia, en dichos supuestos se está ante la prueba de hechos que tienden a destruir la procedencia de la acción intentada, cuyo estudio es oficioso, de ahí que legalmente exista la posibilidad de probar los extremos a que se refiere el último párrafo del artículo 879 de la ley de la materia, aunque con esta situación se coloque a la parte actora en clara desventaja, con respecto a la demanda.

Basándose en lo anteriormente expuesto, se concluye que para el supuesto que la parte demandada no comparezca juicio, de conformidad con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto como sanción, implicando la inexistencia de la controversia, salvo prueba en contrario, que tienda a demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

4.7. HIPOTESIS DEL PATRON AL QUE SE LE TUVO POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.

Relativo a este tema, el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, entre otras cosas señala:

La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes, si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

De conformidad con el citado precepto las hipótesis del patrón al que se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo son las siguientes:

A) Que no era trabajador o patrón.- Esta primera hipótesis del artículo 879 de la Ley de la Materia, establece que por no haber concurrido el demandado a la audiencia en la etapa de demanda y excepciones, se debe aplicar el apercibimiento decretado en el auto de radicación de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es, que lo afirmado en los hechos de la demanda lleva la presunción de ser ciertos, más no de estar confesados o admitidos, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, tenga la oportunidad el demandado de acreditar que no era su trabajador.

En consecuencia, resulta evidente que si en un hecho de la demanda, se señalaron diversas circunstancias de modo, tiempo y lugar, admiten la prueba en contrario, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, oportunidad procesal que otorgó el legislador a la parte demandada, posiblemente en función del artículo segundo de la Ley Laboral que dispone: "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", por lo tanto, acreditar lo contrario al hecho afirmativo conlleva por deducción lógica, la negativa de la relación laboral, que en otro aspecto puede engendrar una controversia fuera de la litis planteada en el procedimiento ordinario laboral que queda sin controversia alguna desde luego debe ser considerada sin eficacia probatoria.

Lo anterior es claro, si se toma en cuenta que la audiencia al ser una sola, la Junta de Conciliación y Arbitraje, no está facultada para fraccionar, esto es, que si la parte actora adquiere una ventaja procesal en la etapa de demanda y excepciones, que es el momento procesal oportuno en donde se forma la controversia a resolver, en la etapa probatoria esta ventaja procesal queda anulada en razón de que si la parte demandada llegare a tener el medio probatorio idóneo, tendría por acreditado el hecho en sentido afirmativo, con la prueba en

contrario, lo que equivaldría a lograr una igualdad procesal fuera de la litis o controversia fijada en la etapa indicada.

En este sentido, la autoridad laboral tendrá que resolver el asunto, tal vez de dos formas, una resolviendo las cuestiones planteadas en el arbitraje y otra resolviendo las cuestiones planteadas en la etapa de ofrecimiento de pruebas, en donde se llega al absurdo de resolver una controversia fuera de la fijación correcta de la controversia en la etapa de arbitraje, lo que tiene como consecuencia que la resolución final no sea del todo congruente con la demanda, con la ausencia de contestación a la misma, como la ampliación, modificación y debe ser a verdad sabida y buena fe guardada, por lo que esta cuestión sólo se podrá resolver apreciando los hechos a conciencia y con una valoración de una prueba contundente o con el medio de prueba idóneo, para no dejar sin defensa a ninguna de las partes.

B) Que no existió el despido.- En la etapa de demanda y excepciones, de gran importancia para las partes en el Juicio Ordinario Laboral, es en donde los contendientes establecen la litis y es la etapa en donde se forma la controversia a resolver por las Juntas de Conciliación y Arbitraje debiendo entenderse con ello que las manifestaciones hechas por las partes tanto en los escritos de demanda, contestación a la misma, como la ampliación, modificación, réplica y contrarréplica, la autoridad fijará la controversia, ya que su resolución debe ser clara, precisa y congruente para no dejar sin defensa a las partes.

Segunda hipótesis que de igual manera trae como consecuencia que la ventaja procesal obtenida por la parte actora, se anule en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, insistiendo que la resolución final no será del todo congruente, ahora bien, si el espíritu del legislador es que en el procedimiento ordinario laboral hubiere una igualdad en razón de que el concepto de que la audiencia a que aluden los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, es una Unidad procesal, de observancia obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, obedece a lo previsto en el diverso artículo 685 que establece la exigencia de probar las medidas para lograr la mayor

economía, concentración, y sencillez del proceso, por lo que romper ilegalmente la secuencia procesal sin justificación, se infringen los principios procesales ya mencionados, lo anterior se señala con el objeto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán acatar o no la disposición del último párrafo de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Laboral, que dispone "la falta de aviso al trabajador o a la Junta por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado", sanción coactiva que es parte de la esencia de la norma jurídica y que en la etapa de la controversia la parte demandada tiene la necesidad fundamental de excepcionarse en el sentido de haber cumplido o no con esta obligación jurídico laboral, por lo que la etapa probatoria no resulta ser el momento procesal oportuno para acreditar esta circunstancia, sin embargo, el juzgador laboral, tiene la obligación de valorar pruebas fuera de la controversia a resolver, sin que pueda ser una valoración de pruebas excesivas y sólo deberá analizar la prueba en contrario que sea idónea y contundente.

De llegar a realizar una valoración de pruebas fuera de la controversia laboral, se llega necesariamente a que la resolución final siempre será incongruente, ambigua e imprecisa y en lugar de llegar a una igualdad entre las partes siempre tendrá que haber un desigual entre los desiguales, por que el trabajador nunca podrá ser igual frente a su patrón.

C) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.- El artículo 879 de la Ley Laboral, contempla la posibilidad de que el demandado, aun sin comparecer a la audiencia de ley, en su etapa de demanda y excepciones, puede dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, todo ello con cualesquiera de las pruebas que conforme a lo dispuesto por el artículo 776, de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles en el procedimiento laboral.

Esta disposición, por si sola, da lugar a que se establezca una confusión enorme, en virtud de que, como lo hemos establecido, fijar una controversia fuera de la etapa de arbitraje, nos lleva al absurdo jurídico, porque aquí las cargas procesales no son del todo claras,

considerando que la única carga procesal existente es para la demandada, en ésta, manifestar o acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda laboral, es tanto como dar oportunidad en una segunda ocasión a la parte demandada patronal, para contestar la demanda en ese momento procesal, sin que pueda legalmente el trabajador realizar una réplica a dicha contestación, además el ofrecimiento de la prueba en contrario tiende a ser amplio y bastante, contrario al espíritu del legislador en el sentido de llevar un procedimiento ordinario ágil, dinámico, sencillo, concentrado y económico, por consecuencia, insistimos que la resolución final no será del todo congruente, clara y precisa, en perjuicio por lo regular y lamentablemente del trabajador.

Vistas las hipótesis anteriores, se desprende de las mismas la existencia de diferencias esenciales, en el artículo 878 se establecen las normas a seguir para llevar a cabo el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, por lo que consideramos que en esta etapa en donde se forma la controversia a resolver, en la fracción IV del artículo 878 de la Ley Laboral, existe el apercibimiento para la parte demandada en el sentido de que de no contestar la demanda en ese momento procesal por guardar silencio y ser evasivo, se le debe de tener por admitidos los hechos de la demanda a la parte patronal sin recibirle la prueba en contrario.

La incomparecencia de la parte demandada a la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, cobra aplicación a la disposición legal del artículo 879 de la Ley Laboral, en la que se puede situar a la parte patronal demandada en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, con las tres hipótesis ya señaladas y estudiadas, con la consiguiente situación de no dejarla en estado de indefensión y posiblemente llegar a una igualdad que pocas veces se da en el procedimiento ordinario laboral, sin embargo tal " igualdad y equidad procesal", se considera en perjuicio de la parte trabajadora, interpretándose por ende al contrario dicha falta de igualdad al dejar en estado de indefensión a la parte actora.

