



301809
S

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO
PLANTEL SAN RAFAEL
"ALMA MATER"

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**PROPUESTA PARA CREAR UNA MEDIDA DE APREMIO ANTE LA
FALSEDADE DE DATOS AL LLAMAR A UNA EMPRESA COMO PRESUNTO
TERCER INTERESADO EN UN JUICIO LABORAL.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

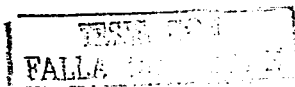
MÓNICA MEZA RIOS

ASESOR:
REVISOR:

MÉXICO, D.F.

LIC. JOSÉ LUIS MIRANDA Y LINARES
LIC. JUAN MANUEL CARDENAS MATA

2003





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACIÓN DISCONTINUA

**TESIS
CON
FALLA DE
ORIGEN**

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO. Antecedente Histórico del Derecho Laboral.

1.1.	Antes del movimiento social llamado Revolución de - 1917 en México.....	9
1.2.	El artículo 123 de la Constitución Política de los Esta- dos Unidos Mexicanos.....	15
1.3.	La Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.....	20
1.4.	Relaciones Jurídicas.....	24
	1.4.1. Relaciones Individuales.....	26
	1.4.2. Relaciones Colectivas.....	34

CAPITULO SEGUNDO. Proceso Laboral.

2.1.	El procedimiento Ordinario Laboral.....	41
2.2.	Principios Procesales.....	41
2.3.	Desarrollo del Procedimiento Ordinario.....	47
	2.3.1. Etapa Inicial.....	47
	2.3.2. Etapa de Conciliación.....	50
	2.3.3. Etapa de Demanda y Excepciones.....	52
	2.3.4. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	54
	2.3.4.1. Las pruebas (reglas generales).....	54
	2.3.4.2. De las pruebas documentales.....	57
2.4.	Laudo.....	64

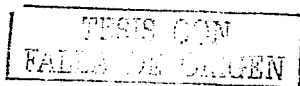
CAPITULO TERCERO. Juicios Laborales.

3.1.	Juicios laborales instaurados en contra del Instituto Mexi- cano del Seguro Social.....	71
	3.1.1. Prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del - Seguro Social.....	74
	3.1.2. De las prestaciones en especie.....	74
	3.1.3. De las prestaciones en dinero.....	75
	3.1.4. El recurso de inconformidad.....	76
3.2.	El Tercero llamado a juicio.....	78

CAPITULO CUARTO. Secuelas Procesales.

4.1.	Secuela Procesal.....	89
4.2.	Los principios procesales.....	90
4.3.	De los términos procesales.....	95
4.4.	Criterios de Jurisprudencia.....	101

Conclusiones.....	110
Propuesta.....	112



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A DIOS:

Por su infinita bondad y misericordia, por todo su amor, por la fuerza y seguridad que me da el saber que está y que siempre estará a mi lado.

A MIS ABUELITOS CRISPIN Y CUCA:

Por todo su cariño, por haberme dado el cobijo y la protección de una familia, por los valores heredados, que han hecho de mí el ser humano que ahora soy, porque en donde quiera que se encuentren sus bendiciones aún las llevo y las llevaré siempre conmigo.

A MI MAMA TAYDE:

Porque con todo el amor que siempre me ha prodigado, y que como una verdadera Madre ha llenado mi vida de fe, de grandes ilusiones y esperanzas, por procurar siempre lo mejor para mí, y porque no hay nada que no pueda hacer, para que yo sea feliz.

A MI PAPA MIGUEL:

Por todo su cariño y su comprensión, por que a lo largo de toda mi vida me ha dado lo mejor que hay en él, y como un verdadero Padre, se ha preocupado siempre por mí, quitando las piedras que se atraviesan en mi camino, evitandome así, el sufrimiento y el dolor.

A MI TIA AIDA:

Por su paciencia, por creer en mí y demostrarme su amor, apoyandome y estando conmigo siempre en las buenas y en las malas.

A MI TIA AMPARO:

Que con su ejemplo de fuerza y gran valor ante la vida, me ha enseñado que no hay barrera que no pueda vencer para lograr y alcanzar todas mis metas y mis más caros anhelos, con amor y sin egoísmo me enseña de la experiencia, que solo con el tiempo se puede tener.

A MI PAPA MANUEL:

Por su ejemplo de honestidad, responsabilidad y rectitud que me han formado a lo largo de mi vida laboral.

A MIS TIOS JESUS Y PEDRO:

Por su gran cariño y todas sus atenciones por preocuparse por mí y por estar siempre en los momentos que los he necesitado.

A MI MADRE:

Por darme la vida.

A todas y cada una de las personas que han estado presentes y han influido en mí en forma positiva para superarme día con día en todos los aspectos de mi vida.

Con todo mi corazón.

MUCHAS GRACIAS.

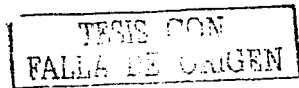


INTRODUCCION

El tema del presente trabajo de investigación se refiere a los juicios laborales que se interponen en contra del Organismo Público Descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social, por cuanto que a este le corresponde otorgar a los trabajadores la Seguridad y Previsión Social, y que dentro de estas se encuentra comprendidas el otorgamiento de las diversas pensiones a que la ley del seguro social se refiere, claro esta siempre y cuando se cumplan con los requisitos que para cada una estas previene el ordenamiento en cita, pero lo fundamental es que los trabajadores han encontrado un camino para obtener dicha pensión, sea que tengan o no derecho a ella, porque es justo decirlo que no todos los trabajadores que demandan al organismo mencionado, cuentan con los requisitos legales para obtenerlas, pero que se han valido los reclamantes de cuanto artificios legales han encontrado, es decir, todo lo indebido que la corrupción ha provocado, y que por lo tanto el organismo descentralizado tiene hoy una enorme cantidad de juicios en su contra de los cuales una gran mayoría son favorables a los reclamantes.

En los primeros capitulos se describen los acontecimientos histórico-sociales que forman lo que hoy en día se conoce como Derecho Social o Derecho del Trabajo, los diversos movimientos generados por los trabajadores para lograr las conquistas que en su mayor parte se encuentran contenidas en la ley federal de trabajo, documento de particular importancia, por tanto que se ha llegado a considerar en su tiempo, como ordenamiento de avanzada y progresista, y que si actualmente se pretende su modificación o abrogación, mucho habrá que discutir porque no se podrán cancelar los logros obtenidos por los trabajadores en aras de una modernidad.

En los capitulos siguientes se hace notar que en la secuela procesal laboral, se advierten irregularidades que provocan retrasos en los juicios, y que esto

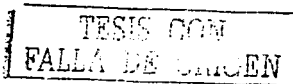


agudiza aun más la voluminosa carga de expedientes, y si en párrafo anterior nos hemos referido a la corrupción como causa generadora de un volumen indebido de juicios, por supuesto que si se suma a esta las irregularidades en el procedimiento, entonces tenemos un panorama desolador en la impartición de justicia laboral en este rubro.

El presente trabajo de investigación se dedica a exponer como uno de tantos aspectos irregulares pueda subsanarse y entonces contribuir en una parte con la depuración que se requiere de manera urgente al proceso laboral ordinario.

En efecto durante el desarrollo del proceso ordinario laboral, el cual se forma con la reclamación del trabajador o derechohabiente o sus beneficiarios en contra del organismo público descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social, en principio no se demanda por regla general al patrón del primero, y es hasta que inicia el procedimiento cuando el IMSS, lo llama como presunto tercer interesado a juicio, e invariablemente los datos que se proporcionan no coinciden con los verdaderos, de tal manera que habrá que ajustar estos aspectos y las autoridades laborales cuentan con las facultades y atribuciones para exigir de la partes se conduzcan con verdad, y se eviten retrasos innecesarios en los procedimientos, es el caso de proponer que en el llamamiento como presunto tercer interesado el IMSS demandado exhiba un documento idóneo como lo es la hoja de inscripción del trabajador a dicho organismo, para brindar mayor credibilidad y certidumbre jurídica.

En este trabajo se ha podido percibir que el actuario judicial al cumplir fielmente con la misión que tiene encomendada, debe realizar una labor social y que al tener conocimiento de un problema humano debe interesarse ampliamente, con el propósito de resolver en la forma mas satisfactoria dicho problema y que en esos momentos debe borrar de su mente cualquier idea que sea ajena al trabajo que realiza.

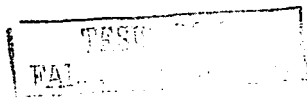


Habiéndome percatado de la responsabilidad moral que recae sobre el actuario judicial, sentía la necesidad de realizar una labor de ayuda a los seres humanos dentro de las Relaciones Sociales y que al transcurrir los años, para algún día lograr obtener mi título, se afianza más en mí, la vocación humanista de ayudar al prójimo, puse todo mi interés en conocer los problemas sociales que día a día se presentan en mi servicio e investigar donde se encuentra la anomalía para que las investigaciones de las demandas se puedan dar al trabajador sin tanta demora ya que repercute en los aspectos físicos, psicológicos, económicos y sociales del trabajador demandante.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTE HISTÓRICO DEL DERECHO LABORAL

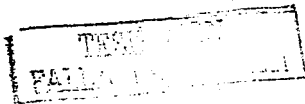


1. ANTECEDENTE HISTÓRICO DEL DERECHO LABORAL.

1.1. ANTES DEL MOVIMIENTO SOCIAL LLAMADO REVOLUCIÓN DE 1917, EN MÉXICO.

Se podrían mencionar incontables situaciones que bien significarían antecedentes del Derecho Laboral, tales como los acontecimientos en lo que los individuos como trabajadores han sido objeto de maltrato e incluso de represión por parte del aparato gubernamental de cualesquier Estado, o bien el abandono por parte de los Estados de Derecho, al no incluir con oportunidad leyes del trabajo, y que por ende dejar en desventaja tan importante factor de la producción de bienes como lo ha sido el trabajador, pero el Derecho Laboral surge prácticamente desde que el hombre realiza actividades físicas o mentales para otra persona que le retribuye por esto, y que esto es objeto de Derecho regulando mediante normas tales situaciones.

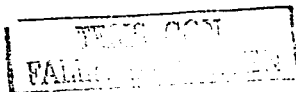
Debemos recordar el hecho de que el trabajo ha existido desde que el hombre aparece sobre la tierra, pero lo anterior, no es objeto del Derecho, sino hasta que se exponen las condiciones en que se llevan a cabo los trabajos contratados, tan es así que un doctrinario, Carlos Marx, en sus obras, con un fuerte contenido en aspectos económicos, dibujó fehacientemente las condiciones totalmente desfavorables en que los obreros alemanes laboraron para las fábricas, con horarios excesivos y con las condiciones totalmente desfavorables, teniendo como consecuencia un alto riesgo de sufrir accidentes de trabajo, o enfermedades profesionales en virtud de la exposición de agentes nocivos para la salud, pero además no importo la edad o sexo, lo cual trajo como consecuencia el analizar cuidadosamente la materia, y en gran medida esta clase de críticas impulsaron la producción de leyes del trabajo en diversas partes del mundo.



Esto aunado con el espíritu de los legisladores del mundo por descubrir una nueva rama del derecho, es decir el Derecho Social, y que la tendencia común ha sido la protección de los trabajadores.

De entonces a la fecha ha sido permanente la lucha de los trabajadores por encontrar mejores condiciones de trabajo, y sobretodo un mejor salario, por tanto los trabajadores han formado a lo largo de la historia organizaciones sociales que les permitan lograr dichos propósitos, es decir los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones, pero por si fuera poco existen organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que coadyuvan a mejorar las relaciones del trabajo entre trabajadores y patrones, y aun más también hay organizaciones internacionales del trabajo, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas, que se ha constituido como la conciencia internacional y que promueve principios universales, como es el caso de la "libertad sindical" que hoy por hoy es un principio aceptado por la mayoría de los Estados del Mundo.

Nos parece sano dar inicio a la investigación del trabajo de tesis, haciendo referencia a los momentos incipientes del derecho del trabajo en nuestro país, esto es que, que se considera que se presenta a partir de la conquista de la Nueva España, con el establecimiento de las Leyes de las Indias, cuyo contenido pretende proteger a los nativos (llamados indios) en cuanto a su calidad de seres humanos, por lo que, como parte de esta protección genérica otorgada, se contempla también un apartado específico destinado a la materia laboral. Sin embargo su aplicación práctica fue por demás inconsistente, como consecuencia de la violenta imposición de una cultura e idiosincrasia ajena a los habitantes prehispánicos de nuestro país, por lo que, este antecedente se remonta a ser simplemente un catálogo de



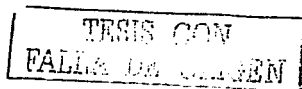
Buenos deseos de la Reina Isabel "La Católica" cuya aplicación no se consolida como un sistema jurídico protector de los derechos humanos.

Es hasta el inicio de la guerra de Independencia, que tanto Hidalgo, López Rayón y Morelos promueven diversas disposiciones que se traducen en el inicio real de la lucha por los derechos de los indios, incluyendo en estos los derivados de la materia laboral; siendo el 6 de diciembre de 1810 cuando Hidalgo promulga la abolición de la esclavitud, misma que es confirmada por los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, dentro de los cuales, además, el artículo 30 suprime los exámenes de artesanos, concluyéndose con los "Sentimientos de la Nación" de Morelos en 1813, en el cual, concretamente en el punto doce, establece que las leyes que dicte el Congreso de Anáhuac deberían de moderar la opulencia, la indigencia, aumentando el jornal del pobre, y mejorando las costumbres de la población, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto.¹

Si bien estas disposiciones tuvieron cierta vigencia efectiva, la etapa de casos y de continua inestabilidad política que se suscito en nuestro país en la primera mitad del siglo XIX, ocasionó que la materia laboral fuera considerada en forma vaga y débil, e inclusive omitiéndose la misma en las disposiciones fundamentales de nuestro país, tales como en la primera Constitución Federal de 1824, en la centralista Constitución de 1836 y en la propia Constitución de 1857, a pesar de los grandes esfuerzos de los constituyentes de esa época por regular la materia laboral en el ámbito constitucional, sin que este loable intento de renombrados legisladores como Ignacio Ramírez "El Nigromante" e Ignacio Vallarta fructificara a favor del Derecho Laboral.²

¹ CF. De la Cueva, Mario EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo 1, 13 Edición, Editorial Porrúa, México 1993, pág. 40

² CF. De Buen Lozano, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo 1, 6ta. Edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1985, Págs. 293-294.



La etapa final del siglo XIX, se vio enmarcada por la dictadura del General Porfirio Díaz, en la cual se privilegio sensiblemente el desarrollo industrial y económico del país, pero descuidando en forma notable el equilibrio social y laboral necesario, que ocasiono un deterioro de los derechos sociales y económicos de la población en general, por lo que la materia laboral tuvo un verdadero estancamiento en perjuicio de los trabajadores, lo que provocó uno de los principales detonadores de la revolución de 1917.

Los principales ejemplos de esta inconformidad social, consecuencia de las políticas laborales del régimen de Porfirio Díaz, se tradujeron en la huelga de los mineros de Cananea del año de 1906, mediante la cual reclamaban una mejora salarial, junto con la supresión de los privilegios que las empresas otorgaban a trabajadores norteamericanos y la huelga de Río Blanco; en estos dos movimientos sociales, el Gobierno de la República, brindó su apoyo a la parte patronal, dejando una enorme herida en la sociedad, por la falta de sensibilidad política del régimen de Díaz, lo que contribuye enormemente a su posterior caída.

Esta inconformidad social es recogida en el mismo año de 1906, por el Partido Liberal Mexicano, encabezado por los hermanos Flores Magón, al decretar el denominado programa del Partido Liberal, en cuyo contenido se establecen trece puntos dentro del capítulo del Capital y Trabajo, que consigna los más elementales derechos laborales que deben otorgarse a los trabajadores, destacando como los aspectos mas importantes de estos principios, los siguientes:

- a) Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de mas de un peso para aquellas regiones en que la vida es mas cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

- b) Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- c) Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
- d) Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes del trabajo.
- e) Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
- f) Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- g) Hacer obligatorio el descanso dominical.

No es sino hasta que culmina la rebelión de Victoriano Huerta, con la firma de los Tratados de Teoloyucan, cuando se da una nueva revalorización de los derechos de la clase trabajadora, a lo largo del territorio nacional, tal y como lo relata el maestro Néstor de Buen, de la siguiente forma:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"El día 23 de agosto del mismo año (1914), Alberto Fuentes D., gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas...A su vez, el general Eulalio Gutiérrez, Gobernador y Comandante militar de San Luis Potosí, mediante Decreto fechado el 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para el Estado [\$ 0.75 diarios], la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas [\$.125 diarios], el pago del salario en efectivo; prohíbe las tiendas de raya; declara inembargables los salarios; crea el Departamento del Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley... Unos días después, el gobernador militar de Tabasco Luis F. Domínguez, a instancias, del general J. D. Ramírez Garrido, promulga un decreto [19 de septiembre], de orientación agraria mas que laboral, por medio del cual queda abolida la esclavitud de hecho que privaba en el Estado ["Todo sirviente adeudado que pisa territorio tabasqueño, queda libre por solo este hecho"], se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo".³

De esta forma se empieza a consolidar el reconocimiento de que los derechos de los trabajadores tengan una efectiva regulación jurídica, que se traduzca en la merecida protección que requieren, y que se reflejará finalmente en el nacimiento dentro de la Carta Fundamental, de un artículo dedicado específicamente a esta materia, tal y como se expondrá enseguida.

³ Idem. Pp. 320-321.

