



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

LA INOBSERVANCIA DE LOS DELITOS LABORALES PREVISTOS
POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

GLORIA ESTELA CHÁVEZ SOLÍS

ASESOR: LIC. CARLOS D. VIEYRA SEDANO



CIUDAD UNIVERSITARIA, DISTRITO FEDERAL 2005

M. 343032



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: GLORIA ESTELA CHAVEZ SOLIS, con número de cuenta 86127903, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**LA INOBSERVANCIA DE LOS DELITOS LABORALES PREVISTOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**", bajo la dirección del LIC. CARLOS VIEYRA SEDANO,

Atentamente
"POR MI RAZA Y POR EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, México, D.F., 30 de noviembre 2004

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO BORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARÍA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo

A LA **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**: POR QUE ME RECIBÍ EN SUS AULAS DONDE PUDE ADQUIRIR LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA ENFRENTARME A LA VIDA.

A **MIS MAESTROS**: POR SUS ENSEÑANZAS, ORIENTACIÓN, ATENCIONES Y DEDICACIÓN, PARA ENCAUSAR MI FORMACIÓN PROFESIONAL.

A **MIS PADRES**: RAMIRO Y GLORIA ESTELA, POR TODO SU AMOR Y APOYO QUE ME HAN BRINDADO PARA SEGUIR ADELANTE.

A **MIS HERMANOS:** RAMIRO, GASTON Y MAURICIO, POR EL CARIÑO Y RESPETO QUE ME HAN DEMOSTRADO.

A **ANDRE:** POR QUE ES UNA LUZ QUE ME ILUMINA PARA SUPERARME TODOS LOS DÍAS DE MI VIDA, TE QUIERO MUCHO HIJO MIO.

A **JESÚS MANUEL:** GRACIAS POR SU EMPEÑO, COMPENSIÓN Y LA PACIENCIA QUE SIEMPRE ME HA TENIDO.

A **NORMA:** POR QUE ERES COMO UNA HERMANA Y SIEMPRE HAS ESTADO CONMIGO EN TODO MOMENTO DE MI VIDA.

INDICE

Introducción	1
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO MARCO TEORICO

1.1. Derecho	1
1.2. Derecho del Trabajo	14
1.3. Derecho Penal	16
1.4. Falta administrativa	19
1.5. Delito	22

CAPITULO SEGUNDO EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. Época antigua	30
2.2. Edad media	31
2.3. Edad moderna	33
2.4. México	42

CAPITULO TERCERO EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1. Definición	51
3.2. Caracteres	55
3.3. Principios	57
3.4. Finalidad	69
3.5. Análisis crítico de su operancia	70

CAPITULO CUARTO REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

4.1. Exposición de motivos	77
4.2. Aspectos esenciales	80
4.2.1. La creación de tipos penales laborales en el capítulo de responsabilidades y sanciones de dicha ley	124

CAPITULO QUINTO LOS DELITOS PREVISTOS Y SANCIONADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1. Referencia al derecho penal laboral	127
5.1.1 Características	129
5.1.2. Desarrollo evolutivo	131
5.2. Los delitos laborales contenidos en la Ley Federal del Trabajo	133

5.2.1. Artículo 1004 -----	133
5.2.2. Artículo 1005 -----	137
5.2.3. Artículo 1006 -----	140
5.3 La inaplicabilidad de lo contenido en dichos Artículos -----	147
Conclusiones -----	148
Bibliografía -----	151

INTRODUCCIÓN.

En el año de 1980, se llevó a cabo en el Congreso de la Unión la discusión de la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, que trajo como consecuencia el nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo, e igualmente la creación de un Capítulo referente a las sanciones, dentro de las cuales se ubican tipos penales, referentes a los denominados delitos especiales federales, cuyos numerales 1004, 1005 y 1006 del ordenamiento de referencia, en la práctica laboral, son letra muerta.

Afirmamos que los artículos de referencia son letra muerta, en virtud de que carecen de aplicación, por ser el primero de difícil comprobación, el segundo porque el Procurador de la Defensa del Trabajo, apoderado o representante del trabajador que sin causa justificada se abstenga a acudir a dos o más audiencias o se abstenga de promover en el juicio durante un lapso de tres meses, no es sancionado penalmente.

Igualmente el artículo 1006 prevé una sanción pecuniaria y penal a todo aquel que presente documentos o testigos falsos en un juicio laboral, empero en la práctica se les tacha de falsos o no idóneos a los documentos y testigos, sin que dicha situación trascienda en el ámbito procesal penal.

En consecuencia como propuesta de nuestra parte, está la designación de un Agente del Ministerio Público, Adscrito a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que las conductas delictivas previstas en abstracto por el legislador, tengan aplicabilidad en el mundo fáctico.