4.8. COMO PROBAR QUE NO EXISTIÓ EL DESPIDO, QUE NO SON CIERTOS LOS HECHOS, QUE NO ES TRABAJADOR EL ACTOR.

Con relación al ofrecimiento de pruebas del demandado que no compareció a la audiencia en la etapa de demanda y excepciones y que se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, tenemos que para acreditar los supuestos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 879, puede ofrecer cualquier prueba de las reguladas por la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 776, con la aclaración de que las pruebas que puede rendir el demandado, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, por no haber comparecido a la audiencia respectiva. Es decir, lo anterior también comprende la sanción establecida en la ley laboral, por el hecho de no comparecer a la audiencia por parte del demandado, y que es la de que no pueda ofrecer pruebas que se refieran a excepciones y defensas que se debieron hacer valer en la etapa respectiva, pero si pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió el despido, que no son ciertos los hechos de la demanda, que no es trabajador el actor, que no era patrón, o cualquier otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, a través de cualquier medio de prueba de los regulados en la ley laboral.

Las pruebas que puede rendir la parte demandada, han de tender a destruir los hechos expresados en la demanda, es decir que tiendan a demostrar la inexactitud de los hechos que presuntivamente se tuvieron por ciertos y que el actor hizo valer como constitutivos de la acción ejercitada, por lo que no se pueden ofrecer aquellas cuyo objeto es demostrar las razones por las que se realizaron los mencionados hechos, ya que tales pruebas no constituyen prueba en contrario, sino la demostración de un defensa o excepción que no fue hecha valer en juicio, y que por lo tanto no pueden ser aceptadas.

Por cuanto hace al supuesto de que no existió el despido, se puede ofrecer cualquier prueba de las reguladas en la Ley de la Materia siempre y cuando se ofrezca para acreditar esta situación, como ejemplo podemos tener que se ofrezcan pruebas, tendientes a

acreditar que el actor continuó laborando, lo cual tendría como consecuencia que desvirtuara con estas pruebas lo manifestado por el actor en su demanda, o bien, también puede ofrecer pruebas para acreditar, que no hubo vínculo contractual entre el actor y el demandado, si ello se acredita con las pruebas ofrecidas por el demandado, este tendrá un laudo absolutorio, aun y cuando se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Para poder entender con mayor claridad esta situación como ejemplo tenemos, que aun cuando la parte demandada hubiese ofrecido como prueba en contrario la confesional del actor, las posiciones que puede formularle serán para acreditar que no existió el despido, pero estas no podrán ser calificadas de legales si versan sobre hechos que constituyen excepciones tales como que el actor abandono voluntariamente su trabajo y las que se formulen a demostrar que se le pagaron prestaciones tales como vacaciones, aguinaldo, tiempo extra, etc., en este caso no puede producir efecto alguno en el resultado del juicio, en contra de la parte actora, puesto que la prueba en contrario estaría mal ofrecida.

Ahora bien, si se ofrece como prueba las que tengan por objeto demostrar que no existió la relación laboral, entre el actor y el demandado, se puede ofrecer la documental consistente en Avisos ante el IMSS, recibos de pago, con los que se acredite que fue diversa persona a quien presto sus servicios el actor y también quien le paga, con estas probanzas se destruye la pretensión del actor, en el sentido de que existió un contrato de trabajo entre ella y el demandado.

En el supuesto de pretender acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, tenemos que, se puede ofrecer la prueba en contrario, tendiente a acreditar que existiendo el contrato, el trabajador prestó sus servicios aun después de la fecha en que se dijo despedido y que tuvo otras condiciones de trabajo, diferentes a las argumentadas en su demanda, tales como, categoría, salario y horario, entre otros, ya que con esto estaría acreditando que no son ciertos los hechos de la demanda, así en este caso tendríamos que la parte actora deberá acreditar únicamente la demostración de su calidad de tal y del hecho de que no se encuentre laborando, la prueba en contrario

que se puede producir para demostrar su inexactitud será únicamente la tendiente a acreditar que no la unió contrato de trabajo con el actor o que existiendo el contrato, el trabajador prestó sus servicios aun después de la fecha en que se dijo despedido, toda vez que, en un caso concreto, las que tiendan a demostrar el abandono por parte del trabajador o la causa por la que se le despidió son materia de excepción que se deben oponer en la contestación y por lo tanto no pueden ser consideradas como prueba en contrario.

La prueba testimonial debe ofrecerse con la finalidad de probar en contrario de los hechos que fundamentan la demanda y solo resultan ineficaces cuando con sus declaraciones se pretende demostrar excepciones que no fueron opuestas.

Como conclusión puede decirse que la prueba en contrario únicamente podrá ofrecerse al tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo por falta de comparecencia a la audiencia en sus etapas de conciliación, demanda y excepciones, teniéndose con la misma únicamente la posibilidad de demostrar que no se era trabajador o patrón, que no existió el despido, que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda o bien cualquier otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan de ninguna manera excepciones, dado que, con ello se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la contraria creándose una situación antijurídica, esto en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.9. COMO SE DESTRUYE UNA PRESUNCIÓN.

Al respecto, consideramos conveniente, señalar por principio, que es una Presunción, para lo cual tenemos que en el Compendio de Términos Jurídicos Relacionados, se precisa que "Presunción [*Présomption*], Tomado de *praesumptio* (de *praesumere*, presumir) Consecuencia que la ley o el magistrado extraen de un hecho conocido, para otro desconocido, según el Código Civil.

—de hecho [*de fait*]. Ver presunción del hombre.

—del hombre (o de hecho) [*de l'homme (ou de fait)*]. Presunción que el juez induce libremente de un hecho para formar su convicción sin que la ley lo obligue a ello

—legal [*légale*]. La establecida en la ley.

Proviene del latín *praesumptio* acción y efecto de presumir, sospechar, conjeturar, juzgar por inducción⁷⁴.

Asimismo de acuerdo a los ilustres maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, "la presunción es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido, la presunción por vía legal o por resultado del raciocinio jurisdiccional, es consecuencia de las máximas de principios jurídicos que las Juntas deducen de su propia valoración en conciencia"⁷⁵.

En la Ley Federal del Trabajo, a partir de las reformas de 1980, en el Título Catorce, del Derecho procesal del trabajo, en el Capítulo XII, donde se discute de las pruebas, en la sección séptima, nos habla De la Presuncional, y al respecto tenemos:

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

De lo anteriormente señalado se desprende que para que las Juntas de Conciliación puedan estar en aptitud legal de inferir una presunción, el hecho conocido debe estar plenamente probado.

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

⁷⁴ CD ROM, *Diccionario Thesaurus Jurídico Milenium*, México, 2001.

⁷⁵ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit. p.131

Para poder tener una mayor claridad sobre este precepto, se tienen estos ejemplos:

En el supuesto que se reclame por parte de la actora en un juicio, el reconocimiento a ser la única beneficiaria del trabajador fallecido, no necesitaría demostrar que dependía económicamente de él ya que el derecho de la viuda a ser declarada beneficiaria, surge del sólo hecho de haber sido la cónyuge del trabajador fallecido, pues por haber sido la esposa, existe en su favor la presunción legal de que dependía económicamente de él, también puede darse el supuesto de existir una tercera persona que demuestre dependencia económica del extinto, pero para ello tendría que aportar pruebas que acreditaran su dicho y no tendría a su favor la presunción.

Con relación a una presunción humana podríamos establecer el supuesto de que si un actor afirma haber laborado una jornada de 20 horas diarias de lunes a domingo, por lo cual reclama como tiempo extraordinario el excedente de la jornada legal y se diera el caso de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, se tendría la presunción de que es cierta la jornada argumentada por el actor, sin embargo, la Junta apreciando los hechos en conciencia puede estimar que la reclamación de horas extras, es inverosímil, lo cual significa que la presunción humana, es aplicada por la autoridad y así absolver al demandado de las horas extras reclamadas, al considerar que es humanamente imposible que alguien labore esa jornada de trabajo.

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

Por lo cual derivado de este precepto tenemos que quien tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda, es decir probado el acontecimiento del que se deriva la presunción, ésta tiene plena eficacia probatoria.