TRISE CON
FALLA DE ALGUN

1.2 EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En cumplimiento a lo ofrecido por Venustiano Carranza, dentro de las reformas al plan de Guadalupe, una vez asumido el control del país por el Ejército Constitucionalista, se emitió la convocatoria para la integración de un Congreso Constituyente, cuyo único motivo inicial, sería la reforma y adecuación de la Constitución de 1857; este Congreso quedo integrado por 200 diputados, dando inicio formal el primero de diciembre de 1916, con la inauguración formal a cargo del propio Venustiano Carranza, el cual expuso en forma enfática, en cuanto al tema del derecho social, la necesidad de adecuar la Constitución para incluir aquellos temas sensibles para la población, entre los que destacaba irremediabilmente la cuestión laboral; el contenido específico de este discurso lo cita Néstor de Buen, al manifestar que:

"Con relación al problema social señalo que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del numero de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu y para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la

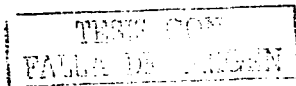
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia..."⁴

Pese a lo anterior, la única mención a la materia laboral que consignaba el proyecto de reformas constitucionales presentado por Carranza, fue en el artículo quinto, al haberse adicionado un nuevo párrafo, cuyo contenido, establecía que el contrato de trabajo solo será obligatorio por un período máximo de un año y limitando su ejercicio a no incluir en el ningún tipo de renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles del trabajador; lo anterior genero, entre los diputados representantes de la clase trabajadora, cierto descontento, por lo que en la sesión número 23, del día 26 de diciembre, se determinó incluir un nuevo párrafo a este artículo quinto, mismo que conmisera que: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños, y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario".

El debate de este artículo duro mas de tres días, en virtud de que en el seno del Congreso Constituyente se conformaron dos polos contrapuestos, uno de ellos, considerado por los historiadores del derecho como los constitucionalistas conservadores, que opinaban que en el texto de la constitución, no se podría incluir ningún capítulo de derechos especiales, ya que los mismos eran materia de leyes secundarias; por otro lado, los defensores de la inclusión de los derechos laborales en el texto constitucional, abogaban por la necesidad de hacer efectivo el reclamo social de proteger, constitucionalmente los derechos de los trabajadores;

⁴ DIARIO DE DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE 1916-1917, México, 1960. T. I, p 392.



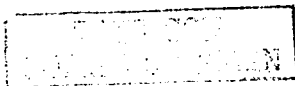
estas discusiones fueron sin duda alguna apasionantes, si bien ambas posturas mantenían un hito de razón, prevaleció, con base en los fines del derecho la segunda de ellas, por considerar más adecuado proteger desde el origen de la carta fundamental del Estado, aquellos derechos por lo que se había luchado a lo largo de la gesta revolucionaria.

Uno de los principales promotores de la inclusión del derecho laboral en el ámbito constitucional fue el diputado Heriberto Jara, mismo que reviró la posición de los constitucionalistas conservadores, al exponer en tribuna, la siguiente reflexión:

"Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso según ellos es imposible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente señores, esa tendencia, esa teoría ¿Qué es lo que hecho? Que nuestra constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo por que faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo".⁵

Si bien la tendencia a favor de incluir un catalogo de derechos laborales, en el artículo quinto del proyecto de constitución, iba ganando adeptos, surgió la posición innovadora y progresiva de crear un nuevo artículo especialmente enfocado a este tipo de derechos, tal y como lo propuso el

⁵ Cantón Moller, Miguel. DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO. 2ª Edición, Trillas, México, 1991. p. 32

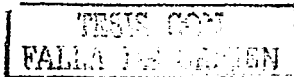


diputado Froylán C. Manjarrez, al manifestar que *"introducamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5o, es imposible, esto lo tenemos que hacer mas explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios"*.⁶

Esta idea, apoyada por el diputado Alfonso Cravioto, al grado de proponer un capítulo completo dentro del texto constitucional para regular debidamente los derechos laborales, fue igualmente apoyada por José Natividad Macías, cuya importancia radicaba en que se sabía que era el representante directo de Venustiano Carranza ante el Congreso Constituyente, por lo que al surgir de él la propuesta de que se retiraran las reformas del artículo quinto para que la comisión redactora se enfocara a estructurar un nuevo artículo especialmente enfocado a la materia laboral, se sabía que el camino, aunque largo aun, iba a culminar en la petición de la clase trabajadora de ingresar al marco constitucional, la esencia de los derechos sociales de los trabajadores.

Una vez terminado el proyecto de reformas, y de haberse modificado su contenido en comisiones, en cuanto a la ideología del trabajo, extendiendo su protección a todas las áreas y actividades laborales y no solamente al trabajo económico, presentándose dicho proyecto en la 57 sesión,

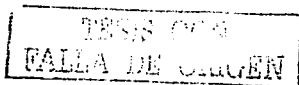
⁶ Ibidem., p. 36.



efectuada el 23 de enero de 1917, siendo el mismo votado en esa noche, y resultando favorecido con el voto de 163 diputados, dando así nacimiento al artículo 123 Constitucional, cuyo contenido si bien ha sufrido diversas modificaciones a lo largo de sus 83 años de vida, mantiene la constante de haber sido el primer artículo de un texto constitucional, en recoger los reclamos de la clase trabajadora y plasmarlos como derechos mínimos indispensables que deben regir en toda relación de trabajo.

De las reformas que ha sufrido el artículo 123 Constitucional, dos son seguramente las más trascendentes, debido a que con ellas se modifica esencialmente la competencia de las autoridades en esta materia, pero que su implementación han resultado ciertamente positivas; una de ellas fue practicada el 7 de septiembre de 1929, y conocida como la federalización de la materia laboral, ya que afecta tanto el preámbulo y el contenido de la fracción XXIX del artículo 73, como el preámbulo del artículo 123, estableciendo con esto la competencia exclusiva para las autoridades federales en materia de legislación laboral, es decir, se suprimen las facultades que anteriormente tenían los Estados de la Unión, en materia de legislación laboral, restringiéndose esta materia en forma exclusiva al Congreso de la Unión, creando así un doble ámbito de competencia, por un lado en materia legislativa única y exclusivamente para las autoridades federales, y en materia ejecutiva, participando tanto las autoridades federales como las autoridades de los Estados, en el respectivo marco de sus competencias, misma que se determina en forma restringida y excepcional para las federales y en forma general para las de cada uno de los Estados de la Unión.

Por otro lado el 6 de diciembre de 1960, se modifica nuevamente el artículo 123, con el objeto de dar nacimiento al apartado B, cuyo contenido regula



las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado, es decir, se crean dos ámbitos de competencia material, uno, contenido en el apartado A para aquellos trabajadores en general que no presten sus servicios para el Estado y otro en forma específica para aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones al servicio del Estado, conocidos como trabajadores burocráticos.

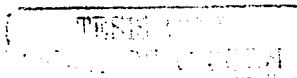
1.3 LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Uno de los primeros instrumentos legislativos en proteger la materia laboral, fue promulgado en el Estado de Veracruz, el 14 de enero de 1918, siendo esta ley un marco de referencia para el resto de los estados de la Unión, trascendiendo su influencia, inclusive a la redacción de la Primera Ley Federal del Trabajo.

Uno de los aspectos centrales que contuvo esta legislación fue el reconocimiento al derecho de asociación sindical libre y al ejercicio del derecho de huelga, así como también especial mención tuvo en su contenido, las disposiciones relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, cuya regulación original establecía que sería de un mes de sueldo, que se pagaría anualmente, sin embargo fue el 5 de julio de 1921 cuando estableció que la utilidad se determinaría por comisiones, definiéndose a la utilidad como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.⁷

Complementariamente, el 2 de octubre de 1918 el Estado de Yucatán promulgó una legislación laboral, que en esencia sigue las bases de la legislación veracruzana, pero que también es prototipo influyente en la

⁷ Cf. De Buen Lozano, Nestor. Op. Cit., Pp. 352-353.



futura legislación federal de 1930; en lo que respecta al Distrito Federal, no hubo una legislación específica en materia laboral, en atención a que los legisladores de aquella época mantenían en criterio de que cada tema debería ser regulado en forma independiente, promulgando en consecuencia diversas leyes específicas como fueron la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo del año de 1925.

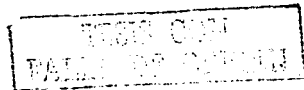
La aplicabilidad territorial de las leyes laborales promulgadas por diversos estados de la Unión, junto con el crecimiento de los sindicatos y asociaciones de trabajadores, las cuales rebasaban el ámbito territorial de cada Estado, fue el principal argumento de la clase trabajadora, para proponer la unificación de criterios que desembocaría en la federalización de la materia laboral, debido a que se consideraba que la existencia de diversas leyes, algunas de ellas tan diferentes entre sí, que negaban la igualdad constitucional de los derechos laborales, debido a que cada entidad federativa consignaba sus propias disposiciones reglamentarias en esta materia.

Para subsanar esta falta de equilibrio e igualdad jurídica de la clase trabajadora, en el año de 1929, se promovió la reforma a los artículos 73 y 123 de la Constitución, con el objeto de establecer la competencia legislativa federal en materia laboral, misma que entro en vigor el 22 de agosto de 1929 y cuyo contenido además, consignó el principio de la doble competencia en cuanto a la ejecución del derecho laboral, en el cual en forma genérica correspondía a los estados el ejercicio de dicha legislación, pero reservando a las autoridades federales, ciertas materias específicas reguladas en forma excepcional.

Junto con el proyecto de reforma constitucional, en el mismo año de 1929, el entonces Presidente de la República Emilio Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto de ley denominado Código Federal del Trabajo; el cual no fue aprobado, esto en virtud, entre otros factores, por contener dicho proyecto una serie de principios rectores de la materia laboral que fueron repudiados por la clase trabajadora, tales como el sindicato único y el arbitraje obligatorio de las huelgas.

Dada la necesidad de dar nacimiento a una nueva legislación laboral que fuera acorde con los nuevos principios constitucionales, en 1931 se presentó un nuevo proyecto de ley, denominado Ley Federal del Trabajo, para distinguirlo plenamente de su fallido antecesor el Código Federal del Trabajo, y que fue auspiciado desde la oficina Aaron Saenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo; parte de la estructura jurídica de este nuevo proyecto de ley tuvo su origen en los trabajos que arrojó la Convención obrero patronal organizada en ese año por la citada secretaría de estado, siendo que, al llegar como proyecto de ley llevaba ya gran parte del camino recorrido por haber sido previamente aprobada por los integrantes de dicha convención, por lo que sin mucho problema, fue aprobado en el seno del Congreso de la Unión y promulgada el 18 de agosto de 1931, decretando en sus transitorios la abrogación de todas las leyes y decretos que en materia de trabajo existieran con anterioridad a esta primer Ley Federal del Trabajo.

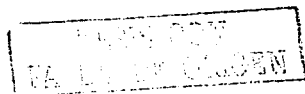
La vigencia de la ley de 1931, fue de 39 años debido a que en 1970 se promulga la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que empezó a ser preparada desde 10 años atrás, es decir desde 1960, cuando el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos, formó una comisión para elaborar dicho proyecto; la importancia de esta nueva ley fue



que en su preparación se convocó a gran parte de los sectores involucrados, tan es así que la citada comisión estuvo integrada, entre otras personalidades por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, la Licenciada Cristina Salmorán de Tamayo, el Licenciado Ramiro Lozano, presidentes de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, respectivamente y Don Mario de la Cueva, integrándose a la misma, en el año de 1967 el Licenciado Alfonso López Aparicio, ya bajo la Presidencia del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, siendo en diciembre de 1968, cuando el proyecto final fue remitido al Congreso de la Unión para su discusión y posterior aprobación.

El Congreso de la Unión convocó a su vez, a una mesa de discusión entre los patrones y trabajadores para conocer sus puntos de vista respecto de este nuevo proyecto, mismo que fue aprobado y promulgado en 1970, iniciando su vigencia, en forma por demás simbólica, a partir del primero de mayo de ese mismo año.

Dentro de la vigencia de esta ley, ha sufrido diversas modificaciones, siendo una de las más trascendentes la realizada en el año de 1980, que incluyó la denominada reforma procesal, misma que entró en vigor el primero de mayo de 1980, y cuyo contenido es esencial para el desarrollo de esta investigación, por lo que, en la actualidad nos encontramos con una legislación sustantiva en vigor desde 1970, y con una regulación adjetiva 10 años mas reciente, ambas incorporadas al mismo ordenamiento jurídico laboral, cuyo cuerpo en la actualidad es motivo de diversas discusiones sobre la viabilidad de su actualización, pero que debido a la oposición aún existente, es de considerarse que ha de pasar algún tiempo mas de estudio y negociación para estar en condiciones de vivir una nueva etapa de reforma a la ley federal del trabajo vigente.



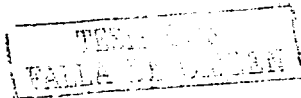
Sin embargo, vale la pena enfatizar que hoy que se dice que se vive la transición a prácticas democráticas, bajo la presidencia de candidatos surgidos de otro partido político, se ha mencionado con énfaticamente que bajo este régimen de gobierno se habrá de tener la reforma mencionada, pero habrá que tomar en cuenta que existen una enorme cantidad de factores que participarían en la elaboración del texto de reforma, y que dentro de estos ya existen organizaciones laborales que son antagónicas en extremo y que no estarían dispuesta a cambiar el estado de cosas que hoy prevalecen, nos referimos a las organizaciones sindicales, bajo corrientes independentistas y las ultratradicionales de derecha que por mucho tiempo fueron aliadas incondicionales del régimen de gobierno priista.

Esto hace que el panorama es complejo y difícil y que la imposición de un ordenamiento como la reforma en comento, provocaría la distensión de las fuerzas del trabajo.

1.4 RELACIONES JURÍDICAS.

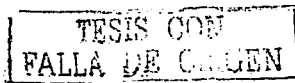
La estructura interna de la Ley Federal del Trabajo establece diversos aspectos esenciales que regulan la materia laboral, uno de los temas centrales ahí desarrollados en forma implícita es el de las relaciones de trabajo; la doctrina no ha tomado una posición uniforme respecto del origen de la relación de trabajo, así los contractualistas reducen el origen de las relaciones de trabajo a un simple acuerdo de voluntades, mientras que otros juristas como Mario de la Cueva, consideran que el hecho generador de la relación de trabajo va mas allá que un acuerdo de voluntades.

Cabe hacer la precisión que aun cuando la regulación al trabajo, en principio se tenía como parte de la legislación civil, actualmente es de considerarse



que la materia del trabajo, es una rama del Derecho totalmente distinta a cualesquier institución jurídica, por supuesto, que el contrato laboral tiene sus propias características que nada tienen que ver con la teoría del contrato civil, antes bien, tal vez la denominación de contrato haya quedado como un vestigio, pero la fuerza de trabajo no es susceptible de considerarse ni como el objeto directo o indirecto del contrato, sino que en el contrato laboral se establecen las condiciones en que el trabajador se obliga a prestar el servicio personal subordinado. Luego entonces la materia laboral es independiente y con características propias, distintas de la materia civil.

Desde la perspectiva de nuestra legislación, la relación de trabajo en términos generales, es definida en el artículo 20 como cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, por lo que en forma inicial consideraríamos que cualquier acto jurídico que cumpla con los requisitos citados es generador de una relación de trabajo; ahora bien, el párrafo segundo del mismo artículo 20 en comento establece que por contrato individual de trabajo, sin importar su forma o denominación, será aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, por lo que claramente se equipara el acto originario de la relación de trabajo con el contrato individual de trabajo, y aun mas, el último párrafo de este mismo artículo consigna que tanto la prestación de trabajo estipulado en el primer párrafo, como la celebración del contrato considerado en el segundo párrafo producen los mismos efectos, por lo que en términos generales nos encontramos ante una misma hipótesis dual, ya que toda relación de trabajo inicia mediante un acuerdo de voluntades, sin importar la forma o denominación que se le pretenda otorgar.



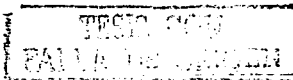
Tanto la legislación de la materia como la doctrina, han distinguido dos tipos de relaciones de trabajo, cuyo contenido conceptual y normativo difieren en cuanto a hipótesis y consecuencias jurídicas de cada una de ellas, dando nacimiento así a las relaciones individuales de trabajo y a las relaciones colectivas de trabajo.

1.4.1 RELACIONES INDIVIDUALES.

El artículo 20 citado en el apartado anterior, se encuentra incluido dentro del título segundo de la Ley Federal del Trabajo, denominado Relaciones Individuales de Trabajo, por lo que si bien nos resulta útil para determinar cual es el origen de las relaciones de trabajo, en materia de relaciones individuales, en especial, implica un tópico diferente, del que podemos destacar los elementos objetivos y subjetivos de las relaciones individuales de trabajo.

Los elementos objetivos de la relación individual de trabajo son la prestación de un trabajo personal subordinado a cargo del trabajador, y el pago de un salario a cargo del patrón; mientras que en consecuencia, los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son el patrón y el trabajador.

La nota característica de las relaciones individuales de trabajo, deriva de que este vínculo jurídico se crea únicamente entre el patrón y un trabajador, de ahí que se considere relación individual, ya que el trabajador siempre es una persona física que presta un trabajo personal subordinado, sin que esta calidad sea así de rígida desde la perspectiva del patrón, ya que puede haber uno o más patrones físicos, o inclusive tratarse de una persona colectiva que, como personas jurídicas o morales asumen el carácter de patrón de un trabajador.



Con base en lo anterior uno de los aspectos centrales de las relaciones individuales de trabajo, lo encontramos en el contenido del artículo 21 de la ley de la materia, mismo que establece la presunción a favor del trabajador de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, lo cual implica que no es necesaria la existencia física o material del contrato de trabajo escrito, sino que la ley establece los lineamientos esenciales de protección a los derechos de los trabajadores, por lo que, en caso de conflicto, salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicios será una relación laboral, lo que implica que el presunto trabajador tiene a su favor todos los derechos inherentes a las relaciones de trabajo que para tal efecto consigna la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que no exista un acuerdo de voluntades escrito o documentado en que consten las condiciones de trabajo referido.

A mayor abundamiento el antes citado artículo 20 de la ley laboral el comento, establece lo siguiente:

“Artículo 20. 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...”