El trabajo de investigación, consta de cinco Capítulos. El Primero se refiere a los conceptos básicos de la tesis, en el Segundo realizamos un estudio integral de la historia del Derecho del Trabajo, EL Tercero trata lo referente al Derecho Procesal del Trabajo, el Cuarto analiza la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en el Quinto se estudian los numerales 1004, 1005 y 1006 de la Ley en mención, para concluir con las ideas propuestas en este trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO TEÓRICO

En el presente Capítulo, se llevará a cabo un somero estudio de diversos conceptos que tienen que ver directamente con el contenido esencial del presente trabajo de investigación.

1.1. Derecho

La palabra norma significa regla de conducta, porque impone deberes y otorga derechos. Las normas son las formas, es decir las directrices, los caminos que ha de seguir el hombre para el mejor desarrollo de la sociedad, sin las normas, los hombres volverían al estado primitivo de lucha, pues no tendrían patrones para ordenar su convivencia.

La vida normativa en consecuencia, esta ubicada en todas aquellas disposiciones morales, jurídicas, sociales y religiosas que imponen o condicionan la conducta de los seres humanos.

Normas jurídicas. Son aquellas disposiciones que el Poder Público por medio de sus órganos legislativos señala como obligatorias a la obediencia general y en caso de inobservancia las hace cumplir de acuerdo con los órganos judiciales. El conjunto de normas jurídicas constituye el Derecho.

Las normas jurídicas tienen como meta el encauzamiento de la vida en sociedad, pudiéndose determinar que para llegar a la paz y al respeto de unos a los otros, y de estos con aquellos que exige la sociedad se necesita un conjunto de normas jurídicas, es decir del Derecho.

El Derecho es algo que únicamente corresponde a los hombres, pues los demás seres vivos del mundo de la naturaleza están en constante lucha y destrozándose unos a otros, porque les faltan o carecen de **normas jurídicas**.

Normas morales. El hombre es libre interiormente, está investido de ser él mismo la causa primera de sus acciones. A pesar de esa independencia, está sometido por su naturaleza a ciertos deberes, es decir a la necesidad moral de hacer o no hacer alguna cosa.

Dicho de otra forma, la moral está formada por el conjunto de principio internos de la conducta humana que indican cuáles son las acciones buenas o malas, para hacerlas o evitarlas.

Estos deberes interiores o morales no tienen más sanción en caso de incumplimiento que el fuero interno, en el remordimiento de conciencia, no producen la facultad o el derecho de exigir su cumplimiento.

Normas religiosas. Las religiones establecen una serie de disposiciones para que sus fieles alcancen la meta determinada.

Reglas que estiman emanan de un Ser Superior; consideran además de la conducta de los hombres con sus semejantes, la conducta de éstos para con Dios.

Suponiendo que el individuo no da el cumplimiento debido a uno de estos preceptos religiosos, el castigo será eminentemente espiritual, en virtud de que ya no verá la luz prometida, no alcanzará el fin que le han enunciado, es decir, el castigo está relacionado exclusivamente con lo prometido para el creyente.

Normas de trato social. Este tipo de normas responde a la denominación de usos o convencionalismos sociales, reglas de trato social y también reglas de trato externo.

Estas reglas suelen aparecer en forma consuetudinaria, como mandatos de la colectividad, como comportamientos necesarios en algunos grupos sociales, por último se conciben como las prácticas admitidas y puestas en práctica por la sociedad.

Ejemplo de dichas normas, serían el decoro, la caballerosidad, la finura, la decencia, la cortesía, la urbanidad, la etiqueta, la gentileza, la corrección de maneras, el bien hablar entre otros.

En caso de incumplimiento de estas reglas de trato social, no existe sanción judicial, sino que el infractor será mal visto, censurado o repudiado por parte del grupo social de que se trata.

Según se ha visto, las normas morales suelen llamarse imperfectas, porque no producen la facultad de exigir su cumplimiento.

Un deber moral consiste por ejemplo en dar limosna, empero, nadie puede obligarnos a que la demos.

Lo contrario sucede con los deberes jurídicos o también designados perfectos, en virtud de que existe la posibilidad de exigir su cumplimiento.

Lo explicado, por supuesto no quiere decir que la Moral y el Derecho se opongan entre sí, por el contrario, estos órdenes tienen la más íntima relación; es decir la Moral manda y prohíbe, todo lo que ordena o prohíbe el Derecho. Además las normas jurídicas tienen como directriz, como elemento que guía a las normas morales.

Sin embargo, entre Moral y Derecho, además de la relación existente entre ambos, igualmente hay diferencias perfectamente determinadas.

El Derecho es bilateral, coercible, heterónomo y externo.

La Moral en cambio es unilateral, incoercible, autónoma e interna.

Como primera diferencia entre Moral y Derecho, encontramos que los preceptos morales son unilaterales, los deberes jurídicos son bilaterales.

En los primeros frente al sujeto a quien obligan, no existe otro autorizado para exigir su cumplimiento.

La bilateralidad en el Derecho estriba en que impone deberes, al mismo tiempo que conceden derechos, es decir, frente a la persona que se encuentra jurídicamente obligada, es decir, frente a la persona que se encuentra obligada, existe otra con el derecho correlativo de exigirle el cumplimiento de dicha obligación.