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

En este artículo se establece que las presunciones admiten prueba en contrario y es con estas como se destruye una presunción.

Como ejemplo se puede dar el supuesto que un actor reclamare el pago de riesgo de trabajo, argumentando haber sufrido lesiones en el desempeño de sus actividades, lo cual crearía en su favor la presunción legal de que se trata de un accidente de trabajo, por lo que en este caso para destruir la presunción se tendrían que ofrecer pruebas tendientes a demostrar que el riesgo de trabajo no lo sufrió en el desempeño de sus actividades y lo cual podría ser en cuanto a que el día en que argumenta sufrió el accidente, era su día de descanso, al acreditarse esto, se destruiría la presunción creada por la parte actora, y en consecuencia se calificaría el accidente pero no como riesgo de trabajo, puesto que no se sufrió en el desempeño de sus labores.

Otro ejemplo podría darse en cuanto al supuesto de que un trabajador reclame el pago de todos los días del año, al argumentar que no disfrutó de descanso alguno mientras estuvo al servicio del demandado, sin embargo la autoridad aplicando la presunción humana, puede establecer que es ilógico que no tuviera días de descanso durante todo ese lapso y así considerar aunque no se ofrezca prueba alguna para desvirtuar esto que es humanamente imposible que se de una situación al respecto y absolver al pago de lo reclamado con relación a esta situación.

Por último el artículo 834 de la ley de la materia, señala: "Las partes al ofrecer la prueba Presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella".

Consideramos que el hecho de omitir este requisito, no implica, en nuestra opinión que la Junta no aplique las presunciones legales o humanas, por que al fin y al cabo, se trata de un juicio lógico que debe realizar el juzgador al momento de dictar resolución.

Ahora bien, si la demandada no hace manifestación alguna en el periodo de arbitraje, a pesar de comparecer a la audiencia, llevaría a condenar a la patronal a cumplir con las prestaciones principales y

acesorias reclamadas, por el hecho de que existe a favor de la trabajadora la presunción legal de ser ciertos los hechos de su demanda, al habersele tenido a su contraparte por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin derecho a ofrecer pruebas.

Por otro lado, de acuerdo al artículo 879, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se permite en forma excepcional, que el confeso en la etapa respectiva cuente con la posibilidad de acreditar los extremos relativos a la inexistencia del despido aducido por la parte actora, o de no ser ciertos los hechos afirmados en la demanda, por lo que puede darse el caso, de que la actora nunca haya sido trabajadora de la demandada o ésta no tenga el carácter de patrón, lo que de acreditarse, traería por consecuencia lógica, la evidencia de que nunca existió el despido en que se hubiere fundado la acción ejercitada, y por ende, que tampoco fuesen ciertos los hechos planteados en el escrito inicial de demanda y en que se apoyó el indicado despido y por la otra, porque aun cuando se acreditara la existencia de la relación laboral, muy bien pudiese demostrarse que tal despido nunca existió y como consecuencia de ello, devendrían falsos los hechos reclamados en la demanda y en los que se hubiere hecho descansar el despido alegado; y por tanto, en ambos supuestos se está ante la prueba de hechos que tienden a destruir la procedencia de la acción intentada, cuyo estudio es oficioso.

De lo anteriormente señalado podemos apreciar que la ley laboral regula la presunción, la forma en que se crea y también la forma en que se destruye y que es ofreciendo las pruebas tendientes a demostrar que la presunción generada a favor de una de las partes, se destruye con otra u otras pruebas, que tengan mayor veracidad, al momento en que se valoren las mismas y consecuentemente queda destruida la presunción instaurada.

4.10. QUE ES UNA PRESUNCIÓN "JURIS TANTUM " y "JURIS ET DE JURE".

Con relación a las presunciones *juris tantum* y *juris et de jure*, tenemos que en el Compendio de Términos Jurídicos Relacionados, se

establece que "la presunción, simple o *juris tantum* es la, Presunción legal que puede ser atacada por prueba contraria".

En tanto la presunción "absoluta o *juris et de jure*. Presunción legal que no admite prueba alguna en contrario"⁷⁶.

Así tenemos que durante el procedimiento se pueden encontrar situaciones en las que aparezca alguna presunción, ya sea derivada de una disposición legal o bien derivada de algún acto procesal.

En el primero de los casos se trata de presunciones con plena validez, a las que se ha dado en llamar de *juris et de jure* y en el segundo caso se trata de presunciones que por actos u omisiones de alguna de las partes configuran una presunción que es susceptible de ser desvirtuada mediante prueba en contrario, en este caso estamos en presencia de una presunción *juris tantum*.

En la Ley Federal del Trabajo y relacionado con este tema, existe una presunción *juris et de jure* que es el tener por presuntivamente ciertos los hechos de la demanda, si el demandado se limitó a negar la aplicación del derecho, en este caso decimos que es una presunción *juris et de jure*, por que es derivada de una disposición expresa de la Ley y no admite demostración en contrario.

Pero cuando el demandado simplemente no ha comparecido a la audiencia de arbitraje y en consecuencia, en virtud de su rebeldía se ha tenido la demanda por contestada en sentido afirmativo, como sí es posible desvirtuar esta presunción mediante la presentación de las pruebas adecuadas, se trata de una presunción *juris tantum*.

La parte demandada deberá ofrecer pruebas, haciendo uso de su derecho para ello, encaminadas, según lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, a demostrar la no-existencia de la relación de trabajo, la no-existencia del despido o la falta de veracidad de los hechos afirmados en la demanda.

⁷⁶ CD ROM, Diccionario Thesaurus Jurídico Milenium, México, 2001.

Si al darse contestación a la demanda únicamente se negó la aplicabilidad del derecho, o se dieron evasivas o silencio, a lo invocado por el actor, existe un reconocimiento tácito de que los hechos narrados son ciertos y esa es la razón de fondo para que no pueda posteriormente intentarse probar lo contrario, en este caso estamos hablando de una presunción *juris et de jure*.

En cambio, como la falta de asistencia a la audiencia permitió la aparición de una ficción legal: La contestación en sentido afirmativo, esa suposición creada por la Ley como una forma de sancionar la rebeldía del demandado y a la vez para dar continuidad y celeridad al proceso, el demandado podrá tratar de demostrar la no-verdad de esa suposición legal.

Queda pues claro que la presunción a que se refiere el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo sino concurre el demandado, es una presunción *juris tantum*.

Cabe hacer mención que de acuerdo a lo establecido en el artículo 833 de la ley de la materia, las presunciones tanto humanas como legales admiten prueba en contrario, de lo cual se advierte que aunque la doctrina considere que las presunciones *juris et de jure*, no admite prueba en contrario, la ley laboral si lo regula y permite. Sin embargo, consideramos que esto es debido a que en el procedimiento laboral las presunciones legales y humanas deben valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento.

Toda vez que con las pruebas se busca llevar al ánimo del juzgador que se tiene razón en las pretensiones deducidas, o en las excepciones y defensas opuestas, con vista en ellas la Junta debe hacer una valoración lógica y en conciencia, pero mientras que con los demás medios de prueba que han quedado examinados, se tienen datos, objetivos, (respuestas a las posiciones, o a la forma de articular posiciones, respuestas a las preguntas formuladas a los testigos y la forma de hacerlas, los datos que se consignan en las actas de inspección y las opiniones contenidas en los dictámenes periciales) en

la prueba Presuncional, la Junta requiere desarrollar una mayor agudeza lógica, por que se trata de deducir o desprender de un hecho probado, el hecho desconocido que se trata de probar.

La presunción la debe realizar el juzgador, no las partes, por que lo legal, lo debe acatar y la humana corresponde al juzgador deducirla, claro esta que las partes que la invoquen facilitan esa tarea, cuando indican en que consiste y que se trata de probar, puesto que las resoluciones deben dictarse debidamente fundadas y motivadas.