Lo cual significa que basta que se preste el servicio personal subordinado, cualesquiera que haya sido el acto que le haya dado origen, y esto ha de entenderse con el consentimiento tácito o implícito de las partes, para que se presuma la relación de trabajo.

El mismo precepto en cita, agrega:

TRIS CON
FALLA DE ORIGEN

“...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...”

Lo que significa que en este segundo párrafo de precepto que nos ocupa, se alude a que haya una formalidad, bajo cualquiera que se la denominación o forma, lo cual es de deducirse que se cumpla por escrito, en el cual se hagan constar la voluntad de las partes para celebrarlo, situación que parece razonable, más cuando se presta un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Sin embargo en la parte final del artículo 20 de la ley laboral, concluye:

“...La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato de celebrado producen los mismos efectos.”

Luego entonces se desprende que se presuma relación de trabajo, aun cuando no se cuente con la suscripción de un contrato individual del trabajo, ya que basta que se haya manifestado la voluntad de las partes, para que se obligue a las partes a cumplir con ese vínculo laboral.

Los elementos esenciales de toda relación de trabajo son el consentimiento de los involucrados y el objeto; en cuanto a primero de los elementos, aun se mantiene cierta influencia del derecho civilista, pero que resulta útil al establecer que, con base en la libertad de trabajo que fue recogida desde la Constitución de 1917, los trabajadores lo serán solamente en forma voluntaria, por lo que a ninguna persona puede obligarse a prestar un servicio o desempeñar un trabajo en contra de su voluntad, salvo

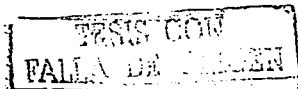
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

excepciones especiales de la ley como sería la imposición de una pena o sanción penal o el trabajo en favor del Estado en diversos eventos como la jornada electoral, el censo etcétera.

En cuanto al objeto de la relación, este se refiere tanto a la obligación del trabajador de prestar el servicio, como a la obligación del patrón de pagar el salario.

Un requisito esencial y genérico del objeto de la relación de trabajo es que el mismo sea posible física y jurídicamente, es decir que su ejecución se encuentre acorde con las normas jurídicas y las leyes de la naturaleza, de ahí que cualquier elemento del objeto de la relación de trabajo que incumpla con estas dos condicionantes, lo cual implica que dicho objeto sea imposible, lo que no implica que se surta una hipótesis de ineficacia o casual de inexistencia, sino que ocasiona, según el aspecto de que se trate, una consecuencia especial y diferente para cada caso específico; ejemplo de esto es cuando parte de los servicios que va a prestar el trabajador implique que tenga que violar una ley de la naturaleza, como sería la imposibilidad de volar, o bien que tuviera que trabajar jornadas de 16 horas diarias, en cuanto al salario existe la misma disposición si se ejemplifica con la determinación de pagar el cien por ciento del salario en vales de despensa o bien en la distribución del pago del salario entre diversas personas que no se constituyen en patrones, lo que provocaría la ineficacia de esta obligación pero no de la relación de trabajo originaria.

En cuanto a la limitación de los menores de edad para considerarse trabajadores, el artículo 123 de la Constitución Federal, consigna que no se

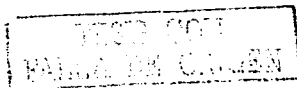


podrá utilizar el trabajo de los menores de catorce años, siendo esta disposición igualmente recogida por el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, al prohibir expresamente la utilización del trabajo de los menores de esta edad y ampliando esta protección al referirse a los mayores de catorce y menores de dieciséis cuando no hayan terminado su educación obligatoria, y requiriendo estos últimos, la autorización de sus padres o tutores para desempeñar un trabajo, tal y como lo contempla el artículo 23 de la misma ley en comento, redactado en los siguientes términos:

"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 de Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan."

Es claro que lo anterior, responde a una efectiva tutela de los derechos de los menores de edad, claro que es cuestionable el porque de la edad señalada, cuando en el plano del hecho (hecho), nos encontramos un genero o cantidad muy importante de menores de la edad antes señalada, los cuales prestan sus servicios en muy diversos trabajos, muchos de ellos, con los enormes riesgos para su seguridad física, como sea el caso de los llamados "diablos" en el antiguo mercado de la merced, los cuales soportan cargas, aun superiores a su propio peso, lo cual implica que se produzcan repercusiones a mediano plazo en su columna vertebral, pero el

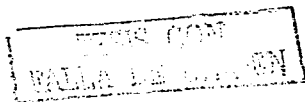


caso es que las edades de esos menores, es inferior a los catorce años, lo que significa que acorde a antes transcrito en el numeral 23 de la ley laboral, ni siquiera son trabajadores ni por excepción.

Mucho habrá que hacer en este rubro, porque los menores en los supermercados, los llamados "cerillos", también sus condiciones de trabajo, en la total incertidumbre jurídica, puesto que son "utilizados", como se fuesen trabajadores, puesto que prestan un trabajo personal subordinado, al recibir instrucciones del personal de las tiendas, quienes les imponen, horario, presentación y estén dispuestos a colaborar en otras actividades distintas para las que se les permite trabajar, por supuesto que no se reconoce relación de trabajo alguna, ya que se dice que su ingreso, no es cubierta por los dueños de la tienda, sino por el público consumidor que gratifica a los "cerillos", cuando cargan las bolsas de las compras al vehículo del comprador.

En los casos de contravenir el texto de la ley, el artículo 5º Constitucional contempla las siguientes causales de ilicitud expresa, mismas que sanciona con la ineficacia plena al considerar que no producirán efecto legal alguno, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos, cuando se establezca una cláusula o estipulación que contenga:

- I.- Trabajos para niños menores de catorce años;
- II.- Una jornada mayor que la permitida por esta ley;
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V.- Un salario inferior al mínimo;



VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

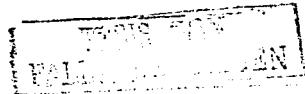
XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas para menores de dieciséis años; y

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquier de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

Finalmente en cuanto a la forma legal que debe revestir el acto jurídico general que de origen a las relaciones de trabajo, el artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito tratándose de relaciones jurídicas individuales, debiendo el escrito contener diversos apartados necesarios, contemplados en el artículo 25 de la ley de la materia, el cual establece lo siguiente:

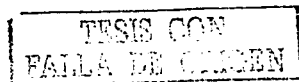


"Art. 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- 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 los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o 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 condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Es evidente, que la falta del contrato individual del trabajo, es imputable al patrón y que por tal motivo, ello no será obstáculo para reconocer que se presume la existencia de la relación de trabajo, a mayor abundamiento mediante este documento se tienen las condiciones en que se presta el trabajo personal subordinado, situación que por otra parte, resulta que de acuerdo con el contenido del artículo 804 de la ley en cita, le corresponde al patrón, cuando este 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;...”.

Complementariamente, en caso de no existir determinación del servicio que deba ser prestado, es decir en caso de ausencia de forma escrita en cuanto a la prestación del servicio, el artículo 27 de la ley, considera que el trabajador quedará obligado a efectuar todos los trabajos que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condiciones, cuando estos sean del mismo genero de los que forma el objeto de la empresa o establecimiento en que preste sus servicios.

1.4.2 RELACIONES COLECTIVAS.

El título séptimo de la Ley Federal del Trabajo denominado Relaciones Colectivas de Trabajo, se enfoca a estudiar los presupuestos e hipótesis específicas de la otra especie de relaciones de trabajo, las cuales derivan de la coalición, como el primer acto del que deriva una relación jurídico colectiva de trabajo.

La coalición es definida por el artículo 355 como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, mientras que el artículo 356 de la misma ley, determina que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Como consecuencia de lo anterior, las relaciones de trabajo colectivas son las que se generan entre un patrón o un sindicato de patrones y uno o mas sindicatos de trabajadores, por lo que implica la existencia de mínimo tres elementos subjetivos esenciales, a saber, el patrón interesado en la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

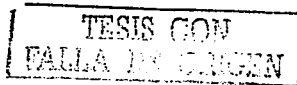
prestación del servicio, el trabajador que prestará el servicio, y el sindicato, ya sea patronal o de trabajadores enfocados en la defensa e los intereses de su gremio.

Ahora bien, la relación de trabajo colectiva tiene un solo origen o fuente de nacimiento, el contrato colectivo de trabajo, mismo que es definido por el artículo 386 como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Un elemento esencial de la definición contenida en el artículo 386 en comento, es que siempre se celebrará un contrato colectivo con un sindicato de trabajadores, pudiendo hacerlo un sindicato de patrones o un patrón en lo individual, de ahí que los trabajadores deberán necesariamente constituirse en un sindicato para poder estar en condiciones de participar en una contratación colectiva.

Como hecho generador, el contrato colectivo de trabajo contiene los mismos elementos esenciales y de validez que el contrato individual de trabajo, sin embargo se distinguen en cuanto a su contenido y efectos jurídicos; en cuanto a los elementos esenciales del contrato colectivo de trabajo, los elementos esenciales son el consentimiento y el objeto.

Si en las relaciones individuales de trabajo establecimos que el consentimiento como elemento esencial se puede expresar en forma expresa o tácita, en materia de contratación colectiva, siempre es necesario que el consentimiento de las partes se manifieste en forma expresa, es



decir por escrito y por triplicado, tal y como considera el artículo 390 en los siguientes términos:

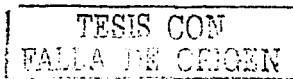
"Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta."

Debemos destacar finalmente, como lo señala la última parte del artículo citado, que la validez del contrato colectivo de trabajo nace a partir de que se celebra dicho acuerdo, pero condicionando su eficacia a que el mismo sea depositado ante la autoridad que corresponda, por lo que este depósito no es un elemento esencial del contrato sino como una condición suspensiva de la eficacia del mismo.

En lo que se refiere al objeto del contrato colectivo de trabajo, este tiene como esencia u objetivo el establecimiento del sistema normativo que es modelo a seguir en las relaciones individuales que se constituyen en la empresa⁸, es decir, es el conjunto de derechos esenciales que los

⁸ Cf. De Buen Lozano, Nestor DERECHO DEL TRABAJO, T. II, 6ta. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México, 1985, P. 781.



trabajadores tienen en relación con su fuente de trabajo y que les serán aplicados en sus respectivos contratos individuales para desempeñar el trabajo personal subordinado que les corresponda.

Mario de la Cueva ha sostenido que el objeto del contrato colectivo de trabajo incluye diversas partes:

- a) El elemento normativo, que son aquellas cláusulas que contemplan las condiciones individuales o colectivas para la prestación del servicio, siendo las primeras las que se incluirán en los posteriores contratos individuales, mientras que las segundas son las obligaciones del patrón para todos los trabajadores, como son prestaciones sociales que benefician a todos los trabajadores.
- b) El elemento obligatorio, que se refiere a las cláusulas del contrato colectivo de trabajo que tienen como objetivo asegurar el cumplimiento de aquellas que forman parte del elemento normativo.
- c) La envoltura, que Mario de la Cueva califica en dos vertientes, por un lado las normas sobre la vida del contrato y por otro las normas sobre el imperio del contrato; en términos generales la envoltura establece los elementos generales de ejercicio del contrato colectivo, es decir, la temporalidad, la vigencia territorial y las calidades de las personas a las que les afecta el contenido del mismo.
- d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias, que como se desprenden de su denominación implican cuestiones que no son parte central del contrato colectivo pero que se incluyen en el mismo acuerdo como parte de la determinación de los derechos y condiciones generales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

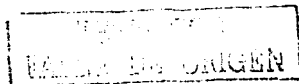
de trabajo, y que pueden referirse a tabulación de salarios, horarios, medidas disciplinarias, y demás.

En cuanto a los presupuestos de validez del contrato colectivo de trabajo, estos los podemos clasificar de la siguiente forma:

- a) La capacidad, cuyo estudio se divide según cada uno de los actores involucrados, mientras que si se trata de sindicatos de patronos y de trabajadores, la capacidad implicará, que en caso de representantes sindicales deben tener mínimo dieciséis años, como lo considera el artículo 372 fracción I de la ley, así mismo por tratarse de organismos colegiados, deben contar con las facultades de representación necesarias para el desempeño de su cargo.

- b) La licitud en el objeto, que como se ha señalado, al ser el objeto del contrato colectivo establecer las condiciones en que debe ejecutarse una relación de trabajo, por lo que si el contrato colectivo establece efectivamente estas condiciones, el objeto se entiende lícito, sin que la licitud de la actividad de la empresa o establecimiento afecte en la licitud del contrato colectivo de trabajo de mérito, pero debiendo tomar en cuenta lo señalado por el maestro de Buen en cuanto a la afectación de la licitud del objeto del contrato colectivo, al referirse a la siguiente reflexión:

“Podría ocurrir que determinados aspectos del contrato, ejem. La descripción de puestos, consignarán conductas ilícitas. Estas no tendrían validez, serían nulas de pleno derecho, de acuerdo con los principios que se consignan en los artículos 3º



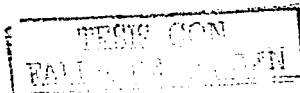
y 4º de la ley que, implícitamente exigen la licitud de la actividad.

También sería aplicable la última parte del art.5º produciéndose la sustitución de la norma ilícita por una norma legal, en este caso, lo dispuesto en el art. 27, a cuyo tenor 'si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.'⁹

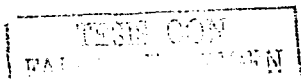
- c) La forma, como ultimo requisito de validez, en cuanto a que la ley establece, como ya se ha analizado que el contrato colectivo se celebre por escrito y por triplicado, so pena de nulidad.

Así mismo, se requiere como condición adicional para la eficacia del contrato que este sea presentado ante la autoridad competente, por lo que los efectos del mismo quedan supeditados a dar cumplimiento a esta condición legal que por si misma es necesaria para que la vigencia de este acuerdo colectivo de inicio.

⁹ Idem. P. 787.



CAPÍTULO SEGUNDO
PROCESO LABORAL



2. PROCESO LABORAL

2.1. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Entendido este como el procedimiento previsto en la Ley Federal del Trabajo.

2.2. PRINCIPIOS PROCESALES.

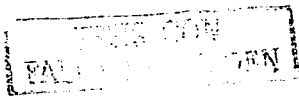
Preliminarmente podemos establecer que los principios procesales del Derecho del trabajo, como lo establece Lino Rodríguez Arias¹⁰, siendo el origen de los mismos, la inclusión del derecho del trabajo en el área del derecho social, dentro del cual se otorga un manto protector a la clase desprotegida, con el objeto de equilibrarla con la clase económicamente poderosa.

Por otro lado, Rafael De Pina¹¹, explica que por principios generales de derecho, debemos entender aquellos "criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presentan en la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador", por lo que en conjunción de las anteriores definiciones, podemos definir a los principios procesales del derecho laboral, como los criterios generales que rigen en el desarrollo de un proceso procurando en todo momento por objeto, señalar las reglas del desarrollo de un procedimiento laboral que sea consecuencia de un conflicto de trabajo.

Bajo esta vertiente, tanto la doctrina como la propia legislación del trabajo han establecido los parámetros rectores del llamado proceso laboral en –

¹⁰ Rodríguez Arias Bustamante, Lino. CIENCIA Y FILOSOFIA DEL DERECHO, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1962, Págs. 594-595, citado por Nestor de Buen, Op. Cit. Pág.36.

¹¹ De Pina Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO, 14ª. Edición, Editorial Porrúa, México 1985, pág.306.



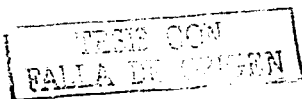
general, y que por lo mismo derivan tanto de la letra de la ley como de la interpretación jurídica de la misma, que si bien los diferentes doctrinarios de esta materia, le otorgan un grado de importancia diferente a cada uno de los principios del derecho procesal laboral, la eficacia de los mismos se encuentra inmersa en la determinación del legislador de reconocerlos e incluirlos dentro del cuerpo normativo regulador de la materia laboral, establecidos en los artículos 685 y 687, de la Ley Federal del Trabajo, mismos que textualmente establecen lo siguiente:

“Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

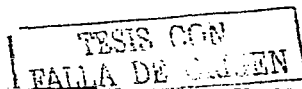
Quando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin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

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

Los artículos citados establecen como principios esenciales del proceso del trabajo, los siguientes:



- o **Publicidad.** Este principio implica que todos los procesos laborales deben ser abiertos al público, es decir pueden ser presenciados por cualquier persona, aunque no forme parte del conflicto planteado; la excepción a este principio se contiene en el artículo 720, en el cual se otorga a las autoridades de la Junta la facultad de ordenar que las audiencias sean a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.
- o **Gratuidad.** Con base en el contenido del artículo 17 de la Constitución General de la República, el servicio que prestan las autoridades judiciales, y analógicamente las laborales que tramitan procesos, carece de cualquier tipo de costo o gravamen, lo que se traduce en la ausencia de costas judiciales dentro del proceso laboral.
- o **Inmediatez.** Debido a la naturaleza de la materia laboral y a la composición tripartita de las juntas del trabajo, como autoridades laborales, los integrantes de la misma deben tener una directa comunicación con los litigantes, con el objeto de conocer e involucrarse en los asuntos sometidos a su consideración.
- o **Oralidad predominante.** Con el objeto de simplificar los tramites que implican el desarrollo del proceso laboral, se establece que la mayoría de las diligencias y actuaciones de las partes se desahoguen en forma oral y directa, lo cual implica también, cuando menos en teoría, que las partes estén en íntima relación con las autoridades, y que estas últimas también estén en posibilidades de adentrarse en el proceso para conocer la verdad de las pretensiones.



- o **A Instancia de parte.** Las autoridades laborales no pueden actuar de oficio, sino que necesariamente requieren la determinación de las partes de dar inicio o motivar la intervención de las autoridades, es decir, debe existir la solicitud de la parte interesada que mediante la presentación de un escrito inicial de demanda, motiva la intervención de las autoridades laborales para la solución de un conflicto.

La justificación de este principio deriva de que la autoridad únicamente debe intervenir en aquellos conflictos de suyo graves, que la parte que acciona el aparato de justicia considere tan importantes como para necesitar de esta intervención para obtener la solución del conflicto, impidiendo así que las autoridades de oficio conozcan de asuntos cuya trascendencia no es tal para las partes involucradas y que por ende no justifica que el aparato de justicia laboral se enfoque a solucionar este conflicto.

- o **Suplencia de la defensa del trabajador.** Como parte del derecho social, la Ley Federal de Trabajo protege a la clase trabajadora, otorgándole la suplencia de la queja, en aquellos asuntos en los cuales el trabajador solicita el cumplimiento de determinadas prestaciones pero que sean inferiores a las que realmente le correspondan, subsanando la autoridad las deficiencias e inconsistencias de la demanda, con el objeto de que mediante el proceso que se inicia, el trabajador obtenga plenamente la satisfacción de sus derechos y no solamente aquellos que en forma errónea hubiera solicitado en su escrito de demanda.

Este principio es parcial, tal y como se ha señalado en virtud de que únicamente aplica en beneficio del trabajador, cuando este sea parte

actora en el juicio laboral, y se encuentra restringido a aplicarse únicamente en la hipótesis derivada de que el trabajador omita solicitar todas las prestaciones que le corresponda conforme a la ley.

- o **Economía.** La necesidad social de otorgar a los trabajadores una protección adicional que les permita equilibrar sus posibilidades para enfrentar un litigio en contra de una clase normalmente poderosa, se ha traducido en este principio en cuya esencia se establece que el proceso laboral sea idealmente tan simplificado y breve, que evite una serie de gastos que son consecuencia de un juicio largo y complicado.
- o **Concentración.** Las autoridades laborales deben centrar su intervención al conflicto planteado únicamente, así deben resolver en forma específica en relación con los puntos controvertidos que se les plantea.
- o **Sencillez.** Las diligencias que integran un proceso laboral junto con el principio de la suplencia de la queja en favor del trabajador, implican que este procedimiento sea sencillo y fácil de entender, por lo que los tramites deben ser igualmente simples y accesibles para un trabajador, que idealmente no requeriría la participación de un experto en derecho que lo asista y asesore.
- o **Ausencia de formalidades procesales.** El objetivo de este principio es que en todas las diligencias que se desarrollen dentro de un procedimiento laboral, las partes puedan actuar sin necesidad de cumplir con determinadas formas establecidas, pudiendo estas



intervenir en los términos y con los mecanismos que sean más convenientes.

Finalmente el maestro Néstor de Buen³ considera doce principios procesales adicionales, que se encuentra implícitos en diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, siendo sintetizados por este autor, en los siguientes términos:

"a) Desigualdad procesal. Se pone de manifiesto a través de múltiples disposiciones de la ley.

b) Libre elección del foro para el trabajador (art. 700 - II).

c) Preclusión durante el proceso. (art. 738).

d) Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador. (arts. 771 y 772).

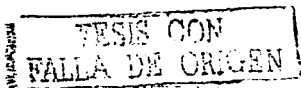
e) Admisión de todos los medios de prueba. (art. 776).

f) Libertad de interrogatorio. (art. 781).

g) Libertad probatoria del tribunal (art. 782).

h) Resolución en conciencia (art. 841).

i) Claridad y congruencia de los laudos (art. 842).



j) Fijación de la condena en cantidad líquida. (art. 843).

k) Irrevocabilidad de las propias resoluciones (art.848).

l) Revisión de los actos de ejecución (849)."¹²

2.3. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

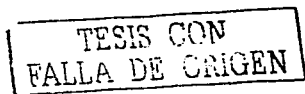
El Procedimiento ordinario contiene una regulación determinada, misma que se utiliza en la resolución de los conflictos laborales en general, encontrándose el mismo, considerado en cinco etapas fundamentales.

2.3.1. ETAPA INICIAL.

Con base en el principio de instancia de parte, todo procedimiento laboral, da inicio con la presentación de una demanda por parte de la persona que considera afectados sus derechos laborales, la cual se promueve ante la Oficialía de Partes Común o bien la oficialía de partes de la Junta Especial a la que corresponda o la Unidad receptora de la Junta que sea competente, la cual se encargará de turnar el escrito de demanda, ante la Junta Especial o el Pleno de la Junta cuando así corresponda.

Por disposición del artículo 872, la demanda deberá siempre presentarse por escrito, expresando los hechos en que se funden las peticiones del actor y pudiendo este acompañar las pruebas que considere pertinentes, asimismo deberán de acompañarse en forma suficiente y basta el número

¹² De Buen Lozano, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO, Op. Cit. Págs. 73/74.



copias de la demanda suficientes para emplazar a todos los demandados que hubiere.

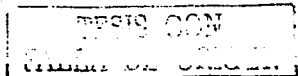
El artículo 873 le otorga a la Junta que reciba una demanda, un término de veinticuatro horas, contadas a partir de que reciba el escrito de demanda para dictar el acuerdo admisorio, y en el mismo se ha de señalar día y hora para que tenga verificativo la **audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas**, la cual deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya recibido el escrito de demanda.

El artículo antes citado determina que las partes deberán ser notificadas personalmente, con una anticipación mínima de diez días a la fecha de celebración de la audiencia antes mencionada, entregándose al demandado una copia cotejada de la demanda,

- **apercibiendo a los demandados de tenerlos por inconformes con todo arreglo;**
- **por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, en caso de inasistencia injustificada a la citada audiencia.**

Es claro que el apercibimiento mencionado conlleva una sanción para el caso de no cumplir con el requerimiento de cuenta, por lo que la autoridad laboral con las facultades que le han conferido las leyes, determina en su caso sancionar a las partes su incumplimiento.

El último párrafo de este mismo artículo, confirma el principio de suplencia de la queja, al determinar que en el caso de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, y si la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de



demanda, o bien si el trabajador ejercita acciones contradictorias, al admitir la demanda, se le prevendrá señalándose los defectos u omisiones en que haya incurrido, otorgándole un término de tres días para que los subsane.

En caso de que alguno de los demandados no fuere notificado con la anticipación mínima señalada, la Junta deberá señalar de oficio, nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, debiendo ser notificados personalmente únicamente los demandados que no hubieran sido notificados, por lo que el señalamiento de la nueva fecha surtirá efectos por boletín o en los estrados en la Junta para todos los involucrados que estuvieren formalmente notificados, aunque haya sido efectuada dicha notificación fuera de tiempo; en caso de que las partes concurren el día señalado, o bien cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hubieran sido notificados, la audiencia se desarrollará tal y como se encontraba programado.

Las etapas en que se desarrollara la audiencia, las contemplan los artículos 873 y 875, dividiéndola en tres fases:

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

Finalmente el último párrafo del citado artículo 875 determina que la audiencia dará inicio con la comparecencia de las partes que concurren a la misma, por lo que las que no hubieren asistido, podrán intervenir en el momento en que se presenten, pero siempre antes de que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

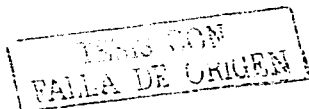
2.3.2. ETAPA DE CONCILIACIÓN.

El procedimiento seguido en la etapa conciliatoria lo establece el artículo 876, consignando para el desarrollo de la misma, las siguientes reglas:

- a) Obligación de las partes de acudir personalmente a la audiencia, sin la participación o asesoramiento de abogados patronos o apoderados, teniendo como justificación de esta medida el que las dos partes esencialmente involucradas en el conflicto puedan participar realmente de una verdadera conciliación que podría verse entorpecida por la asesoría, muchas veces tendenciosa de los abogados o apoderados de las partes.

Coincidimos con el sector de la doctrina que ha opinado que esta disposición vulnera el derecho de legítima defensa asistida de los particulares, además de que en muchas ocasiones son los abogados o los apoderados los más interesados en promover la conciliación entre las partes, las cuales pueden mantener sentimientos de animadversión que impidan dar nacimiento a un arreglo conciliatorio, por lo que en la actualidad esta restricción debe ser analizada a fondo para determinar la viabilidad de la misma.

- b) La Junta deberá dirigir los esfuerzos conciliatorios, proponiendo arreglos y exhortando a las partes a que procuren llegar a un arreglo satisfactorio, sin embargo la excesiva carga de trabajo de los encargados de promover la conciliación procesal, es tal que en muchas ocasiones, si las partes o sus abogados no procuran llegar a un entendimiento, la Junta da por terminada la etapa conciliatoria dictando



- un acuerdo en el sentido de que las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje.
- c) Cuando ha sido posible llegar a un arreglo conciliatorio, se da por terminado el conflicto y el convenio que se emita, una vez aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- d) Las partes tienen derecho, en una sola ocasión y de común acuerdo, a solicitar la suspensión y el diferimiento de la audiencia, debiendo la misma reanudarse dentro de los ocho días siguientes, quedando las partes debidamente notificadas de la nueva fecha con los apercibimientos de ley; El motivo por el cual se permite el diferimiento voluntario de la audiencia de conciliación es para que las partes puedan, dentro de un ambiente más cordial entablar conversaciones tendientes a llegar a un arreglo, acercando sus respectivas posiciones y escuchando el planeamiento de su contraria.
- e) Si dentro del desarrollo de la etapa conciliatoria, no es posible llegar a un entendimiento, se tendrá a las partes por inconformes, terminándose con este acuerdo la etapa respectiva y dando inicio a la etapa de demanda y excepciones.
- f) Finalmente, en caso de que las partes no hubiera acudido a la etapa de conciliación, se sancionará al litigante ausente, teniéndole por inconforme con cualquier arreglo y obligándolo a presentarse en forma personal en la etapa de demanda y excepciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3.3. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Los artículos 878 y 879 contiene las reglas de la etapa de demanda y excepciones, mismas que se establecen en la siguiente exposición metodológica:

- a) En la primera actuación de esta etapa, el Presidente de la Junta exhortará a las partes para que nuevamente procuren llegar a un arreglo conciliatorio, y en caso de que este no sea posible, dará inicio la denominada fase expositiva del juicio laboral.
- b) La fase expositiva da inicio con la exposición oral, por parte del actor del contenido de su demanda, ratificándola o modificándola, pudiendo inclusive incluir nuevas prestaciones, o bien, eliminar algunas de las establecidas en el escrito de demanda, pero en todo caso debiendo precisar los puntos petitorios.

En caso de que el actor sea el trabajador, y cuando no haya cumplido con la prevención que la Junta le hubiere hecho, podrá en esta etapa subsanar las irregularidades de su escrito de demanda.

Una vez terminada la exposición del actor, el demandado contestará la demanda, ya sea en forma oral o por escrito, oponiendo las excepciones y defensas que considere pertinentes, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos expuestos por el actor, contestándolos en forma categórica afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando estos hechos no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

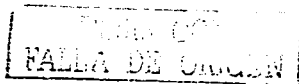
SESIÓN COP
FALLA DE ORIGEN

En caso de que se oponga la excepción de incompetencia, el demandado igualmente deberá contestar la demanda en la audiencia de mérito, ya que de lo contrario, si Junta se declara competente, se le tendrá por confesada la demanda.

La reconvencción se promoverá en el mismo acto de contestar la demanda, debiendo el actor contestar, ya sea en forma inmediata o bien solicitando a la Junta el diferimiento de la audiencia y posponiéndose su continuación para dentro de los cinco días siguientes.

Finalmente, si el actor al exponer su demanda únicamente la ratifica, el demandado deberá producir su contestación de inmediato, pero si el actor modifica su demanda inicial, el demandado podrá solicitar un termino adicional para contestar la demanda, debiéndose suspender la audiencia hasta el vencimiento del mismo.

- c) Contestada la demanda, se otorgará al actor el derecho de replica y al demandado el derecho de contrarréplica, respecto de los hechos y puntos de derecho controvertidos.
- d) Una vez terminada la contrarréplica del demandado, se concluirá con la etapa de demanda y excepciones, dándose inicio o en forma inmediata a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a menos que la controversia sea únicamente respecto de un punto de derecho, procediéndose a declarar cerrada la instrucción.
- e) El desarrollo de esta etapa de la audiencia se efectuará, a pesar de la ausencia de las partes, determinándose en caso de ausencia del actor con tener por reproducida y ratificada su demanda inicial,



impidiéndosele objetar la contestación y excepciones del demandado; en caso de que el ausente sea este último, se tendrá contestada la demanda en sentido afirmativo, pero conservando el derecho, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, de 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.

2.3.4 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

2.3.4.1 LAS PRUEBAS (Reglas generales)

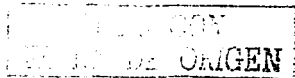
De acuerdo con el artículo 776 de la ley federal del trabajo, son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I confesional;**
- II documental;**
- III testimonial;**
- IV pericial;**
- V inspección;**
- VI presuncional;**
- VII instrumental de actuaciones;**
- VIII fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.**

Esta última fracción recoge una realidad de nuestros tiempos, pero puede prestarse a muchos abusos, ya que existen grabaciones telefónicas subterráneas o con instrumentos ocultos, fotografías compuestas, etc.

**TEMAS CON
FALLA DE ORIGEN**

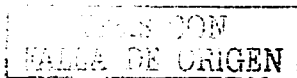
- o Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.
- o Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.
- o La junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.
- o Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.
- o Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzgue convenientes, y examinar los documentos y objetos de que se trate.
- o Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la junta de conciliación y arbitraje.
- o La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo 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 del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de ésta ley.
- I. constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
 - II. el contrato de trabajo;
 - III. duración de la jornada de trabajo;
 - IV. pagos de días de descanso y obligatorios;
 - V. disfrute y pago de las vacaciones;
 - VI. pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
 - VII. monto y pago del salario;
 - VIII. pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
 - IX. incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo

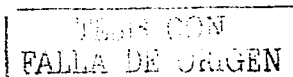


de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento, en cuyo caso, la junta deberá trasladarse al lugar donde aquella se encuentre para el desahogo de la diligencia.

2.3.4.2. De las pruebas documentales

Los medios de convicción que se ofrecen en la prueba documental, se refiere a la naturaleza de esta, es decir existen documentos públicos y documentos privados, siendo los primeros aquellos que no requieren de medio de perfeccionamiento alguno, toda vez que son expedidos por autoridad judicial o administrativa que cuenta con facultades para validar los mismos.

En tanto que los documentos privados, indiscutiblemente requieren que al ofrecerse estos como prueba, sean acompañados de todos sus elementos, tal y como lo menciona el artículo 780 de la ley laboral, incluyendo el medio de perfeccionamiento que deberá de ordenarse su desahogo, en el caso de que esta sea objetada en cuanto su autenticidad, sin embargo es de hacerse notar que de no ser así, es decir de no objetarse en la manera relatada, resulta recomendable se exija a la autoridad ordene el desahogo de su medio de perfeccionamiento, para que de esta manera se le conceda el pleno valor probatorio. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe publica, así como los que expida en ejercicio de sus funciones. Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la federación, de los estados, del distrito federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.



Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo de la ley laboral.

Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

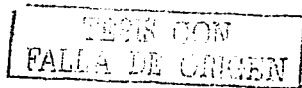
Si el documento privado consiste en copia simple ó fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsu o cotejo con el original; para éste efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsu se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en términos de la fracción VII del artículo 742 de la ley laboral.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia



para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma ó huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de la ley laboral.

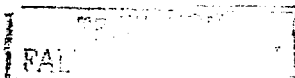
Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. si se trata de informes o copias, que debe expedir alguna autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente.

El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación de precisan:

I Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;

II Listas de raya o nómina del personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

III Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;



IV Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones I, 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.

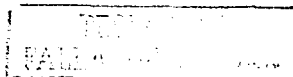
Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo, o compulsas, a solicitud del oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto de la residencia de la junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestas mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por éste medio deba ser perfeccionado.

Para que hagan fe en la república, los documentos procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las



autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la junta cuando a su juicio se justifique.

Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la ley laboral.

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

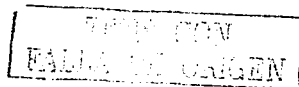
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las normas generales bajo las cuales se desarrolla la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las contempla el artículo 880 y pueden ser clasificadas de la siguiente forma:

a) Esta etapa da inicio con la actuación del actor ofreciendo las pruebas de su parte, relacionándolas con los hechos controvertidos que correspondan. Una vez que el actor ha terminado este ofrecimiento, corresponde el turno al demandado, el cual deberá ofrecer sus pruebas en las mismas condiciones que las de su contraria.

Inmediatamente después de que el demandado ha terminado su ofrecimiento de pruebas, tendrá derecho de objetar las pruebas de su contrario, para después otorgarle el mismo derecho al actor.

- a. Las partes tendrán derecho de promover un nuevo ofrecimiento de pruebas, pero únicamente cuando éstas se relacionen con las pruebas anteriormente ofrecidas por la contraparte y siempre que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas; de igual forma el actor podrá ofrecer nuevas pruebas, cuando de la contestación a la demanda se desprendan hechos desconocidos, encontrándose posibilitado a solicitar el diferimiento de la audiencia, misma que se reanuda dentro de los 10 días siguientes, y estar en condiciones de ofrecer las pruebas que correspondan a los hechos desconocidos.
- b. En cuanto a las reglas para el ofrecimiento de las pruebas, el artículo en comento remite a las disposiciones específicas del Capítulo XIII de Título Catorce, mismo que será analizado en el capítulo siguiente del presente trabajo de investigación.



- c. Una vez concluido el ofrecimiento de pruebas por ambos litigantes, la Junta dictará acuerdo admitiendo o rechazando cada una de las pruebas ofrecidas, por lo que ya no será posible ofrecer ni admitir nuevas pruebas, con excepción de lo consignado en el artículo 881 que se refiere a las pruebas que acrediten hechos supervenientes o tacha de testigos.

Terminada la tercera etapa de la audiencia inicial, el artículo 883 establece que se deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, misma que deberá ser dentro de los diez días hábiles siguientes, dictando las medidas pertinentes y necesarias, para la adecuada preparación de las pruebas que deban ser desahogadas el día de la audiencia señalada.