4.11. JURISPRUDENCIA.

Un criterio jurisprudencial de la Suprema Corte siempre puede ser utilizado o citado por la Junta, aunque la ejecutoria o publicación relativa no se hubiere referido durante el procedimiento, pues un criterio jurisprudencial es una cuestión de derecho, que puede ser mencionada oficiosamente por la junta en apoyo de su laudo, por lo que en relación con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos pertinente transcribir algunos de los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, habida cuenta que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 192 de la Ley de Amparo, tiene el carácter de obligatoria y por ello puede servir de fundamento a las pretensiones de la parte interesada, incluso, invocarse por los tribunales aun cuando no se hubiese citado por los contendientes, por lo que, con el fin de un mejor entendimiento del tema que nos ocupa, tenemos las siguientes:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO. Las únicas pruebas que puede ofrecer el enjuiciado, cuando se le tiene por contestado el libelo en sentido afirmativo, son aquellas que tiendan a demostrar la inexistencia de la relación laboral, del despido o la falsedad de los hechos contenidos en el escrito inicial, pero siempre y cuando no pretendan evidenciar excepciones, esto es, que admitiendo los hechos fundatorios de las reclamaciones tiendan a comprobar otro nuevo que destruya la acción. Por ello, si a fin de acreditar la inexistencia del despido, se ofrece la renuncia del trabajador, ésta se debe admitir, porque en

determinadas circunstancias puede constituir un medio probatorio idóneo para evidenciar la inexistencia de aquél y no constituye en estricto rigor una excepción, habida cuenta que no presupone la admisión del hecho fundatorio: despido, de la acción de indemnización constitucional o reinstalación por separación injustificada, sino que pretende acreditar su inexistencia".

Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: XII. Julio 2000; Tesis II. T. 163 L; Página 812. Acorde con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y la tesis jurisprudencial 149, de la otrora Cuarta Sala, del Tomo V, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, diciembre de 1996, página 378, tesis XXI.10.47 L, de rubro "CONFESIÓN FICTA POR FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL. EL CONFESIO EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS PUEDE DEMOSTRAR QUE EL ACTOR NO ERA TRABAJADOR O EL DEMANDADO NO ERA PATRÓN, QUE NO EXISTIÓ EL DESPIDO O QUE NO SON CIERTOS LOS HECHOS AFIRMADOS EN LA DEMANDA".

"PRUEBAS OFRECIDAS PARA ACREDITAR EXTREMOS DEL ARTICULO 879. NO HAY OBLIGACION DE EXPRESAR PARA CUAL DE ELLOS SE PROPONEN. Cuando se trata de ofrecer pruebas en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, para acreditar que no son ciertos los hechos de la demanda, que el actor no era trabajador o que no existió el despido, la Ley no impone al oferente la obligación de señalar para cuál de esos supuestos las ofrece y, por ende, la Junta viola las garantías individuales del quejoso al no admitirlas por tal omisión".

Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989; Página: 422. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

"CONFESION FICTA. ES INOPERANTE CUANDO EXISTIENDO PLURALIDAD DE PATRONES DEMANDADOS, NO SE DEMUESTRA LA RELACION LABORAL CON QUIEN ACREDITA SER EL PROPIETARIO Y RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO. La confesión ficta que surgió a cargo de uno de los codemandados, atento el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, al no haber ocurrido a dar contestación de la demanda entablada en su contra en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas respectivas, no es apta para condenarlo al pago de las prestaciones laborales que se le exigen, si la misma se encuentra desvirtuada con las diversas constancias que obran en autos,

lo que acaece cuando uno de los patrones demandados acredita ser el único propietario y responsable de la fuente de trabajo, y respecto de él no se demuestra la existencia de la relación laboral invocada".

Novena Época: Instancia Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito;
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: I, Junio de
1995:Tesis: XI.2o.1L:Página 419.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.

Las pruebas que puede rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, si no que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aun para impugnar las rendidas por la contrana, creándose una situación antijurídica, precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional, pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre actor y demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controvertan los de la demanda".

Séptima Época: Instancia: Cuarta Sala: Fuente: Semanario Judicial de la Federación:Tomo:217-228:Informe1987,página25: Quinta Parte: Página:21:Quinta Época: Tomo COX, página 157: Apéndice 1917-1954, Cuarta Sala, Jurisprudencia 357:página 670; Apéndice 1917-1965: Cuarta Sala, Jurisprudencia 53,página 67: Apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, Jurisprudencia 69, página 78.

"PRUEBAS DEL DEMANDADO NO-COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Al no concurrir la demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la ley de la materia; por consiguiente, si las pruebas de la demandada se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de treinta días, la Junta no tiene porque ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas sólo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta".

Octava Época: Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO: Fuente: Semanario Judicial de la Federación: Tomo: XI, Abril de 1993: Página: 293.

"PRUEBAS EN CONTRARIO. SU OFRECIMIENTO NO REQUIERE DE FORMULISMOS (MATERIA LABORAL)

De la interpretación armónica de lo preceptuado en los artículos 685, párrafo primero, 687 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el procedimiento laboral será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, obligando a las autoridades, a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez al tramitarlo y que en las comparecencias, escritos, promociones y alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. Asimismo, la audiencia trifásica iniciará con la comparecencia de quienes concurran a la misma, pues los ausentes podrán intervenir al presentarse, siempre y cuando no se haya tomado el acuerdo de las gestiones formuladas en la etapa correspondiente. En consecuencia, si el demandado acude antes de la emisión del proveído de la tercera fase y ofrece pruebas, sin manifestar que las propone en términos de lo estatuido en el último párrafo, del numeral 879, de la ley citada, esto es, la proposición de elementos de convicción en contrario, ello es intrascendente, pues el derecho laboral no se rige a través de fórmulas inflexibles y en ese contexto, tal ofrecimiento resulta legal".

Novena Época: Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: X, Octubre de 1999: Tesis: II. T.101 L: Página: 1329.

"CONFESION FICTA POR FALTA DE CONTESTACION DE LA DEMANDA LABORAL. EL CONFESO EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS PUEDE DEMOSTRAR QUE EL ACTOR NO ERA TRABAJADOR O EL DEMANDADO NO ERA PATRON, QUE NO EXISTIO EL DESPIDO O QUE NO SON CIERTOS LOS HECHOS AFIRMADOS EN LA DEMANDA. El desechamiento decretado por la Junta responsable en relación a las pruebas ofrecidas por la demandada, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia de ley, contraviene lo dispuesto por el artículo 879, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, pues con independencia de que a aquélla se le hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por tanto, admitidos los hechos en ella expuestos, lo cierto es que el precepto en cita permite en forma excepcional, que el confeso en la etapa respectiva cuente con la posibilidad de acreditar los extremos relativos a la inexistencia del despido aducido por la parte actora, o de no ser ciertos los hechos afirmados en la demanda, pues sería injusto condenar a la patronal a cumplir con las prestaciones principales y accesorias reclamadas, por el hecho de que existe a favor de la trabajadora la presunción

legal de ser ciertos los hechos de su demanda, al habersele tenido a su contraparte por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues, por una parte, muy bien puede estarse en el caso de que la actora nunca haya sido trabajadora de la demandada o ésta no tenga el carácter de patrón, lo que de acreditarse, traería por consecuencia lógica, la evidencia de que nunca existió el despido en que se hubiere fundado la acción ejercitada, y por ende, que tampoco fuesen ciertos los hechos planteados en el escrito inicial de demanda y en que se apoyó el indicado despido; y por la otra, porque aun cuando se acreditara la existencia de la relación laboral, muy bien pudiese demostrarse que tal despido nunca existió y como consecuencia de ello, devendrían falsos los hechos reclamados en la demanda y en los que se hubiere hecho descansar el despido alegado; y por tanto, en ambos supuestos se está ante la prueba de hechos que tienden a destruir la procedencia de la acción intentada, cuyo estudio es oficioso; de ahí que legalmente exista la posibilidad de probar los extremos a que se refiere el último párrafo del artículo 879 de la ley de la materia".

Novena Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: IV, Diciembre de 1996: Tesis: XXI.1o.47 L: Página: 378.