En caso de que el volumen o la complejidad de las pruebas, requiera que las mismas se desahoguen en mas de una audiencia, en el mismo acuerdo admisorio se señalarán todas las fechas en que éstas deban desahogarse, pudiendo inclusive alterarse el orden de su ofrecimiento, pero procurando en todo momento que primero se reciban las pruebas del actor y después las pruebas del demandado, pero limitando el período de desahogo de pruebas a un termino máximo de treinta días.

El desarrollo de la audiencia de desahogo de pruebas, lo contempla el artículo 884, estableciendo las siguientes reglas:

- a) Una vez iniciada la audiencia, se desahogarán todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que se inicie con las del actor y después las del demandando; en caso de que



alguna prueba no este debidamente preparada, se suspenderá la audiencia, debiendo reanudarse dentro de los diez días siguientes.

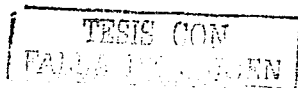
- b) Cuando las únicas pruebas pendientes por desahogar sean copias o documentos que las partes hubieren solicitado, no se suspenderá la audiencia, requiriendo la Junta a la autoridad correspondiente que le remita las copias o documentos a la brevedad.
- c) Terminado el desahogo de las pruebas, los litigantes tendrán derecho a que en la misma audiencia, se les reciban los alegatos de su parte.

Finalmente, después del desahogo de todas las pruebas y de que se reciban los alegatos formulados por las partes, el Secretario certificará que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, declarándose cerrada la instrucción y formulándose un proyecto de resolución, mismo que deberá estar listo dentro de los diez días siguientes.

2.4 LAUDO.

Como se señaló en el apartado anterior, una vez cerrada la instrucción el auxiliar procederá a formular por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, mismo que por disposición del artículo 885 debe contener, lo siguiente:

- a) Un extracto de la demanda, la contestación, la réplica y la contrarréplica, y cuando se hubiere formulado, un extracto de la reconvenición y la contestación de la misma.
- b) El señalamiento específico de los hechos controvertidos.



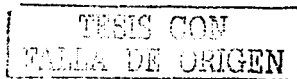
- c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y la relación de las mismas con los hechos que, en conciencia, se consideren probados.
- d) Finalmente las consideraciones que se deriven de las pruebas y alegatos que funden y motiven los planteamientos de las partes, así como los puntos resolutivos del laudo.

El artículo 886 determina que del proyecto de laudo se entrega una copia a cada integrante de la Junta, quienes tendrán un término de cinco días hábiles para solicitar que se efectúen aquellas diligencias que se hubieren dejado pendientes cuando se juzgue necesario el desahogo de las mismas, para el esclarecimiento del conflicto.

Una vez vencido el término señalado en el artículo 886, o bien agotadas las diligencias solicitadas, el Presidente de la Junta citará a los integrantes de la misma para la discusión y votación del laudo, debiendo esta sesión celebrarse dentro de los diez días siguientes al vencimiento del término señalado anteriormente.

Las reglas de la sesión de discusión y votación del proyecto de laudo, las consigna el artículo 888, destacándose la siguiente normatividad:

- a) Esta sesión dará inicio con la lectura del proyecto de resolución, de los alegatos de las partes y las observaciones formuladas por las mismas.
- b) Inmediatamente después, el Presidente abrirá la discusión del proyecto, para posteriormente proceder a la votación y declaración del resultado a cargo del Presidente de la Junta.

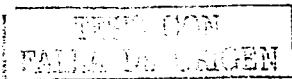


El artículo 889 determina que en caso de que el proyecto fuere aprobado sin adiciones o modificaciones, el mismo será elevado a la categoría de laudo, firmándose de inmediato por los integrantes de la Junta; pero en el caso de que se le hubieran hecho modificaciones o adiciones, se ordenará que el Secretario en forma inmediata redacte el laudo con base en los acuerdos asumidos, haciéndose constar el resultado en un acta, para posteriormente engrosar el laudo recabando la firma de los integrantes de la Junta que hubieren votado el asunto y entregándose al actuario para que en forma personal lo notifique a los litigantes.

Finalmente en cuanto a las características específicas del laudo emitido por la Junta, el artículo 840 determina el contenido que el mismo tendrá, siendo este artículo muy similar a lo establecido por el artículo 885 en relación con el proyecto de resolución, por lo que nos centraremos en destacar el contenido jurídico del laudo, mismo que se expone en el artículo 841 al señalarse que "los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

A su vez el artículo 842 consigna que los laudos deben cumplir con los principios de claridad, precisión y congruencia con las actuaciones de las partes, tal y como se ha concedido en prácticamente todas las materias procesales de nuestro sistema jurídico.

En cuanto a la actuación de las partes en relación con el laudo dictado, el artículo 847 les otorga un término de tres días para solicitar la



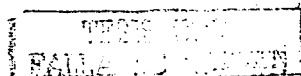
aclaración del mismo, respecto de errores o imprecisiones en algún punto, pero en cuanto a la inconformidad que el contenido del laudo provoque en los litigantes, el artículo 848 en forma tajante determina que las resoluciones emitidas por las Juntas no admiten ningún recurso, por lo que la única forma de impugnar los efectos del laudo de las autoridades laborales es mediante el juicio de amparo directo tramitado por violación a las garantías individuales o sociales de los litigantes, contando la parte afectada con un término de quince días para promover su demanda de amparo.

La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la junta, de conformidad con las normas siguientes:

- a. se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;
- b. el presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- c. terminada la discusión se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones o modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. en éste caso, el resultado se hará constar en acta.

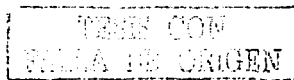


Engrosado el laudo, el secretario recogerá, en su caso, las formas de los miembros de la junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

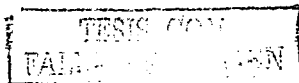
Si la junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la junta. la misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

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

Audiencia de conciliación, demanda y excepciones. comparecencia personal de las partes a la etapa de conciliación. el objeto de la etapa conciliatoria es promover la conciliación de las partes en conflicto; por tanto, la interpretación jurídica del vocablo " personalmente " a que se refiere la fracción I del artículo 876 de la ley federal del trabajo, debe entenderse en el sentido de que las partes concurren directamente ante la junta y no por conducto de apoderado, y que tratándose de personas morales éstas podrán hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la misma ley federal del trabajo; en éstas condiciones, aun cuando el representante de la demandada haya otorgado a determinados profesionistas poder general para pleitos y cobranzas y para actos de administración en el que se les confieren facultades para comparecer a juicio con carácter de representantes del mandante, tal personalidad concedida a dichos profesionistas no los



faculta para concurrir a la etapa de conciliación, por cuanto que, siendo esencialmente apoderados de la institución demandada, no tienen dentro de la relación laboral la representación del patrón a que alude el artículo 11 de la citada ley. tribunal colegiado del décimo tercer circuito.



CAPÍTULO TERCERO
JUICIOS LABORALES

TESIS COM
FALLAS EN JUICIOS

3. JUICIOS LABORALES.

3.1. JUICIOS LABORALES EN CONTRA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El presente trabajo de investigación se ubica principalmente en los juicios interpuestos en contra del Organismo Público Descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social, y la razón se explica por sí misma al exponer las facultades y atribuciones de ese Organismo Social que de conformidad con el artículo 123 Constitucional en su fracción XXIX establece lo siguiente:

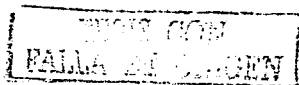
"...XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y familiares..."

Y es así que la Ley en comento, la cual regula al Organismo antes citado, en su artículo 2 señala que:

"...La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizado por el Estado..."

Pero además en el artículo 4 se dice:

"...El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos

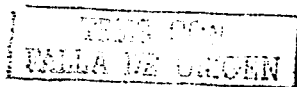


de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos..."

Finalmente el artículo 5 del ordenamiento en cita, fija que:

"...La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del Organismo Público descentralizado con personalidad y patrimonio propios denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente ley..."

De tal manera que es evidente que en el Instituto indicado, se tiene una de las tareas sociales más importantes para la población mexicana económicamente activa, por cuanto se trata de atender la salud de los trabajadores, atención hospitalaria en casos de accidentes de trabajo, en su caso conceder las pensiones por riesgo de trabajo que imposibiliten a los trabajadores a continuar prestando sus servicios, así como las demás prestaciones inherentes como se trata de la atención a la maternidad, guarderías, etc. Cabe hacer notar que hoy en día no solo son derechohabientes a las personas que cuentan con un contrato de trabajo, sino a todas aquellas que voluntariamente han solicitado los servicios de dicha Institución, aun cuando no tengan un patrón, por supuesto que los trabajadores de otras dependencias o Instituciones del Estado no se afilian al Organismo que nos ocupa, porque estos cuentan con sus propios servicios de salud, sea el caso de los trabajadores al servicio del Estado, que estos cuentan con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al servicio del Estado, o bien, los trabajadores del Organismo Público Descentralizado Petróleos Mexicanos, quienes tienen sus propios servicios de salud.



No se pretende en el presente capítulo, de manera alguna agotar todos los aspectos que la ley del Seguro Social comprende, sino únicamente se tocan aquellos aspectos relevantes que nos permitan enfatizar la importancia que significa para los mexicanos contar con un organismo público de jerarquía o de nivel como algunos administradores le llaman; y que por esa importancia el exceso de reclamaciones legales en materia laboral, de que es objeto debe preocupar a todos los mexicanos, ante todo en quienes de una u otra manera participamos en los procesos laborales, sobretodo cuando se advierte que en esas reclamaciones se aprecian incontables irregularidades propiciadas por las partes, que hacen presumir que de ajustarnos en sentido estricto a derecho, muchas de estas resultarían del todo improcedentes por carecerse de legítimo derecho para reclamar prestaciones de ese organismo, claro esta sin que esto se interprete como una opinión contraria a los intereses legítimos de los trabajadores, porque bien seguros estamos de las legítimas conquistas de estos, contando en estas la ley federal del trabajo, como conjunto normativo progresista y de avanzada.

Pero entonces habrá que destacar que el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene afiliados a la mayoría de los trabajadores del país, y que por ello con mayor razón, que las observaciones que se hagan a los procedimientos en estos prevalezca la transparencia y el derecho, como constantes de un estado que hoy por hoy se agrega a los procesos globalización que rigen el contexto mundial actual, y que en estos se exigen la calidad de los productos y por supuesto la mano de obra calificada, por lo tanto se hace necesario que todos los trabajadores mexicanos continúen con la protección a la salud, y a la previsión social públicas, por ser instituciones sociales indispensables y necesarias para la población en general.

De tal manera, que desde la perspectiva económica, el salario de los trabajadores en general resultaría insuficiente para cubrir los gastos que se originan en la atención de la salud, y acudiendo a instituciones privadas, ya que estas tal parece que siguen el curso señalado por sus similares extranjeras, sobre todo las de economías liberalistas en las cuales la atención a la salud tiene el precio que pueda pagar el poder adquisitivo de la persona.

3.1.2. Las prestaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, otorga tanto a sus asegurados, así como en su caso a los dependientes económicos de estos, diversas prestaciones las cuales se han clasificado como prestaciones en dinero, y prestaciones en especie.

3.1.3. De las prestaciones en especie.

La ley del seguro social en su artículo 56 establece:

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

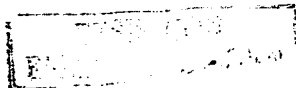
- a. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica:
- b. Servicio de hospitalización.
- c. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- d. Rehabilitación.

3.1.4. De las prestaciones en dinero.

Existen diversas disposiciones de la ley, por las cuales el Instituto Mexicano del Seguro Social, deberá conceder determinados porcentajes, equivalentes en dinero que se cubrirán en pensiones mensuales, tales son los casos de quienes sufran de un riesgo de trabajo, ya sea accidente o enfermedad profesional y que una vez comprobado tal supuesto un perito médico dictaminará el grado de incapacidad que imposibilite al trabajador para continuar prestando sus servicios normalmente, y entonces habrá nacido su derecho a recibir una pensión como la antes mencionada, pero si como consecuencia del riesgo citado se provoca la muerte, entonces los beneficiarios tendrán el derecho de recibir una pensión de viudez u orfandad.

Pero además, se prevé la posibilidad de obtener una pensión en los casos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Claro esta siempre y cuando cumplan con los requisitos que para cada uno de estos establece la propia ley en comento, la pensión mensual definitiva, tiene el carácter vitalicio, tal vez esto sea una razón que impulse a los trabajadores para pretender una pensión para dejar de trabajar asistiéndoles el derecho o no, aunque para ello emplean todos los recursos disponibles para lograrlo, ya sean económicos, o de cualesquier otra índole, no importa que para en las mas de las ocasiones "inventen" enfermedades o padecimientos que "no tienen" , "ni nunca antes han tenido", pero eso no importa, ya que alentados por abogados sin escrúpulos han colocado al Instituto Mexicano del Seguro Social en una condición en alto grado comprometida a la enorme cantidad de pensiones que "ha tenido que conceder".



3.1.3. Recurso de Inconformidad.

Seguramente una de las razones que para contener el creciente número de demandas interpuestas en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, se hizo necesario modificar la propia ley del Seguro Social, en sus artículos 294 y 295 de la ley del seguro social, mismos que a la letra señalan:

"Artículo 294. Cuando los patrones y demás sujetos obligados, así como los asegurados o sus beneficiarios consideren impugnabile algún acto definitivo del Instituto, acudirán en inconformidad, en la forma y términos que establezca el reglamento, ante los Consejos Consultivos Delegacionales, los que resolverán lo procedente."

"Artículo 295. Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto, sobre las prestaciones que esta Ley otorga, podrán tramitarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, debiéndose agotar previamente el recurso de inconformidad que establece el artículo anterior".

En tanto que la ley anterior, los artículos correlativos, a saber 274 y 275 disponían lo siguiente:

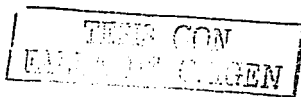
"Art. 274.- Cuando los patrones y demás sujetos obligados, así como los asegurados o sus beneficiarios consideren impugnabile algún acto definitivo del Instituto, acudirán en inconformidad, en la forma y términos que establezca el reglamento, ante el Consejo Técnico, el que resolverá lo procedente."

"Art. 275.- Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto, sobre las prestaciones que esta Ley otorga, **podrán ventilarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de agotar previamente el recurso de inconformidad que establece el artículo anterior**".

Por lo tanto la modificación aludida apunta a establecer de manera obligatoria a todos los reclamantes de agotar previamente el recurso en cuestión, antes de concurrir a los tribunales laborales, situación que ha de interpretarse como un filtro y permear el número de reclamaciones ante ese Instituto.

Cabe decir que en principio, las reclamaciones que fueron presentadas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, después de haberse dado a conocer la modificación antes descrita, no fueron admitidas por esa autoridad laboral, lo cual provocó que los reclamantes impugnaran tal determinación en vía de amparo, ante los tribunales de justicia federal, finalmente se produjo en contradicción de tesis un criterio de jurisprudencia que ordenó que "...las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje no desechen o no tramiten las reclamaciones laborales de inicio, sino que tal situación al hecho de haber o no agotado el recurso de inconformidad que nos ocupa se analice al resolver el asunto..."

Entonces, ahora las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, admiten para resolver al final, y por supuesto en los casos en que de autos se aprecie que se agotó previamente el recurso de inconformidad aludido, el laudo que se pronuncia determina la **absolución del Instituto demandado**.

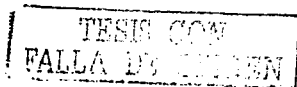


Mientras los asegurados o beneficiarios de estos, solicitan el amparo y protección de la justicia federal, ante los tribunales Colegiados de Circuito en materia del Trabajo, respecto de la absolución antes dicha, las Juntas especiales ocho y ocho bis, nueve y nueve bis, de la Federal de Conciliación y Arbitraje, continúan recibiendo una importante cantidad de demandas laborales.

Las irregularidades, producto seguramente de la antes señalada corrupción o por lo menos es fuerte la presunción en este sentido, puesto que en el desarrollo de la secuela procesal laboral se advierte que el procedimiento queda sujeto en ocasiones a la discreción de alguna de las partes y en el mejor de los casos de ambas partes, que con métodos o técnicas indebidas retardan el procedimiento, alterando con ello las actividades de las juntas para expedir una justicia pronta, pero en que consiste esa actitud retardataria, que por cierto no es la única, sino una de tantas, ya que como antes se ha dicho en el procedimiento laboral pueden ocurrir una cantidad indeterminada de irregularidades.

3.2. El tercero interesado llamado a juicio.

En el procedimiento ordinario laboral al que se ha hecho referencia, se demanda al Instituto Mexicano del Seguro Social por parte de los trabajadores en activo o bien jubilados por los patrones quienes los incorporaron a dicha Institución y que en virtud de la **Subrogación** es decir la sustitución de las obligaciones que le correspondieren al patrón en cuanto a las prestaciones de previsión y seguridad social, antes indicados. De tal manera que los derechohabientes o sus beneficiarios reclaman dichas prestaciones al Instituto por supuesto al caso de pretender alguna de las pensiones que otorga la propia ley del seguro social, pero se deja de lado



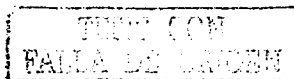
en la reclamación al patrón, es decir por regla general no se demanda, sin embargo ya en el desarrollo de la secuela procesal y en virtud de que el Instituto Mexicano del Seguro Social, debe ubicar al trabajador reclamante entonces se solicita se llame como presunto tercer interesado a juicio, al patrón que dice el reclamante le prestó sus servicios personales subordinados. Por lo merece atender los aspectos y consideraciones jurídicas que representan el llamamiento de un tercero posiblemente interesado a juicio.

Ahora bien, la ley federal del trabajo refiere en su artículo 690 el llamamiento a presunto tercer interesado a juicio, siendo esta disposición única, sin abundar respecto de cómo? y porqué? se pretenda el llamamiento, ya que el ordenamiento laboral únicamente sostiene que a dicho presunto tercero interesado le pueda parar perjuicio la resolución que recaiga al juicio laboral de que se trate.

Pero que es en sí el llamamiento a juicio como presunto tercer interesado?.

En todo proceso, intervienen invariablemente dos partes: el ó los actores y el ó los demandados, pero simultáneamente otras personas ya sean físicas ó morales pueden verse afectadas como antes ya se dijo, en la resolución de la litis, en éstos casos éstas pueden ser llamadas a participar en él y hacer que el resultado del litigio varíe.

El tercero interesado al que hacemos referencia, se convierte en parte, en razón a la facultad que éste tiene de defender sus propios intereses que son puestos en juego dentro del procedimiento, por lo que forma parte del mismo manifestando su interés de acuerdo a las circunstancias.



Al respecto podemos transcribir la definición que nos aporta el maestro Eduardo Pallares¹³:

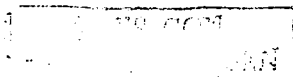
Denuncia de Terceros.- Esta figura procesal da lugar a uno de los casos de litis consorcio y consiste en que el demandado pide se cite a un tercero que también pretende tener derecho sobre la cosa que se reclama en juicio...Es la hipótesis de que, estando pendiente un pleito acerca de un crédito, hay un tercero que afirma ser el acreedor. Entonces el demandado denuncia la existencia del litigio al tercero para que intervenga en la causa al tiempo que deposite el importe de la deuda para que sea entregada al que venza."

Esta limita su comentario al Tercero interesado como si únicamente fuera en los casos del actor o coactor y no refiere al caso de demandado o codemandado, sin embargo, no es útil para conocer.

A continuación se transcribe una ejecutoria en la cual no hace esa limitación y refiere al tercero interesado como "parte" en el proceso, dejando entender que puede actuar como actor o demandado".

TERCEROS, LLAMAMIENTO A LOS, EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. El hecho de que el demandado en el procedimiento laboral haya sido quién pidió que se llamara a juicio a otras personas interesadas, no lo faculta para desistir de su petición una vez que dichas personas han sido legalmente emplazadas e intervenido en el procedimiento. Lo anterior de conformidad con el contenido del artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que consigna la figura jurídica del llamado "tercero interesado", y tiene por objeto que cuando se llame a juicio a una persona con ese carácter y esta se haga oír en defensa de sus propios intereses, y si manifiesta su interés en el juicio, la misma se -

¹³ Pallares, Eduardo. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL., Edit. Porrúa, México. Pág. 144
80



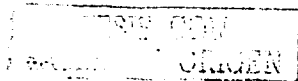
convierta en parte y quede sujeta al resultado del juicio, razón por la cual la voluntad de un particular carece de eficacia para destruir esa relación procesal.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO, Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo II, Segunda parte.- 2, P. 581.

Esto no limita al tercero interesado que puede convertirse en actor o demandado, procediendo a ejercer acciones u oponer excepciones, fungiendo como parte en el proceso laboral, aún incluso existe una confusión en cuanto al llamamiento a tercero, en donde no saben como intervenir, si como actor o codemandado, tal y como lo ilustra la siguiente ejecutoria.

DERECHO DE PREFERENCIA, ACCION PARA EL RECONOCIMIENTO DEL, NO DEDUCIDA POR TERCERO INTERESADO LLAMADO A JUICIO. CONDENA IMPROCEDENTE.- Si un tercero interesado comparece a Juicio a solicitud del patrón, por que lo considera con mejor y preferente derecho a ocupar la plaza reclamada por el actor, y aquel al intervenir en el procedimiento, se limita a oponer excepciones respecto de las acciones que se ejercitaron en la Demanda inicial, sin demandar el reconocimiento de ese derecho, la Junta al emitir el Laudo correspondiente, no puede condenar al demandado a otorgarle la plaza en cuestión, ya que ello equivaldría a deducir pretensiones que no fueron hechas valer en el juicio.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la federación, Octava Época, tomo VII Junio P. 252



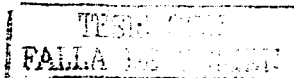
De la tesis anterior, se desprende que el Tercero interesado, según su visión de lo que le puede afectar actúa, ya sea como actor ejerciendo acciones o como demandado oponiendo excepciones o por otra parte al convertirse en alguna contienda entre trabajadores que tienen un interés mutuo pueden ejercer acciones y oponer excepciones que le favorezcan según sea el caso que limiten el derecho del otro trabajador actor o que resalten su acción y su preferencia de derecho sobre lo reclamado.

No todos los juicios que se plantean ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje derivan de un despido y por el cual se ejercita acciones de reinstalación o indemnización. Aun cuando son los más comunes existen otro tipo de juicios generados por diversas acciones en las que existen un actor y uno y varios demandados y posibles terceros interesados que puedan intervenir en el proceso.

Expuesto lo anterior para llegar a las conclusiones en este Capítulo iniciamos analizando lo que es el interés jurídico que nos ayude a explicar y entender el porque existe la figura de los terceros interesados y derivado de ellos, el determinar quienes tienen que ser llamados a juicio como tercero y convertirse, según el caso en partes en el juicio laboral por ello, exponemos diversos hipótesis de las personas que pueden intervenir en el procedimiento.

En algunos casos el tercero interesado si puede ser afectado por la resolución emitida por la Autoridad, por lo que a continuación son emitidos comentarios referentes con este punto de vista.

El artículo 690 de la Ley Laboral, que a la letra dice: las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto,

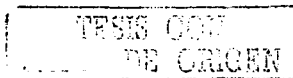


podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamadas a juicio por la junta.

De modo que para intervenir en un juicio necesariamente se tiene que demostrar o comprobar el interés jurídico, a efecto de defenderse el juicio buscando una absolución.

CHIOVENDA...La doctrina ha tratado de fijar algunos caracteres generales del interés en obrar, se han confundido problemas que corresponden a otra materia. Discutiéndose, por ejemplo, si el interés de obrar es patrimonial o si puede ser inmaterial o espiritual, se confunde la existencia de un bien garantizado por la Ley con la cuestión sobre el derecho conseguido en juicio afirmándose que el interés de obrar y de ser personal, y examinado las pretendidas excepciones a esta regla entra en el campo de la legitimación AD-CAUSAM. Pretendiendo que el interés puede ser actual y sólo excepcionalmente debe ser futuro, se dice cosa inexacta, porque el interés debe ser siempre actual...habitualmente, se dice que el interés de obrar debe ser legítimo y jurídico. Con esto se quiere decir que para obrar en juicio conviene que exista un estado de derecho contrario a derecho. Eso no siempre es necesario...la Doctrina de Hugo Rocco es más sutil y en ella se distingue dos clases de intereses el primario y el secundario. El primario consistente en el derecho mismo de acción principal, considerando como Derecho Público autónomo y abstracto, de acudir a los Tribunales para obtener una resolución. El secundario es el obtener una sentencia favorable a quien promueva.¹⁴

¹⁴ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Editorial Porrúa, México 1990, págs. 1939 y 1940.



Considerando lo que nos dice Chioventa, el interés se relaciona con el campo de la legitimación ad-causam, por ello, analizamos los conceptos de legitimación activa y legitimación pasiva.

La Legitimación Activa

Esta figura se caracteriza, en ser el titular del derecho del que reclama su cumplimiento ante los tribunales jurisdiccionales.

Concepto corroborado por la tesis de jurisprudencia 75/97, aprobada por la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión privada del 3 de Diciembre de 1997, que a la letra dice:

LEGITIMACION PROCESAL ACTIVA. CONCEPTO.- Por legitimación procesal activa se entiende la potestad legal para acudir al órgano jurisdiccional con la petición de que se inicie la tramitación del juicio o de una instancia. A ésta legitimación se le conoce con el nombre de ad procesum y se produce cuando el derecho que se cuestionara en el juicio es ejercitado en el proceso por quien tiene aptitud para hacerlo valer, a diferencia de la legitimación ad causam que implica tener la titularidad de ese derecho cuestionado en el juicio. La legitimación el proceso se produce cuando la acción es ejercitada en el juicio por aquél que tiene aptitud para hacer valer el derecho que se cuestionará, bien porque se ostente como titular de ese derecho o bien porque cuente con la representación legal de dicho titular. La legitimación ad-procesum es requisito para la procedencia del juicio, mientras que la ad-causam lo es para que se pronuncie sentencia favorable.



JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

27

JUNTA ESPECIAL NUM. OCHO BIS
EXPEDIENTE NUMERO: 1591/98
ONORIA CORDOVA SANCHEZ
=VS=
I.M.S.S.

----- En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las ONCE HORAS DEL DIA SEIS DE OCTUBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO, día y hora señalados para la celebración de la audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, comparece por la parte actora el actor personalmente asistido por su apoderado C. DANIEL DAVALOS PADILLA, Procurador Auxiliar Federal de la Defensa del Trabajo, por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, comparece su apoderado y representante legal LIC. MIGUEL ANGEL MORENO PONCE, quien acredita su personalidad en términos del testimonio notarial Número 93,560, pasado ante la fe del Notario Público No. 64 del D.F. LIC. LUIS GONZALO ZERMENO MAEDA, misma que se exhibe en copia certificada y copia simple para que previo cotejo y certificación que se haga entre las mismas, se me devuelva la primera y la segunda sea agregada a los autos del juicio en que se actúa debidamente certificada -----

ESTANDO LEGALMENTE INTEGRADA LA JUNTA Y ABIERTA LA AUDIENCIA POR EL C. AUXILIAR.-----

ABIERTA LA ETAPA DE CONCILIACION.-----

LA JUNTA ACUERDA Por celebrada y cerrada la etapa conciliatoria, toda vez que no comparece el actor personalmente a la presente etapa, se le tiene por inconforme con todo arreglo conciliatorio, debiéndose continuar en la etapa de Demanda y Excepciones, la cual se declara abierta de conformidad con los artículos 876, 878 y 879 de la Ley Laboral.- Notifíquese y continúese con la audiencia -----

ABIERTA LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.-----

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO: Que solicito a esta H: Junta me sea reconocida la personalidad en términos de la carta poder que corre agregada a fojas 4 de autos de fecha 27 de Abril de 1998 y con la misma hago mio el escrito inicial de demanda por estar elaborado y signado por diverso apoderado el cual consta de 3 fojas útiles escritas por una sola de sus caras de fecha 27 de abril de 1998, ratificándolo y reproduciéndolo en todas y cada una de sus partes para todos los efectos legales a que haya lugar -----

EN USO DE LA PALABRA EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DIJO: Que primeramente solicito se me reconozca la personalidad en términos del testimonio notarial exhibida y con tal carácter doy contestación a la demanda interpuesta en términos de un escrito de 8 fojas útiles escritas por un solo lado de sus caras de fecha 26 de Agosto del año en curso permitiéndome aclarar el hecho 1 en cuanto a que la actora si se encuentra -----

RECIBIDA CON
FOLIA DE ORIGEN

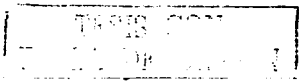
84-A

28

inscrito en el régimen que imparte mi representado con el número de afiliación que indica, asimismo me permito solicitar a esta H. Junta llame como Tercer Interesado al presente juicio a la empresa denominada OPERADORA DE RESTAURANTES I.M.I. S.A. DE C.V. quien tiene su domicilio en Av. Del Valle, Delegación Benito Juárez, C.P. 03100 a efecto de que le pare perjuicio el presente juicio y esté a las resultas del mismo, dado que puede verse incrementado su índice de siniestralidad conforme a la Ley del Seguro Social, una vez hecho lo solicitado ratifico y reproduzco mi escrito de contestación así como lo manifestado en la presente acta para todos los efectos legales a que haya lugar, aclarando que lo que está escrito en tinta negra tiene validez. -----

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO: Que en via de réplica y atento a lo manifestado en el cuerpo de la presente como en su escrito de contestación de demanda, en primer término es de señalar por lo que respecta a su cuestionamiento previo sobre los artículos 294 y 295 de la Nueva Ley del Seguro Social en cuanto al recurso a que presuntivamente debió agotar la actora del presente juicio, al efecto procede decir que sus excepciones, defensas, derecho y criterios jurisprudenciales que vierte resultan ser improcedentes, toda vez que esta H. Autoridad se apego a los extremos señalados por los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal, quedando como prueba de ello la presente comparecencia de la demandada en esta fecha y que acepta el contenido del auto de radicación y emplazamiento a audiencia como se desprende a fojas 5 de los presentes autos en base al documento de fecha 6 de agosto del año en curso, el cual a la vez reúne los extremos señalados por el artículo 17 Constitucional y como consecuencia de ello resulta ser la cuestión previa que plantea la demandada improcedente ya que no interponga incidente conforme a derecho alguno. A mayor abundamiento es de hacer notar que la parte actora le resulta ser aplicable la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973 ya que se encuentra inscrito en el régimen obligatorio de la demandada desde el año de 1987 como se señala en el hecho 1 del escrito inicial de demanda y el recurso que se pretende se debe de aplicar a las personas que son registradas por primera vez, por lo que además es de hacer notar que el recurso que se refiere los artículos 294 y 295 de la Nueva Ley del Seguro Social ES DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO por lo que resulta improcedente el mismo. En relación a su contestación a la demanda, es procedente señalar que de su contenido, resulta ser subjetivo y unilateral la cual carece de valor probatorio pleno, ya que la verdad de los hechos es la contenida en el escrito inicial de demanda, por lo que sus excepciones, defensas, derecho y criterios jurisprudenciales que vierte son improcedentes ratificando y reproduciendo en obvio de ociosas repeticiones en todas y cada una de sus partes el escrito de demanda ya que es la verdad conforme a derecho y lo que en justicia reclama la parte actora que se hace a derecho y lo que en justicia reclama la parte actora que se hace a derecho y lo que en justicia reclama la demandada en forma especial es de hacerse notar que no existe tal ya que los derechos adquiridos por los trabajadores son irrenunciables a los señalados por el artículo 280 de la Ley del Seguro Social aplicable hasta el 30 de junio de 1997 y que es la que le corresponde al actor aplicarle, por lo tanto se reitera que los criterios jurisprudenciales que hace valer sobre este punto en particular como sus excepciones y defensas son improcedentes, remitiéndome en via de réplica a lo manifestado en mi escrito inicial de demanda. Por lo que hace al llamamiento del Tercer Interesado solicito a esta H. Junta se le perciba a mi contraparte en el sentido de que si resultase falso o inexacto el domicilio proporcionado para que sea emplazado y notificado el medio nado tercero se debe de considerar como no realizado dicho llamamiento. -----

EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DEL I.M.S.S. DIJO: Que solicito se desestimen las manifestaciones de mi contra parte por tratarse de apreciaciones subjetivas carentes de fundamentación legal, en virtud de que



843

29

en primer lugar lo manifestado en mi escrito de contestación se desprende la verdad de los hechos, relacionándose con todos y cada uno de los puntos del escrito de demanda tanto de las prestaciones, hecho y derecho que invoca mi contrario, por ser infundados y carentes del hecho generador que le diera origen para presentar dicho reclamo a esa H. Junta, resultando improcedente que mi contra parte pretenda fundar su acción en los artículos 3º, quinto y undécimo transitorios de la Ley del Seguro Social vigente a partir del 1º de julio de 1997 ya que estos artículos refieren a la forma de pago, más no al procedimiento, por lo que para demandar prestaciones como la del presente juicio es requisito indispensable se agote previamente el recurso de inconformidad establecido en los artículos 294 y 295 de la Ley del Seguro Social, resultando aplicable por analogía la jurisprudencia sostenida por el Octavo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito dictada en los amparos directos números 503/94, 800/96, 822/96, 57/97 y 10/97 bajo el rubro "RECURSO DE INCONFORMIDAD DE JUICIO EN MATERIA PROCESAL" y la jurisprudencia que lleva por rubro "IRRETROACTIVIDAD DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL emitida por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito IV 3º, J/34 haciéndose también notar, que el recurso de inconformidad que se hace valer en vía de excepción y que se encuentra prevista en los Arts 294 y 295 de la Ley del Seguro Social vigente, en donde derivan los requisitos de procedibilidad y definitividad de la Ley, este mismo recurso de inconformidad se encuentra previsto en la Ley del Seguro Social derogada por lo que esta H. Junta deberá tener presente a mi representado de todas y cada una de las prestaciones que se le reclaman ya que el actor hasta la presente fecha se ha abstenido de agotar el recurso referido, así como también ha incumplido con las obligaciones que le impone la Ley que rige tanto a mi representado como los asegurados por ella, es decir, no se ha sometido a los exámenes y tratamientos médicos que establece tanto la Ley derogada como la vigente, por lo que resulta que se deja en estado de indefensión a mi representado para determinar si el actor es portador de algunas de las enfermedades que menciona, asimismo se hace notar que esta H. Junta que la aplicación de la Ley vigente no le causa ningún perjuicio al actor, toda vez que al recurrir que menciona mi contraria no tiene carácter administrativo, sino es un requisito que emana de la Ley del Seguro Social vigente así como la derogada, por lo que no se viola ningún artículo Constitucional como lo menciona, sino lo que se reclama es la aplicación de los principios de definitividad y procedibilidad que emanan de ella, además de que el actor no ha acreditado padecer alguna de las enfermedades que menciona por lo tanto carece de la debida fundamentación y motivación, dado que mi representado no ha emitido acto o resolución definitiva para que haya generado el derecho al actor de reclamar o impugnar dichas resoluciones ante esta H. Junta, además de que no se le aplica retroactivamente la ley en virtud de que su escrito de demanda fue presentado el día 30 de abril de 1998, tal y como se acredita con el sello de recibido del Departamento de Archivo y Correspondencia, Oficialía de partes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en vigor en la nueva Ley del Seguro Social, por lo que se reitera que se deberá de absolver a mi representado de las prestaciones que se reclaman.....