"PATRON DEMANDADO, AUN CUANDO NO CONTESTE LA DEMANDA, TIENE DERECHO A OFRECER Y DESAHOGAR PRUEBAS EN TERMINOS DEL ARTICULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Aunque se haya tenido a la patronal por contestada la demanda en sentido afirmativo, ello no implica que no tenga derecho a ofrecer y desahogar prueba alguna, pues el propio artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, le da el derecho de ofrecer pruebas que tiendan a acreditar los extremos a que se refiere el tercer párrafo de dicho precepto; pues de otra manera, si la Junta hubiese desechado los elementos de prueba ofrecidos por la patronal, por estimarlos inidóneos, estaría prejuzgando el alcance probatorio de dichas pruebas, de ahí que es hasta el momento de valorarlas cuando se está en aptitud de saber si las mismas son o no idóneas para acreditar que los hechos de la demanda no son ciertos, que no existió la relación laboral o que no existió el despido".

Novena Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: II, Agosto de 1995: Tesis: XXII.2 L: Página: 578.

"DEMANDA LABORAL. EFECTOS DE SU CONTESTACION EN SENTIDO AFIRMATIVO. Si al patrón se le tuvo por contestada en sentido afirmativo la demanda, salvo prueba en contrario, y no cumplió con la obligación que le impone el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, es correcto que la

Junta lo condene al pago de las prestaciones reclamadas, pues le correspondió desvirtuar los hechos que la responsable tuvo por ciertos, presunción que hace prueba plena si no existe ninguna en contradicción".

Octava Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación: Tomo: XV-II, Febrero de 1995: Tesis: VI.10.53 L: Página: 307.

"LABORAL. PERIODO DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. INCOMPARENCIA AL, SUS CONSECUENCIAS.

Si en acato a una ejecutoria de amparo, la Junta responsable tuvo por no acreditado el carácter de apoderado de quien se ostentó representante de la parte reo, en virtud de que el poder exhibido para el efecto resultaba insuficiente, es inexacto que haya inobservado aquella ejecutoria al tener a la parte patronal contestando la demanda en sentido afirmativo, sin sancionarla con la pérdida del derecho a ofrecer pruebas; pues como el no reconocimiento de la personalidad equivale a una incomparencia al periodo de demanda y excepciones, la consecuencia que de ello deriva ciertamente es la de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, pero sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, tal como se establece en el último párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, lo que significa que los elementos de prueba que eventualmente aporte, deberán circunscribirse a esos renglones. Esto es así, porque de tal precepto se desprende que el demandado que no acuda a la audiencia de demanda y excepciones, ya por ausencia personal o porque resulte incorrectamente representado, soportará el perjuicio procesal respectivo; sólo que esa sanción se limita a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, con la salvedad de que subsanada la deficiencia pueda ofrecer pruebas en la etapa correspondiente, tendientes a demostrar alguno de los supuestos a que se contrae el apartado final del dispositivo en estudio".

Octava Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación: Tomo: XIV, Noviembre de 1994: Tesis: XVI. 20. 25 L: Página: 467.

"CONFESION FICTA. ES INOPERANTE CUANDO EXISTIENDO PLURALIDAD DE PATRONES DEMANDADOS, NO SE DEMUESTRA LA RELACION LABORAL CON QUIEN ACREDITA SER EL PROPIETARIO Y RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO.

La confesión ficta que surgió a cargo de uno de los codemandados, atento el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, al no haber ocurrido a dar contestación de la demanda entablada en su contra en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas respectivas, no es

apta para condenarlo al pago de las prestaciones laborales que se le exigen, si la misma se encuentra desvirtuada con las diversas constancias que obran en autos, lo que acaece cuando uno de los patrones demandados acredita ser el único propietario y responsable de la fuente de trabajo, y respecto de él no se demuestra la existencia de la relación laboral invocada".

Novena Época: Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: I, Junio de 1995: Tesis: XI.2o.1 L: Página: 419.

"DEMANDA LABORAL, FALTA DE CONTESTACION A LA (INCOMPARENCIA DEL DEMANDADO). EFECTOS QUE PRODUCE.

La sanción de tener "por contestada en sentido afirmativo" la demanda, en la hipótesis de que el demandado no concurra a la audiencia de demanda y excepciones, prevista por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, implica obviamente la inexistencia de controversia, de lo cual se sigue que conforme al diverso artículo 777 del mismo ordenamiento, el actor no tiene la obligación de probar su dicho no controvertido, máxime cuando el propio demandado omite ofrecer prueba alguna de las que permite el precepto citado en primer término, de ahí que si la Junta absuelve del pago de prestaciones que tienen sustento en la suficiente relación de hechos respectiva, lesiona garantías en perjuicio del actor.

Novena Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: III, Abril de 1996: Tesis: I.4o.T.26 L: Página: 382.

"DESPIDO. OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. REGLAS PARA DETERMINAR LA CARGA PROBATORIA.

En los casos en que un trabajador se dice despedido en una fecha determinada y posteriormente modifica su escrito inicial de demanda precisando una nueva fecha de despido y el patrón lo niega respecto al de la primera fecha y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones desempeñados y se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en relación a la segunda fecha; no deben aplicarse las reglas que rigen al ofrecimiento del trabajo para determinar la carga probatoria, sino las que regulan a la prueba en contrario previstas en el párrafo tercero del Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a la presunción establecida sobre la existencia del despido en la fecha que no fue materia de la controversia".

Octava Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación: Tomo: III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989: Página: 279.

De las anteriores tesis, podemos observar, que las pruebas que puede ofrecer el demandado, cuando se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, son aquellas que tiendan a demostrar la inexistencia de la relación laboral, del despido o la falsedad de los hechos contenidos en el escrito inicial, pero siempre y cuando no pretendan evidenciar excepciones, estando el demandado en posibilidad de ofrecer la renuncia del trabajador, para acreditar la inexistencia del despido, ya que en ciertos casos puede constituir un medio probatorio adecuado para acreditar la inexistencia del despido.

Asimismo, se establece que la ley no impone al demandado la obligación de señalar para cual de los supuestos establecidos en el artículo 879 de la ley laboral, se ofrecen las pruebas, además de que estas, se valoran al momento dictarse la resolución correspondiente, por lo que existe la posibilidad de ofrecer aquellas que se encuentran reguladas en la ley laboral.

Por otro lado en el caso de que se tengan varios demandados, si uno de ellos reconoce la relación de trabajo, aunque los otros no comparezcan y en consecuencia se les tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, o bien que quien comparezca acredite ser propietario de la negociación y para con este no se acredite la relación de trabajo, se deberá de absolver de lo reclamado por el actor.

También es importante señalar que de acuerdo a estas tesis, el actor no tiene obligación de probar su dicho no controvertido.

En conclusión, de no comparecer el demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y las pruebas que puede ofrecer el demandado, sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

4.12. PROPUESTA DEL SUSTENTANTE.

Antes de emitir nuestras propuestas consideramos pertinente hacer una deliberación por cuanto hace a lo determinado en el artículo 879, con relación a los supuestos señalados en dicho precepto respecto a la parte demandada, en el caso de que no comparezca a la audiencia y que son los tendientes a acreditar: que no era trabajador o patrón, que no existió el despido, que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda y al respecto tenemos:

En cuanto hace a la situación de pretender acreditar que no era trabajador o patrón, pensamos que además podrá probarse, no obstante ser en si misma una negativa, la no- existencia de la relación de trabajo, es decir que no se trata de un patrón trabajador, sino de una relación diferente (arrendador- inquilino, acreedor- deudor civil, acto comercial o mercantil etc.)

Con relación a que no existió el despido, al ser uno de los objetos de la prueba en contrario su demostración, razonamos que esto es simplemente redundante, pues la afirmación de que hubo despido no es más que un hecho constitutivo de la demanda, en todo caso; pero, ¿Que es lo que puede demostrarse respecto a que hubo despido? Si lo que ocurrió fue un abandono de empleo o una renuncia, estos hechos podrían ser constitutivos de excepción, en consecuencia lo único que podrá probar el patrón en este caso es que no hubo despido, no que acaecieron otras circunstancias.