LA JUNTA ACUERDA - Por celebrada y cerrada la audiencia en su etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES, - Se reconoce la personalidad del C. DANIEL DAVALOS PADILLA, y demás personas que se mencionan en la carta poder que corre agregada a fojas 4 de los autos como apoderados legales del actor y con tal personalidad se le tiene reproduciendo y ratificando su escrito inicial de demanda en el cuerpo de la presente acta. - Asimismo se reconoce la personalidad del LIC. MIGUEL ANGEL MORENO PONCE, como apoderado y representante legal del INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, en terminos del Testimonio Notarial Número 93,560, pasado ante la fe del LIC. LUIS GONZALO ZERMENO MAEDA, Notario-Publico No. 64 del D.F., el cual exhibe en copia certificada y copia fotostática simple y previo cotejo y certificación que se realice de la copia simple con la copia

TESTES CON
FALLA DE ORIGEN

840

30

certificada devuélvase ésta última al interesado previa razon de recibo quede asentada en autos y con tal personalidad se le tiene dando contestación a la demanda en términos de un escrito constante de 8 fojas útiles de ésta fecha por una sola de sus caras el cual se ordena agregar a los autos para los efectos legales a que haya lugar. Teniéndose por hechas la réplica y contraréplica de las partes en la presente acta. Toda vez que el I.M.S.S. llama como presunto tercer interesado a la empresa OPERADORA DE RESTAURANTES I.M.J. S.A. DE C.V., por lo que con fundamento en el artículo 690 de la Ley Laboral se señalan las ONCE HORAS DEL DIA CUATRO DE DICIEMBRE DEL AÑO EN CURSO. Para que tenga verificativo la audiencia en la que se escuchara al PRESUNTO TERCER INTERESADO, ya mencionado para que manifieste si tiene interés o no en el presente juicio apercibido para el caso de no comparecer el día y hora que se indica, no obstante estar debidamente notificado, de que, estará a las resultas del presente juicio, por lo que una vez que se escuche al presunto tercer interesado las partes ofrecerán pruebas en el fondo del negocio en la etapa respectiva, apercibidas en términos de los artículos 873, 880 a 884 de la Ley Laboral. Se comisiona al ser octario de esta junta para que notifique al Presunto Tercer Interesado en el domicilio señalado en la presente acta. NOTIFIQUESE. Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y al calce los Q.C. Representantes que integran la Junta Especial Número Ocho Bis de la Federación de Conciliación y Arbitraje - DOY FE -----

ACTUARIO (NOTAL TERCER INT)

LIC. JAS. OIRI

TESIS COPIA
 LA JUNTA ESPECIAL

840

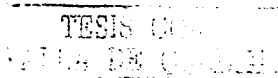
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 9ª Epoca, Tomo VII, Enero 1998, P. 351.

La legitimación pasiva.

Es la identificación del obligado por ser el titular de la obligación reclamada ante un órgano jurisdiccional, esto es que si se demanda a una persona moral o física y ésta es la obligada a responder sobre lo reclamado, resulta ser el legitimado pasivo.

Por tanto, si la persona física o moral no es la obligada a responder lo reclamado, se puede defender y excepcionar, haciendo valer que no es el obligado a cumplir lo reclamado, presentando su defensa en el sentido que no es él **legitimado pasivamente ad causam para responder del cumplimiento de la obligación que se demanda, por no ser la titular de la misma, que es lo que le daría la legitimación pasiva ad causam.**

LEGITIMACIÓN PASIVA AD CAUSAM Y AD PROCESUM. Si la persona contra la que se endereza la demanda no es aquella que tiene a su cargo el cumplimiento de la obligación demandada, estará legitimada ad procesum, para actuar en el juicio, dado que se está entablando en su contra y tiene la ineludible necesidad de defender jurídicamente, **pero ello de ninguna manera la estará legitimando pasivamente ad causam para responder del cumplimiento de la obligación que se demanda, por no ser la titular de la misma, que es lo que le daría la legitimación pasiva ad causam.** Precedente: amparo directo 445/89, Julian Torres Pulido, 20 de Septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís. Secretaria: María del Rocío. F. Ortega Gómez.



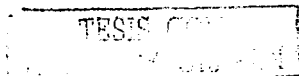
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO .
Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo IV, Segunda
parte. 1, P. 312.

Así también la siguiente Ejecutoria nos ilustra sobre lo que es el legitimado pasivo, identificándolo como el titular de la obligación.

PERSONALIDAD EN EL DEMANDADO, EXCEPCION DE FALTA DE, Y FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA. SON CUESTIONES JURIDICAS DISTINTAS. La excepción de falta de personalidad en el Demandado estriba en la inexistencia de un presupuesto procesal consistente en que dicho demandado no tiene el carácter o la representación con la cual se le demanda; de proceder la excepción, los efectos son que no se tenga por entablada la relación procesal sin perjuicio de que esta se establezca posteriormente, al subsanarse el defecto por tratarse de una excepción dilatoria. **Pero si lo que se argumenta es que el demandado no es la persona obligada, esto implica alegar falta de legitimación pasiva, la cual constituye un requisito constitutivo de la acción sobre el cual debe resolverse en la sentencia.**

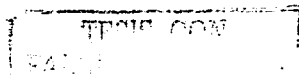
TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO, Semanario Judicial
de la Federación, Séptima Época. 187-192, Sexta Parte, P.107.

Así concluimos, que el interés jurídico para un legitimado activo radica en ser el titular de un derecho o de reclamar esa titularidad sobre otros interesados que debe hacerse valer en el litigio ante el Órgano Jurisdiccional, conteniendo para obtener ese beneficio; en tanto que, para un legitimado pasivo en el interés jurídico consistente en ser la persona obligada a responder sobre lo reclamado ante una Autoridad Jurisdiccional



concurriendo a juicio a defender sus intereses para obtener una resolución o sentencia absolutoria.

Finalmente ha de agregarse que en el juicio laboral contra el Instituto Mexicano del Seguro Social, se justifica el llamamiento como presunto tercer interesado al patrón, toda vez que este cuenta con la información sustancial que servirá al Instituto localizar al trabajador como derechohabiente.



CAPÍTULO CUARTO
SECUELAS PROCESALES

TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN

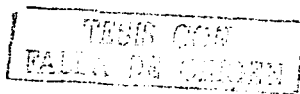
88

CAPITULO CUARTO

4.1. Secuela procesal.

Los procedimientos laborales son regidos por los principios procesales laborales mediante los cuales se pretende una expedición de la justicia laboral, eficaz y eficiente, y en principio habría que considerar que el procedimiento se muestra tan accesible en esta materia, que a la fecha no se ha exigido aún, la representación legal por conducto de licenciado en derecho, pero que por otra parte de exigirse el patrocinio por persona profesional, bajo estas circunstancias en gran medida se impediría el acceso a una gran cantidad de personas improvisadas y oportunistas que poco o nada han aportado a los juicios laborales, antes bien, han generado una contracultura en la materia, de tal forma que la opinión popular distingue a los juicios laborales como aquellos en que se tiene un clima viciado y sucio, poco claro y totalmente improvisado, y que por supuesto para los técnicos del derecho a quienes interesa no solo la materia sino el Derecho en general, se esfuerzan aun más para convencer a esa opinión generalizada de que la profesionalización del Derecho es todo lo contrario.

Pero además se dice que el derecho laboral carece de formalidad, esto es totalmente inexacto, puesto que si atendemos el texto de la ley, en el artículo 687 se establece que : "...no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos peticorios...", lo cual significa el hecho de que no que es que se carezca de formalidad, sino que se tiene una forma determinada que es distinto, pero más aun al exigir la ley la precisión de los puntos peticorios, esto significa que no es suficiente con suponer o presumir el derecho sin que habrá que establecerlo

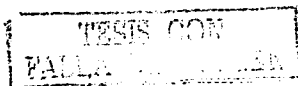


claramente, lo cual induce un orden que traducido en sentido estricto deriva en una formalidad, luego entonces la informalidad que nos ocupa es solo para aquellos que carecen de la capacidad de entender bien a bien el derecho laboral.

4.2. Los principios procesales.

Doctrinalmente, se han generado en el Derecho del Trabajo o bien Derecho Social como hoy en día también se le conoce, principios tanto de la parte sustantiva y de la parte adjetiva, ocupándonos de estos últimos y a los que la ley se refiere de la siguiente manera:

- a. **Público:** Los procedimientos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona, es decir, se ventilan públicamente, salvo el caso previsto en el artículo 720.
- b. **Gratuito:** No existen costas judiciales ni pago de ninguna especie en el proceso laboral.
- c. **Inmediato:** Los miembros de las juntas deben estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real.
- d. **Predominantemente oral.** Este principio está en íntima relación con el anterior y significa que los diversos actos del procedimiento laboral son fundamentalmente verbales.
- e. **A Instancia de parte:** Se exige, para que se ponga en movimiento la administración jurisdiccional laboral, que exista solicitud de parte interesada.
- f. **Protector del trabajador o suplencia de la defensa deficiente:** La importancia social de este precepto radica en que se rompe el principio de paridad procesal, para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la Ley Federal del Trabajo. Las

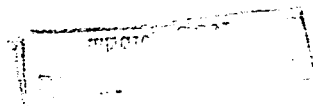


juntas deberán subsanar las deficiencias o defectos de la demanda obrera. En este caso tendrán la obligación de comunicación a las partes en el proceso, previamente a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y observar lo dispuesto en los artículos 784 y 873 de esta Ley. También existen los principios de **economía, concentración y sencillez.**

Cabe hacer notar que los principios anteriores son de observancia general para las partes en juicio, quienes los podrán invocar en su favor en los casos en que se actualicen los supuestos, pero por supuesto también para las autoridades del trabajo a quienes les corresponde la aplicación de estos, y lo anterior es significativo por cuanto que la presente investigación se ocupa del estudio y análisis del desarrollo del procedimiento laboral, particularmente de los tramitados ante las juntas especiales ocho, ocho bis, nueve y nueve bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje (por cuanto a que, son las juntas competentes para conocer de las demandas en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social).

Pero las autoridades del trabajo federales, de conformidad con el precepto laboral 604 de la ley federal del trabajo en vigor, les corresponde **"...el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas..."**, de tal manera que para resolver el artículo 837 fija:

"...Las resoluciones de los tribunales laborales son:



- a. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
- b. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- c. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Si se trata de las resoluciones definitivas, o laudos, en estos se dice que:

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Lo cual significa que en materia laboral, en general las resoluciones no se emiten con estricta aplicación de la letra de la ley, pero que sin embargo habrá que sustentar dichas resoluciones en los ordenamientos laborales es decir fundar y motivar estas, y particularmente si se trata de la emisión de las resoluciones definitivas o laudos, ya que estas resoluciones ponen fin al procedimiento de que se trata, y que para mejor referencia de ese sustento legal el artículo 17 de la ley federal del trabajo se ocupa de señalar claramente las fuentes del derecho laboral aplicables.

“ A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios

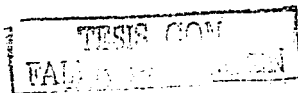
generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad ”.

Pero entonces toca a estas autoridades del trabajo, la aplicación de los ordenamiento antes citados en el párrafo precedente, y en la mejor forma posible, en aras de hacer de la impartición de la justicia laboral una práctica expedita y eficaz, es entendible que a pesar de contar con estas herramientas jurídicas, se dan situaciones irregulares en el curso de los procedimientos mencionados, pero entonces las autoridades de cuenta, disponen de otros mecanismos legales que les permitan evitar dichas esas irregularidades.

En principio las irregularidades referidas, en términos generales serán todos aquellos eventos, que tienden a obstruir la expedición de la justicia laboral, tanto legales como extralegales, siendo evidente que las autoridades laborales al advertir esas situaciones con apego en sus facultades y atribuciones que las leyes les han conferido, procederán a dictar las determinaciones del caso, así por ejemplo a fin de que prevalezca el orden y el respeto mutuo de las partes; El artículo 728 del ordenamiento en cita, consigna:

“Los presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.”

Agregando en el artículo siguiente lo siguiente:



"Art. 729. Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse, son:

- a) Amonestación
- b) Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y
- c) Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

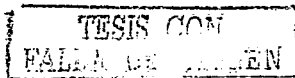
Y por si fuera poco en los siguientes artículos dicen:

"Art. 730. Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, la Junta levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes.

"Art. 731. El presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta o indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que puedan emplearse son:

- a. Multa hasta siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;
- b. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- c. Arresto hasta por treinta y seis horas.



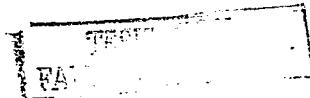
"Art. 732. Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta Ley".

Pero claro esta, lo anterior obedece a establecer sustancialmente el clima de orden y respeto mutuo que deba prevalecer en todas y cada una de las actuaciones laborales, ahora bien, se hace necesario establecer que en otros casos, a los cuales la leyes laborales particularmente se refieren, antes de tomar una determinación conceder a la parte o partes afectadas un término, mismo que se concede mediante un apercibimiento, es decir bajo una condición, de que para el caso de cumplir con lo ordenado por las autoridades laborales se hará acreedora esa parte incumplida de una sanción, la cual no precisamente consistirá en las anteriormente señaladas, sino en la declaración en general de la perdida de un derecho o derechos, o de otros, como es el caso al que se refiere el artículo 738 de la ley laboral:

4. 3. De los términos procesales.

Los términos comienzan a correr al día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento, por otra parte en los casos en que no se especifique término alguno la ley refiere que; "... cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles..."

El artículo 738 es contundente al declarar que:

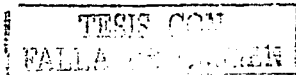


“Art. 738. Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía”.

En la ley laboral, existen otros tantos supuestos en los que mediará un apercibimiento y la correspondiente sanción a su incumplimiento, en otros casos el apercibimiento se refiere a un plazo, es decir a una fecha determinada, y en otros al desechamiento de la pruebas ofrecidas, por lo que, para efectos de ilustrar los alcances jurídicos de estas a continuación se mencionan solo algunos casos, sobretodo aquellas que la ley cita de manera clara:

Se dice en el artículo 771 que los Presidentes de las juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, por lo que en el siguiente artículo el 772, se establece que para continuar el trámite del juicio, sea necesaria la promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad.

En otros casos no se trata de un término específico sino de un plazo tal como se refiere el diverso artículo 788, el cual indica que la Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente (prueba confesional) o por conducto de apoderados, apercibiéndoles de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.



En la ley laboral también se prevén otros supuestos, y que no precisamente indican un término o plazo para cumplirse, pero si al hecho de su incumplimiento o inobservancia, conllevan una sanción, el caso lo ilustra el contenido del artículo 813 de la ley laboral, se trata de la prueba testimonial, y se dice que esta deberá cumplir con los requisitos que en el mismo se señalan, y en la fracción III fija:

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo se declarará desierta.

Concluyendo, los medidas de apremio que la ley federal del trabajo contiene son de diversa naturaleza pero que encuentran su punto concurrente en el hecho de que las autoridades laborales mediante estas harán que las partes en los juicios laborales, cumplan con la ley en ocasiones se concederá un término, en otras mediará un plazo y en tantas otras, simplemente de no cumplir con el texto de la ley se desvanecerá el derecho sobre cualesquier circunstancia, luego entonces las partes habrán de acatar lo ordenado o bien lo dispuesto por la ley.

En la sustanciación de los juicios laborales, se hacen evidentes las facultades y atribuciones conferidas a las autoridades laborales en este sentido, tan es así que por increíble que parezca el artículo 879, menciona que la audiencia de ley habrá de llevarse a pesar de la inasistencia de las partes, por lo menos en lo que respecta a la etapa que se señala, agregándose lo siguiente:

TESIS CON
FALLA DE INTERVENIEN

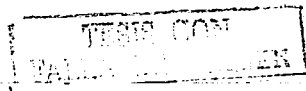
"Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial,...

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, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

En la especie se hará el estudio pormenorizado de uno de tantos juicios laborales interpuestos en contra del Organismo Público Descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social, ello con el fin de destacar las situaciones jurídicas legales y extralegales que obstruyen la expedición de la justicia laboral.

En efecto, ha de apreciarse en la copia de la audiencia de ley, celebrada con fecha seis de octubre de mil novecientos noventa y ocho, en el juicio señalado al rubro, y de la cual se advierte que asistieron las partes del mismo, por lo tanto se llevó a cabo la primera etapa, es decir la de conciliación, que al no haber llegado a ningún arreglo las partes, se continuó con la siguiente etapa, es decir demanda y excepciones, en esta la parte actora ratificó su escrito inicial de demanda, y en uso de la palabra el apoderado y representante legal del Instituto Mexicano del Seguro Social demandado, manifestó:

" Que primeramente solicito se me reconozca la personalidad en términos del...doy contestación a la demanda...permitiéndome aclarar el hecho 1 en cuanto a que la actora sí se encuentra inscrito en el régimen que imparte mi representado con el número de afiliación que indica, asimismo me permito solicitar a esta H. Junta llame como Tercer



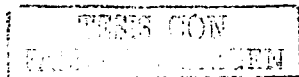
interesado al presente juicio a la empresa denominada..., quien tiene su domicilio en...a efecto de que le pare perjuicio el presente juicio y esté a las resultas del mismo, dado que puede verse incrementado su índice de siniestralidad conforme a la Ley del Seguro Social, una vez hecho lo solicitado ratifico...".

En principio, la manifestación del apoderado y representante legal del organismo demandado, incurre en defectos técnicos al intentar aclarar el hecho 1, ya esto solo le corresponde al actor, en su caso, debió decirse aclarar la contestación al hecho 1, pero por otra parte, se hace un llamamiento a un tercero interesado, esto con evidente deficiencia técnica, pues se deja de señalar el precepto laboral 690, el cual se transcribe para mejor referencia:

"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."

Lo que significa que la parte que formula el llamamiento, lo hace sin atender el contenido del precepto antes transcrito, pues de haberlo hecho habría precisado la afectación o perjuicio que le podría parar a ese tercero llamado a juicio, y no es clara la mención de la siniestralidad, sin embargo el acuerdo a dicha audiencia, se dictó como podrá apreciarse, en los siguientes términos:

"...Teniéndose por hechas...Toda vez que el I.M.S.S. llama como presunto tercer interesado a la empresa...por lo que con fundamento en el artículo 690 de la ley laboral se señalan ...en la que se escuchara al PRESUNTO TERCER INTERESADO, ya mencionado para que



manifieste si tiene interés o no en el presente juicio apercibido para el caso de no comparecer el día y hora que se indica, **no obstante estar debidamente notificado, de que, estará a resulta del presente juicio...**"

La junta en el acuerdo que antecede, atendió el llamamiento a pesar de las deficiencias con el que fue hecho, pero destaca de lo anterior el motivo que impulsa a la representación del Instituto Mexicano del Seguro Social para llamar a ese tercero, que precisamente se trata del patrón del asegurado, que dicho sea de paso el propio apoderado y representante legal así lo admitió, luego entonces dicho llamamiento resultaba ocioso, situación que también debió apreciar la autoridad laboral, **sin embargo se admitió el llamamiento, y con ello se suspendió la sustanciación del procedimiento** y en consecuencia se señaló nueva fecha para la celebración de la continuación de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En este punto, **se hace hincapié de los recursos dilatorios con que juegan las partes**, en este caso el demandado, quebrantando con ello los principios de economía y sencillez, pero que además para reforzar lo antes dicho, la notificación a ese presunto tercero interesado sin que este concurriera a juicio, decretándose estarse a las resultas del juicio, y que en la resolución definitiva correspondiente, se dijo que no le deparaba perjuicio alguno y que por lo tanto se le absolvía de todas y cada una de las prestaciones reclamadas.

Pero además respecto al llamamiento de tercer interesado, se han producido importantes e interesantes criterios de jurisprudencia que por su importancia en el tema se transcriben a continuación algunos de ellos:

4.4. Criterios de Jurisprudencia.

TERCER INTERESADO, OPORTUNIDAD PARA LLAMAR A JUICIO AL

El artículo 690 de la ley federal del trabajo establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto laboral, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico o ser llamadas por la Junta, sin embargo, dicho precepto no señala hasta que momento procesal puede ocurrir o hacerse la solicitud del llamamiento de un tercero interesado, razón por la cual se considera puede realizarse hasta antes de dictarse el laudo, a fin de cualquier persona que pueda resultar afectado por el fallo, tenga la oportunidad de ser oída con todas las formalidades que establece el artículo 14 constitucional.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1/92 Carlos Villanueva Avilés, 6 de febrero de 1992, Unanimidad de votos. Ponente Roberto Gómez Argüello. Secretario Jaime Alher Campuzano.

TERCERO INTERESADO FALTA DE ACUERDO RESPECTO DE LA PETICIÓN DE QUE SE LE LLAME A JUICIO

La omisión en que incurre la Junta al no acordar lo que corresponde respecto a la petición del demandado para que se llame a juicio a determinada persona, no es una violación de procedimiento que afecte



las defensas del demandado quejoso en los términos del artículo 159 de la Ley de Amparo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 120/91 Manuel Reyes Lima 9 de abril de 1991 Unanimidad de votos. Ponente Gustavo Calvillo Rangel. Secretario Jorge Alberto González Alvarez.

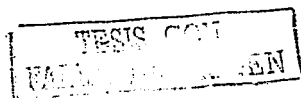
TERCERO INTERESADO. SI SE LLAMO A JUICIO O INTERVINO EN EL, QUEDA SUJETO AL LAUDO QUE SE DICTE.

Si se dió la figura de la subrogación del tercero interesado, Instituto Mexicano del Seguro Social, quien concurrió a manifestar su interés, se convirtió en parte y por esta razón estuvo a las resultas del juicio, consecuentemente, la condena al pago de las formalidades que establece el artículo 14 Constitucional, concediéndole la oportunidad de ser oído en defensa, queda sujeto a lo que resuelva la Junta al pronunciar el laudo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3146/91 Instituto Mexicano del Seguro Social, 30 de abril de 1991, Mayoría de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario. Félix Arnulfo Flores Rocha. Disidente. J. Refugio Gallegos Baeza.

TERCERO INTERESADO, LLAMAMIENTO DEL. OPORTUNIDAD PARA HACERLO.



Si de las propias manifestaciones del actor se desprende el reconocimiento de haber laborado para diversa empresa la cual sucedió con anterioridad a la ratificación de su escrito inicial, es inconcuso que la solicitud de llamado a tercero interesado debió hacerse en la etapa de demanda y excepciones y no con posterioridad, ya que debe darse a los actos del proceso los alcances que de manera armónica conjuguen los principios procesales, con el propósito de celeridad que se advierte en los dispositivos legales, lo cual obviamente no se conseguiría con la repetición o diferimiento de etapas procesales.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

TERCERO INTERESADO, PUEDE SER LLAMADO A JUICIO CON POSTERIORIDAD A LA AUDIENCIA INICIAL.

El artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo establece: " 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. Como se puede apreciar, en dicho artículo no se indica que el llamamiento deba ocurrir durante la audiencia inicial, y si en cambio de su texto se desprende que en tanto que el juicio no concluya, el llamamiento de un tercero puede tener lugar y esto es así, porque si durante la tramitación del juicio apareciera la necesidad de llamar a quien pudiera pararle perjuicio la resolución que recayera al mismo, la Junta debe hacer dicho llamamiento en observancia al principio de debido proceso legal contenido en el artículo 14 constitucional a fin de no provocar la indefensión de tal tercero.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

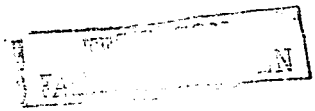
TERCERO INTERESADO, NEGATIVA A SU LLAMAMIENTO, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO.

La resolución pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje en la que acuerda no haber lugar a llamar como terceros interesados a las personas designadas por las partes, es una violación de procedimiento que es impugnable en amparo indirecto en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, por tratarse de un acto de imposible reparación, toda vez que tal autoridad, al pronunciar el laudo, no podrá involucrar a quienes no fueron llamados a juicio ni tuvieron alguna intervención en el mismo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

TERCERO INTERESADO, FALTA DE ACUERDO RESPECTO DE LA PETICIÓN DE QUE SE LE LLAME A JUICIO.

La omisión en que incurre la Junta al no acordar lo que corresponda respecto a la petición del demandado para que se llame a juicio a determinada persona, no es una violación de procedimiento que afecte las defensas del demandado quejoso, en los términos del artículo 159 de la Ley de Amparo.



SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

TERCERO INTERESADO, EL HECHO DE NO LLAMARLO A UN JUICIO DE NULIDAD NO PERJUDICA AL ACTOR.

De conformidad con la fracción IV del artículo 198, del Código Fiscal de la Federación, tiene carácter de tercero en el juicio de nulidad quien tenga interés incompatible con el demandante, en tal circunstancia, si en dicho juicio no es llamado no se le causa agravio alguno al actor, en todo caso el perjudicado podría ser el no llamado a juicio.

PRIMER TRIBUNAL, COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL, ES ILEGAL SI ENTENDIDO CON PERSONA DISTINTA AL INTERESADO, EL ACTUARIO NO EFECTUA EL CERCORAMIENTO PREVISTO EN LA LEY.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 743 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el actuario tiene la obligación de cerciorarse que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local designado para hacer la notificación, por lo que la diligencia que practica dicho funcionario con un tercero, en la que sólo hace constar que se cercioró que el domicilio en que actuaba era el señalado en autos, es ineficaz, pues deja de cumplir con la obligación que le impone la ley de percatarse de que en el domicilio en el que actúa corresponde efectivamente al de la persona que debe ser notificada.

7
FALLA

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

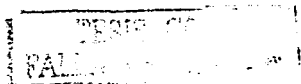
EMPLAZAMIENTO A TERCERO PERJUDICADO, DEBE HACERSE EN EL DOMICILIO QUE SE INDICA O EN FORMA PERSONAL.

En el Supuesto de que se llame a juicio a un tercero perjudicado en un domicilio diverso a aquel en que se ordenó, de tal manera que notificar es ilegal al transgredir las disposiciones pronunciadas por el a quo con ese fin, y si de actuaciones se desprende que no se practicó en forma personal, ni tampoco ese tercer interesado se apersonó al procedimiento de garantías (situaciones en que quedaría convalidada esa deficiencia), es obvio que no tuvo oportunidad de intervenir en el mismo para ofrecer pruebas y hacer vales los alegatos que a su derecho convengan en cuyo caso lo procedente es ordenar la reposición del procedimiento para que sea llamado a juicio en forma correcta.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL TERCER CIRCUITO.

TERCERO INTERESADO, INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. FALTA DE ACUERDO RESPECTO DE LA PETICIÓN DE QUE SE LE LLAME A JUICIO.

La omisión en que incurrió la Junta de Conciliación y Arbitraje al no acordar respecto de la petición del actor para que se llamara a juicio al Instituto Mexicano del Seguro Social como tercero interesado, no es violación de procedimiento que afecte las defensas del demandado quejoso en términos de lo previsto en el artículo 159 de la Ley de Amparo.



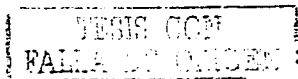
TERCER TRIBUNAL COLEAGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Es de hacerse notar, que en otras ocasiones el domicilio señalado por el demandado, este, resulta incorrecto, o simplemente inexistente, situación que se enfatiza, porque esto representa una dilación importante en el procedimiento, ya que como antes se dijo, en principio se suspende el procedimiento para efectuar el llamamiento, y por otra parte de no efectuarse este, se harán seguramente varios intentos, hasta en tanto la autoridad laboral decide requerir a esa parte que efectúa el llamamiento para que precise los datos aportados, y que de resultar falsos estos se tenga por no hecho el llamamiento de cuenta, pero esto sucede una vez que ha transcurrido un tiempo muy importante en la secuela procesal.

A este respecto, es de cuestionarse, ¿si la autoridad laboral pudiera evitar el desgaste en tiempo que representan los llamamientos a presuntos terceros interesados, como los que motivan el presente trabajo de investigación?

Por supuesto que sí, pues esas autoridades laborales, cuentan con las facultades y atribuciones para hacerlo, es decir emitir sus determinaciones en los casos en que sea evidente que no se justifica el llamamiento de que nos ocupa, y que solo representa una medida dilatoria, en tal caso, podría darse lo siguiente:

- a. Desechar el llamamiento por no estar ofrecido conforme a derecho.
- b. O bien, admitirlo, con las reservas del caso, es decir pronunciar desde luego un apercibimiento, en sentido de que de resultar falsos los datos aportados, en consecuencia se tenga por hecho el llamamiento de cuenta.



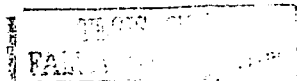
Pero aun mas, el Instituto demandado tiene en su haber la suficiente información respecto de la población asegurada, y la documentación que se expide al efecto, reúne todos los datos necesarios como para no tener que depender de la información que proporcione el patrón, claro esta habrá casos que por excepción se requiera de la presencia del patrón en juicio, sin embargo esto solo obedecerá a la excepción como ya antes se ha dicho.

Por otra parte, tal es el caso de la forma llamada "hoja rosa" (copia para el trabajador), que no es otro documento sino la copia que hace constancia de que el trabajador fue afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Dicho documento se trata de una documental privada, que de exhibirse en copia al carbón resultaría indubitable, sin embargo por tratarse de documento privado, en caso de objeción requeriría del cotejo con su original.

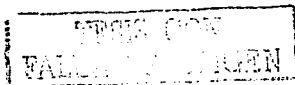
Pero en este documento, se contienen los datos del patrón, es decir la denominación o razón social, el domicilio, el nombre del trabajador, la fecha de inscripción, el salario y otros.

Pues bien, si los llamamientos a presunto tercer interesado por parte del organismo descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social, se hagan exhibiendo la copia del documento antes descrito, no cabe duda que habría mayor certidumbre jurídica.



Porque de cualesquier forma, la autoridad sobre esa documental privada, también deberá dictar acuerdo con apercibimiento que de resultar falsos los datos se tendrán por no efectuado el llamamiento multimencionado.

Pero no cabe duda, que bajo estas circunstancias las partes tendrán más cuidado y responsabilidad en sus actuaciones.



CONCLUSIONES

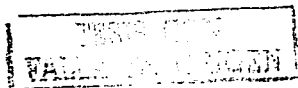
PRIMERA.- El derecho del trabajo es consecuencia de una serie de eventos ocurridos en el pasado, impulsados por todas aquellas personas que prestan servicios a otros, es decir los trabajadores que sin contar con una protección legal alguna, en distintas etapas fueron objeto de indiscriminada explotación.

SEGUNDA.- Sin temor a equivocación, el reclamo de los trabajadores para tener una regulación, fue prácticamente universal y en gran medida coincidentes con las expresiones de inconformidad suscitados en nuestro país.

TERCERA.- Los hermanos Flores Magón, fueron pilares del movimiento obrero mexicano, ya que con sus manifiestos mostraron al mundo la imperiosa necesidad, de atender las demandas sensibles de los trabajadores, a quienes se soslayaba su condición de personas, creando un verdadero sentido de conciencia de clase.

CUARTA.- Afortunadamente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, produjo el artículo 123, que es la cristalización de las legítimas aspiraciones de los trabajadores mexicanos, en dicho precepto se establecen las prestaciones mínimas con que deben contar los trabajadores, produciendo la reivindicación de los mismos, es decir reconocer su condición humana.

QUINTA.- Es hasta el año de 1931, en que se promulga la ley federal del trabajo, ordenamiento reglamentario del artículo 123 Constitucional, que tutela y protege los derechos de los trabajadores.



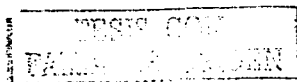
SEXTA.- La ley Federal del Trabajo en su tiempo fue considerado como un ordenamiento de avanzada y progresista, además revolucionario, ya que su contenido atendía y tal cual a la fecha lo hace concede a los trabajadores las prestaciones mínimas a que todo trabajador tiene derecho.

SÉPTIMA.- La ley laboral citada en el párrafo anterior, ha sufrido diversas modificaciones o reformas, pero de estas cabe destacar las ocurridas en los años de 1970 y 1980, ya que en estas se produce la parte procesal del trabajo, además de otras prestaciones que consolidan las conquistas de los trabajadores.

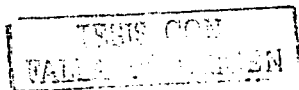
OCTAVA.- En los procedimientos ordinarios laborales, se aplican los principios procesales que la propia ley indica, invariablemente con el propósito de hacer de la secuela procesal pronta y expedita.

NOVENA.- En los juicios fincados o instaurados en contra del organismo descentralizado Instituto Mexicano del Seguro Social, se ha advertido que las partes han incurrido en exceso en prácticas contrarias a los principios laborales procesales antes dichos, dando como consecuencia el retraso y rezago de los procedimientos, se enfatiza el hecho de los llamamientos a presunto tercero interesado que realizan los apoderados y representantes legales del IMSS, ya que con esto, es clara la intención de suspender el procedimiento con los resultados antes descritos.

DECIMA.- Las autoridades laborales cuentan con las facultades y atribuciones que las leyes les confieren, y con estas están en condiciones de evitar los retrasos innecesarios, sobre todo tomando en consideración



que como antes se ha dicho, son prácticas contrarias al derecho, y en el caso del llamamiento de presunto tercer interesado que se pretende, y que se trata del patrón del asegurado reclamante, se podrá exigir que a fin de que la solicitud al llamamiento sea fidedigna se haga exhibiendo copia de la hoja de inscripción o afiliación por tratarse este de documento idóneo, ya que con este se presumirá certidumbre y seguridad jurídicas.



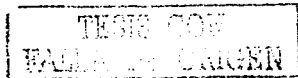
PROPUESTA

UNICA.- Se propone se adicione un segundo párrafo al artículo 690 de la ley federal del trabajo en vigor, con el objeto de que en su caso el llamamiento al presunto tercero interesado, se lleve a cabo con la seguridad y certidumbre jurídica, que haga presumir que las partes en juicio lo hagan bajo protesta de decir verdad y no se valgan del contenido de esta disposición, para suspender la secuela procesal y alargar el juicio por un tiempo indeterminado, que repercute indudablemente en los plazos para resolver el juicio, ocasionando rezagos y que hacen de la impartición de la justicia laboral una excesiva carga administrativa, que perjudica a los trabajadores, quienes no cuentan con recursos para sostener sus pretensiones en plazos indefinidos.

De tal manera el Artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo quedaría así:

Art. 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.

A efecto de no provocar medidas dilatorias en el procedimiento laboral, las partes que efectúen el llamamiento de presunto tercer interesado a juicio, lo harán bajo protesta de decir verdad, y además exhibirán un documento idóneo que permita presumir que los datos para notificar a dicho tercero sean verídicos. En caso contrario se tendrá por no efectuado este y en el caso de reincidencia en cuanto a la falsedad de los datos, se harán acreedores a las sanciones que disponga la autoridad laboral



BIBLIOGRAFIA

Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho Sindical, Trillas, México, 1991.

Borrel Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, SISTA, México, 1996.

Breña Garduño, Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, Oxford University Press, México, 1999.

Climent Beltrán, Juan B., Ley federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Esfinge, México, 2000.

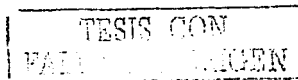
Córdova Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Laboral y Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1998.

De Buen, Néstor, Derecho procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1997.

Díaz de León, Marco, Las Pruebas en el Derecho procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1996.

Olvera Rodríguez, Carmen, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985.

Rodríguez Arias, Bustamante, Ciencia y Filosofía del Derecho, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1961. Pag.595 citado por Néstor de Buen en Op. Cit.



Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho procesal Civil, Porrúa, 1964, pag. 144.
De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, 14ª . Edición, Porrúa, México, 1985.

Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 1992.

Tena, Suck Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1997.

Valdez Delgadillo, Francisco, Temario de Derecho procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1985.

LEGISLACIONES

Rabasa Emilio y Caballero, Gloria, Mexicano ésta es tu Constitución, Porrúa, México, 2001.

Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 2001.

Alvarez del Castillo Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, Porrúa.

Valdovinos Rosalio, Bailón, Limusa, México, 1984.