Por último, referente a que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, tenemos que no serán susceptibles de prueba, por no haber sido opuestas excepciones como la de prescripción por ejemplo, pero si la reclamación se refiere a un pretendido adeudo, estimamos que si es susceptible de prueba el pago de lo reclamado, es decir que no es cierto que exista el adeudo, que es un hecho constitutivo de la demanda, por haberse realizado antes de ella el pago de la cantidad reclamada, y este pago es una excepción liberatoria que no hizo valer la demandada, consecuentemente la afirmación genérica de que no son posibles de probar excepciones no opuestas si tiene en cambio ocasiones en que se aparta de lo ordinario.

Una vez señalado lo anterior y tomando en cuenta las hipótesis que se pueden presentar en la práctica, formulamos las siguientes propuestas:

A) Que la parte actora en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, aún con la presunción a su favor, y la sanción al demandado de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, en la hipótesis de que el demandado no concurra a la audiencia de demanda y excepciones, prevista por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, a pesar de implicar la inexistencia de controversia, conforme al diverso artículo 777 del mismo ordenamiento y que el actor no tiene la obligación de probar su dicho no controvertido, ofrezca las pruebas que tenga en su poder, ya que se pueden dar diversos supuestos entre los cuales tenemos:

Si el trabajador reclama la omisión del pago de prestaciones contractuales, para lo cual no es suficiente que se haya tenido al patrón por confeso fictamente, a efecto de tener por acreditada su procedencia, si las mismas no se encuentran contempladas en la ley de la materia, para que así pudiera corresponder la carga de la prueba al patrón, en términos del artículo 784 de la ley de la materia. Por consiguiente, si el actor no probó tener derecho a esa prestación, justificar la falta de su pago, no es suficiente para obtener laudo condenatorio.

Además, se puede dar que no se pueda tener por efecto admitir como ciertos hechos referentes a un despido que no fueron puntualizados debidamente en el escrito inicial de demanda por lo cual aún cuando no comparezca la parte demandada de ninguna forma, puede, tenerse por cierto el mencionado despido, si el demandante no narró los pormenores mínimos indispensables para poder conocer si en realidad ocurrió el despido, porque no basta que así lo entienda el trabajador, sino que es necesario que efectivamente así lo haya decidido el patrón y que haya usado palabras que inequívocamente le den a entender a cualquier persona que se trataba de un despido, con lo cual de darse este supuesto se tendría laudo absolutorio para el patrón, aun cuando no hubiese concurrido a la etapa de arbitraje.

Por lo que proponemos, a fin de evitar que de presentarse en la práctica, entre otros, estos supuestos, debería la parte actora de ofrecer pruebas que apoyen y den mayor consistencia jurídica a la presunción creada que es susceptible de prueba en contrario, máxime si tomamos consideramos que se supone cuenta con las mismas, con lo cual facilitaría también la labor del juzgador.

B) Que la prueba en contrario, sea calificada para su aceptación, de una manera estricta, es decir, que si se ofrecen pruebas que por su naturaleza induzcan al conocimiento de hechos que pueden constituir una excepción o defensa no opuesta, deben ser rechazadas por la Junta, puesto que en la práctica se da el caso de que se ofrecen, sin precisar que se pretende acreditar con la misma, pues únicamente se hace referencia que se ofrece como prueba en contrario sin que realmente lo sea, esto, en aras de la celeridad procesal y de la seguridad jurídica del procedimiento, ya que al no ocurrir esto, la Junta acepta indiscriminadamente todas las pruebas ofrecidas por la parte demandada, y se ve en la necesidad al momento de dictar laudo, de hacer una valoración expresa de cada una y establecer las causas por la que cada una de ellas no sería aceptable como prueba en contrario, desgraciadamente en la diaria realidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es esto lo último lo que sucede, con grave detrimento de los derechos de los trabajadores, por lo general los actores en los juicios.

C) Que se obligue al demandado en caso de que ofrezca pruebas en contrario, a acompañar, los elementos que comprueben que efectivamente la prueba que ofrece va encaminada a acreditar los extremos señalados en el artículo 879 de la ley laboral, ya que, por ejemplo, tratándose de la prueba testimonial, no existe la obligación de expresar al momento de ofrecerla que hechos se pretenden acreditar con la misma de acuerdo a lo establecido en el artículo 813, del mismo ordenamiento legal, en virtud de que, dada su propia naturaleza, será hasta el desahogo de ese elemento de convicción cuando se esté en aptitud de poder saber o conocer si las preguntas formuladas tienen o no relación con la prueba en contrario, esto conforme, al artículo 815, fracción V, de la Ley laboral, donde se establece que la Junta está facultada para calificar previamente las preguntas y sólo debe admitir todas aquellas que tengan relación con

la litis, por lo que se debería de exigir al demandado que ofrezca sus testigos con los requisitos de ley, además de tener la obligación de formular el interrogatorio, en ese mismo instante, como se hace cuando se ofrece por exhorto esta prueba y así en ese momento la Junta podría percatarse de si la misma cumple con lo regulado por el artículo 879 del citado ordenamiento y en su caso aceptarla o bien desecharla, con lo que se daría celeridad al procedimiento a favor de la parte actora.

También se puede dar el caso que, de acuerdo al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, donde se señala que son admisibles todos los medios de prueba y por ende, por ejemplo, la prueba confesional es un medio probatorio susceptible de ser admitido por no ser ni contrario a la moral ni al derecho, sin embargo, ello no significa que en todos los casos deba ser admitida, supuesto que ha de atenderse a lo que con tal probanza pretenda acreditarse, a fin de que pueda o no procederse en los términos previstos por el artículo 779 de la ley laboral, es decir, que el desechamiento de una prueba no siempre se da en relación con la falta de requisitos legales y/o formales en que son ofrecidas, sino también a que, lo que con ella pretenda probarse sea o no el medio adecuado.

D) Que por cuanto hace a las pruebas que ofrezca la demandada para acreditar los extremos del artículo 879 de la ley de la materia, se tenga la obligación de expresar para cual de ellos se propone, toda vez que, actualmente no hay esta obligación, efectivamente, cuando se trata de ofrecer pruebas en términos del aludido artículo, esto es, para acreditar que no son ciertos los hechos de la demanda, que el actor no era trabajador o que no existió el despido, la Ley no impone al oferente la obligación de señalar para cuál de esos supuestos las ofrece y, por ende, se da una ventaja a la parte demandada, por lo que se propone que se regule esta situación, con lo cual se tendría un equilibrio procesal y se simplificarían las labores de la Junta.

Pensamos que con estas propuestas se establecería un equilibrio procesal, entre las partes, en virtud de que, de acuerdo a como se regula este precepto, de manera excepcional en la ley de la

materia, se favorece claramente a la parte demandada, siendo la parte actora quien sufre las consecuencias de esta situación, por cuanto hace a que el demandado, con la prueba en contrario tiene una segunda oportunidad de obtener un laudo absolutorio, creando a todas luces una situación antijurídica, principalmente, por que nuestra ley laboral es protectora de los derechos de la clase trabajadora.

CONCLUSIONES.

De todo lo anteriormente expuesto, extraemos las siguientes conclusiones, que estimamos, constituyen nuestra Tesis respecto del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y sus consecuencias jurídico laborales, en los conflictos individuales de trabajo.

PRIMERA.- El hecho que el artículo 879 de la Ley de la materia establezca que, la audiencia, en su etapa de demanda y excepciones, se lleve a cabo, aún, cuando no concurren las partes, nos hace concluir, que obliga a las partes y a la propia autoridad a tomar las providencias necesarias, para que preparen la misma, debiendo por cuanto hace a la Junta, reservar el espacio y tomar las medidas convenientes para que se celebre en el día y hora que se señale para tal efecto y por cuanto hace a las partes, presentarse a la misma, debidamente preparados, o en su caso, asumir las consecuencias jurídico laborales que su falta conlleve.

SEGUNDA.- Por cuanto a la parte actora, en caso de no comparecer a la audiencia, la consecuencia jurídico laboral que tendrá es la de tener por ratificado su escrito inicial de demanda, lo cual únicamente opera en caso de que el actor no se presente al período de demanda y excepciones, directamente ni por conducto de representante legalmente autorizado, o bien, que a pesar de comparecer personalmente o por conducto de apoderado no realice manifestación alguna en la citada etapa.

TERCERA.- Con relación a la situación que se puede presentar derivada que el actor no comparezca personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado a la audiencia, planteamos que si percibiese que su escrito inicial de demanda tiene alguna omisión u error que corregir, o en su caso, modificaciones, ampliaciones u aclaraciones, que realizar al citado escrito, se permita a la parte actora, presentar, ante la oficialía de partes, por escrito hasta antes de que tenga verificativo, la audiencia trifásica, la corrección correspondiente, a efecto de no quedar en estado de indefensión.

CUARTA.- Por cuanto hace a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, si el actor no comparece personalmente, su apoderado legalmente autorizado podrá ofrecer las pruebas necesarias para acreditar las acciones ejercitadas, de no comparecer ni el actor ni su apoderado y en consecuencia, no ofrezca ninguna prueba, se tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

QUINTA.- Si el actor no comparece personalmente, a la etapa de ofrecimiento de pruebas su apoderado legalmente autorizado podrá ofrecer las necesarias, para acreditar las acciones ejercitadas, de no comparecer ni el actor ni su apoderado y en consecuencia, no ofrezca prueba alguna, se tendrá por perdido su derecho para hacerlo.

SEXTA.- Si la parte actora ofrece pruebas desde su escrito inicial de demanda como se regula en la propia ley de la materia, artículo 872, estas serán tomadas en cuenta sin necesidad de ratificarlas, es decir tal y como sucede en lo relativo al escrito inicial de demanda, el cual se tiene por ratificado en caso de no comparecer la parte actora a la audiencia, de la misma manera se podría tener por ratificado su escrito de ofrecimiento de pruebas y en su caso ordenar el desahogo de las que hubiere ofrecido, considerando que con ello, se tendría un equilibrio procesal.

SÉPTIMA.- Referente al demandado, su falta de asistencia, a la audiencia en el periodo de arbitraje o de quien lo represente legalmente, a la audiencia, tendrá como consecuencia que se le tenga la demanda por contestada en sentido afirmativo, lo cual de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, es la forma de sancionar la rebeldía del demandado, que no concurre a la audiencia y a la vez para dar continuidad y celeridad al proceso.

OCTAVA.- Consideramos necesario, se precise claramente, si es necesario acreditar todos los supuestos, previstos en la Ley, relativo a la prueba en contrario, o bien con uno de los mismos que se acredite sea suficiente para absolver al demandado, ya que en la forma como está redactado, se presta a confusiones.

NOVENA.- Al estar la demanda constituida por una serie de afirmaciones que hace el actor; si estas afirmaciones se presumen ciertas por la contumacia del demandado, la prueba sólo puede ser para demostrar que la afirmación es falsa, pero nunca hechos diferentes, que pudieran llegar a constituir una defensa o excepción que no se hizo valer, puesto que si ello sucediera, la presunción derivada de su rebeldía en lugar de perjudicar beneficiaría al demandado, dejando al actor en estado de indefensión respecto de las afirmaciones que pudieran derivarse de la prueba de hechos diferentes.

DECIMA.- En nuestro concepto la prueba en contrario de hechos se refiere a la demostración, por cualquiera de los medios previstos por la Ley Federal del Trabajo, de que cada uno de los puntos de afirmación de la demanda, que presuntivamente se consideran ciertos, no lo son, es decir que sucedieron de forma diferente a la expuesta por el actor, pero sin que ello pueda constituir en sí mismo una afirmación o bien que no existió el despido alegado, o que el actor no era trabajador.

DECIMA PRIMERA.- Consideramos, que al ofrecer la prueba en contrario, la parte demandada, queda únicamente con la opción de demostrar que no son ciertos algunos o todos los hechos que en la confesión ficta de la demanda aparecen como verídicos, lo cual deriva de que, si quisiera oponerse la demandada en todo a la demanda, ello no sería posible puesto que incluiría demostraciones de afirmaciones diferentes y no de simples negativas.

DECIMA SEGUNDA.- La Junta, en el momento de dictar resolución no debe examinar únicamente la prueba en contrario, sino todas aquellas pruebas aportadas por las partes e inclusive por terceros que pudieran demostrar la veracidad o no de los hechos de la demanda, presuntivamente ciertos.

DECIMA TERCERA.- La prueba en contrario es una oportunidad que la Ley Federal del Trabajo concede al rebelde procesal para defender su interés, proveyendo a la autoridad laboral de los elementos necesarios para que pueda percatarse que la presunción que la ley de

la materia creó a favor del actor por la ausencia del demandado en la audiencia, no se ajusta a la verdad.

BIBLIOGRAFÍA.

1. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Sexta Edición. Porrúa. México. 1997.
2. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. PAC. México. 1994.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 1997.
4. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Sista. México. 1996.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Sista. México. 1996.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda Edición Harla. México. 1996.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición. Trillas. México. 1982.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1994.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997.
10. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989.
11. CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas. México. 1997.
12. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1998.

13. DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Porrúa. México. 1998.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Porrúa. México. 1976.
15. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1983.
16. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Quinta Edición. Porrúa. México. 1983.
17. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1991.
18. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1998.
19. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Novena Edición. Porrúa. México. 1984.
20. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Novena Edición. Porrúa. México. 1984.
21. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1977.
22. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1977.
23. DE PINA, RAFAEL, Tratado de las Pruebas Civiles, Porrúa, México. 1992.
24. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990.

25. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésimacuarta Edición. Porrúa. México. 1975.
26. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición. Harla. México. 1990.
27. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimonovena Edición. Porrúa. México. 1996.
28. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.
29. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas. México. 1988.
30. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volumen I. Talleres Gráficos Andrea Doria. México. 1967.
31. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994.
32. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Trillas. México. 1995.
33. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas. México. 2001.
34. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Porrúa. México. 1943.
35. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.
36. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1977.

LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Vigésima Segunda Edición. Porrúa. México. 1998.
2. Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición, Talleres Gráficos de la Nación. México. 1931.
3. Ley Federal del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Segunda Edición. México. 1979.
4. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Décimo Novena Edición. Porrúa. México. 1973.
5. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Novena Edición. Porrúa. México. 1995.
6. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Climent Beltrán. Décima Quinta Edición. Esfinge. México. 1998.

JURISPRUDENCIA.

1. **"DEMANDADO. EFECTOS DE SU INCOMPARECENCIA A CONTESTAR LA DEMANDA".**
Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Informes; Tomo Informe 1942; página: 54.
2. **"DEMANDA, OMISIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA. EFECTOS".**
Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: CXXVIII; 1956; página: 488.
3. **"TRABAJO, FALTA DE CONTESTACION A LA DEMANDA DE".**
Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: LXXVI; 1943; página: 3927.
4. **"DESPIDO, PRUEBA DEL".**
Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: CXXIII; 1955; página: 1430.

5. "TRABAJO, EFECTOS DE LA NO-COMPARECENCIA DEL DEMANDADO A LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, EN LOS CONFLICTOS DE".
Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: LXI; 1939; página: 6065.

6. "DEMANDA, CONTESTACION FICTA DE LA, EN PROCEDIMIENTO LABORAL EFECTOS".

Séptima Época; Instancia: Sala Audiliar; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 169-174; Séptima Parte; 1983 página: 125. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975. Quinta parte. Cuarta Sala. tesis 69. página 78. bajo el rubro "DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO".

7. "PRUEBAS DEL DEMANDADO NO-COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES".

Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 121-126 Quinta Parte; 1979; página: 68.

8. "PRUEBA EN CONTRARIO. NO ES ADMISIBLE SI SE REFIERE A HECHOS NO CONTROVERTIDOS EN LA CONTESTACION A LA DEMANDA LABORAL".

Séptima Época; Instancia: Tribunal Colegiado del Octavo Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 27 Sexta Parte; 1971; Página: 66.

9. "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO LA DEMANDA SE TUVO POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. REVERSION INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA".

Séptima Época; Instancia: Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 157-162 Sexta Parte; 1982; Página: 66.; Nota: En el Informe de 1982, la tesis aparece bajo el rubro "DESPIDO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. INOPERANCIA CUANDO AUNQUE SE OFREZCA EL TRABAJO, SE TUVO POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO".

10. "CONFESION FICTA DE LA DEMANDA. NO PRIVA DEL DERECHO A OFRECER LAS PRUEBAS PERTINENTES".

Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 42 Quinta Parte; 1972; página: 15.; Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1965. Quinta Parte. Cuarta Sala. tesis 22. página 37. bajo el rubro "CONFESION FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL".

11. "OMISION DE RATIFICACION DE LA DEMANDA EN AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. ES INTRASCENDENTE QUE LA PARTE TRABAJADORA INCURRA EN LA".

Octava Época; Instancia: Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: XIII. Abril de 1994; Tesis: XX. 103 I.; página 405.

12. "AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, SUSPENSION DE LA. SU REANUDACION, Y CONTESTACION FICTA EN SENTIDO AFIRMATIVO DEL ESCRITO DE DEMANDA".

Octava Época; Instancia: Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: VII, Enero de 1991; página: 150.

13. "REBELDÍA. MOMENTO DE DECLARARLA".

Novena Época; Instancia: Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: X, Agosto de 1999; Tesis: II, T.95 L; página: 791.

14. "VIOLACIÓN PROCESAL SE ACTUALIZA CUANDO LA JUNTA OMITI TENER A LA DEMANDADA POR CONTESTANDO AFIRMATIVAMENTE, NO OBSTANTE SU INCOMPARECENCIA Y SU LEGÍTIMO EMPLAZAMIENTO".

Novena Época; Instancia: Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: VI, Agosto de 1997; Tesis: IV, 1o.11 L. Página: 838. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IX-Junio, tesis XX, 51 L, página 353, de rubro: "APERCEBIMIENTO CONTENIDO EN EL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SI LA JUNTA RESPONSABLE NO DIO CUMPLIMIENTO, DEBE ORDENARSE LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO".

15. "DEMANDA LABORAL. EL TENER POR CONTESTADA LA, EN SENTIDO AFIRMATIVO SOLO GENERA PRESUNCION JURIS TANTUM".

Novena Época; Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: I, Abril de 1995; Tesis: VIII, 2o. 2 L; página: 141.

16. "DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO".

Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: XII, Julio 2000; Tesis II, T. 163 L; Página 812. Acorde con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y la tesis Jurisprudencial 149, de la otrora Cuarta Sala, del Tomo V, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, diciembre de 1996, página 378, tesis XXI, 1o. 47 L, de rubro "CONFESIÓN FICTA POR FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL. EL CONFESO EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS PUEDE DEMOSTRAR QUE EL ACTOR NO ERA TRABAJADOR O EL DEMANDADO NO ERA PATRÓN, QUE NO EXISTIÓ EL DESPIDO O QUE NO SON CIERTOS LOS HECHOS AFIRMADOS EN LA DEMANDA".

17. "PRUEBAS OFRECIDAS PARA ACREDITAR EXTREMOS DEL ARTICULO 879. NO HAY OBLIGACION DE EXPRESAR PARA CUAL DE ELLOS SE PROPONEN".

Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: IV, Segunda Parte- I, Julio a Diciembre de 1989; Página: 422. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

18."CONFESION FICTA. ES INOPERANTE CUANDO EXISTIENDO PLURALIDAD DE PATRONES DEMANDADOS, NO SE DEMUESTRA LA RELACION LABORAL CON QUIEN ACREDITA SER EL PROPIETARIO Y RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO".

Novena Época: Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: I, Junio de 1995: Tesis: XI.2o.II.:Página 419.

19."DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO".

Séptima Época: Instancia: Cuarta Sala: Fuente: Semanario Judicial de la Federación: Tomo: 217-228: Informe 1987, página 25: Quinta Parte: Página: 21: Quinta Época: Tomo COX, página 157: Apéndice 1917-1954, Cuarta Sala, Jurisprudencia 357: página 670; Apéndice 1917-1965: Cuarta Sala, Jurisprudencia 53, página 67: Apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, Jurisprudencia 69, página 78.

20."PRUEBAS DEL DEMANDADO NO-COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES".

Octava Época: Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO: Fuente: Semanario Judicial de la Federación: Tomo: XI. Abril de 1993: Página: 293.

21."PRUEBAS EN CONTRARIO. SU OFRECIMIENTO NO REQUIERE DE FORMULISMOS (MATERIA LABORAL)".

Novena Época: Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: X, Octubre de 1999: Tesis: II. T.101 L.: Página: 1329.

22."CONFESION FICTA POR FALTA DE CONTESTACION DE LA DEMANDA LABORAL".

Novena Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: IV, Diciembre de 1996: Tesis: X01.1o.47 L.: Página: 378.

23."PATRON DEMANDADO, AUN CUANDO NO CONTESTE LA DEMANDA, TIENE DERECHO A OFRECER Y DESAHOGAR PRUEBAS EN TERMINOS DEL ARTICULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

Novena Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: II, Agosto de 1995: Tesis: X01.2 L.: Página: 578.

24."DEMANDA LABORAL. EFECTOS DE SU CONTESTACION EN SENTIDO AFIRMATIVO".

Octava Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación: Tomo: XV-II, Febrero de 1995: Tesis: VI.1o.53 L.: Página: 307.

25. LABORAL. PERIODO DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. INCOMPARECENCIA AL, SUS CONSECUENCIAS".

Octava Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación: Tomo: XIV, Noviembre de 1994: Tesis: XVI. 2o. 25 L: Página: 467.

26."CONFESION FICTA. ES INOPERANTE CUANDO EXISTIENDO PLURALIDAD DE PATRONES DEMANDADOS, NO SE DEMUESTRA LA RELACION LABORAL CON QUIEN ACREDITA SER EL PROPIETARIO Y RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO".

Novena Época: Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: I, Junio de 1995: Tesis: XI.2o.1 L: Página: 419.

27."DEMANDA LABORAL, FALTA DE CONTESTACION A LA. (INCOMPARECENCIA DEL DEMANDADO). EFECTOS QUE PRODUCE".

Novena Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Tomo: III, Abril de 1996: Tesis: I.4o.T.26 L: Página: 382.

28."DESPIDO. OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. REGLAS PARA DETERMINAR LA CARGA PROBATORIA".

Octava Época: Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito: Fuente: Semanario Judicial de la Federación: Tomo: III, Segunda Parte-I, Enero a Junio de 1989: Página:279.

29. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia por Contradicción de Tesis. Tomo V. Primera Parte. Cuarta Sala. Themis. México. 1995.

30. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia por Contradicción de Tesis. Tomo V. Segunda Parte. Cuarta Sala Themis. México. 1995.

31. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2000. Poder Judicial de la Federación. CD. ROM. IUS 2000.

32. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-2001. Poder Judicial de la Federación. CD. ROM. IUS 2001.

33. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencias Por Contradicción de Tesis. Poder Judicial de la Federación. CD. ROM.2ª Versión 2000.

OTRAS FUENTES.

1. GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón. Nuevo Diccionario Enciclopédico Larousse. Tomos I,II y III. Segunda Edición. México. 1984.

2. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima Primera Edición. Porrúa. México. 1989.

3. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos I, II ,III, y IV. UNAM. Porrúa. México. México. 1992.

4. DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Trigésima Edición. Porrúa. México. 1997.

5. DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Vigésimocuarta Edición. Porrúa. México. 1997.

6. Diccionario Práctico de Sinónimos y Antónimos. Larousse. Cuarta Edición. México. 1994.

7. Diccionario Thesaurus Jurídico Millenium, CD ROM, MMI.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. de la...', with a large flourish extending to the right. Above the signature, the letters 'V-6' and 'B' are written in a stylized, possibly abbreviated, manner.