La incoercibilidad de la Moral consiste en que su cumplimiento ha de ser espontáneo, no puede compelerse al obligado a que cumpla el precepto ético por la fuerza judicial.

El Derecho, en cambio, es coercible porque existe la posibilidad de obligar al cumplimiento de la obligación de manera no espontánea aún contra la voluntad del que la ha violado; es pues, la facultad que existe de hacer valer el Derecho, con la intervención de las autoridades judiciales en los supuestos en que no sea cumplido de manera espontánea.

La Moral es autónoma, en virtud de que para ser obligatoria, es necesario el reconocimiento del sujeto, el autor de la regla, es el mismo que debe cumplirla.

El Derecho en cambio, no se origina en la propia conciencia de quien debe cumplirlo, sino que emana de voluntades diferentes, es decir, las normas jurídicas son creadas por el legislador para que las observen todos los miembros de la colectividad, independientemente de lo que piensen, quiéranlo o no.

La Moral no considera más que la conducta interior de los hombres que determinan su actuación. El Derecho sólo califica los actos externos sin importar la causa psíquica que los produce.

Si el Poder Público, a cuyo cargo está la creación y ejecución de las normas jurídicas mediante sus órganos específicos, pudiera a través de los mismos imponer la manera de ser interna de los hombres, la Moral se estaría en una situación de dictadura absoluta e irracional, pues se privaría a la humanidad del inviolable derecho de concebir ideas, circunstancias que lo caracterizan y lo distinguen de los demás seres de la naturaleza.

Consecuentemente por Derecho podemos concebir el conjunto de normas jurídicas que regulan la vida de los hombres en sociedad, pero aunque todo el orden jurídico

compone el Derecho, éste se suele dividir para su estudio en Subjetivo y Objetivo.

El Derecho Subjetivo es el conjunto de facultades que los individuos tienen frente a los demás individuos, o bien frente al Estado.

El Derecho Objetivo es el conjunto de normas jurídicas que en sí forman la maquinaria jurídica.

El Derecho Subjetivo se clasifica en:

- Derechos Políticos.
- Derechos Públicos y
- Derechos Civiles.

Los Derechos Civiles se subdividen a su vez en Personales y Patrimoniales, clasificándose a los Patrimoniales a su vez en Reales y de Crédito.

Los Derechos Subjetivos Políticos son Derechos del ciudadano para participar en la vida política del país, en sus diferentes manifestaciones.

Los Derechos Subjetivos Civiles son los que tienen los individuos en su carácter particular o privado; por ejemplo el derecho que tienen los hijos de pedir alimentos a sus padres, el derecho que tienen para usar su nombre y el derecho de unirse en matrimonio.

Los Derechos Subjetivos Personales son los que se refieren a la persona misma, no pueden desligarse del individuo como ocurre con el nombre, los Derechos Subjetivos Patrimoniales siempre son de carácter fundamentalmente económico.

Los Derechos Subjetivos Patrimoniales, se subdividen en Reales y de Crédito. Los primeros son los que conceden a su titular un poder directo sobre la cosa material sobre la cual recae el derecho. Los segundos son aquellos que facultan a una persona para exigir a otra el cumplimiento de una obligación.

El Derecho Objetivo se divide en Interno o Nacional y Externo o Internacional. El primero establece situaciones jurídicas que ocurren dentro del Estado; el segundo en cambio regula situaciones jurídicas que se llevan a cabo entre países distintos, o bien entre ciudadanos de distintas nacionalidades.

El Derecho Objetivo se subdivide también en Derecho Público y Derecho Privado.

La referida clasificación obedece más que a razones reales, razones didácticas, pues muchos son los autores que han escrito al respecto, sin llegar a una conclusión semejante, en virtud de que el tema es verdaderamente apasionante y su discusión obedece a muchos criterios.

Eduardo García Máynez al respecto, nos explica lo siguiente:

“Mientras ciertos autores como Radbruch, estiman que dichos conceptos son categorías apriorísticas de la ciencia del Derecho, otros afirman que se trata de una dicotomía de índole política y no pocos niegan enfáticamente la existencia de un criterio válido de identificación.

Duguit por ejemplo, cree que tal criterio posee interés práctico. Gurvitch niega la posibilidad de establecerlo con notas de naturaleza material, y Kelsen declara que todo Derecho constituye una formulación de la voluntad del Estado y es, por ende, Derecho Público.”¹

La separación del Derecho en Público y Privado, resulta lógica si consideramos que los hombres en su continuo actuar en sociedad lo hacen en dos aspectos diversos, es decir, son individuos considerados como tales; además de que forman parte de una comunidad denominada Estado.

Resulta pertinente señalar que la división que estamos señalando, ha variado en el transcurso del tiempo, desde que se originó en Roma, pues muchas ramas del Derecho que nosotros consideramos Público, fueron consideradas como Privado en la época antigua.

¹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, 29ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. Pág. 131.

Existen algunas ramas jurídicas que no se encuentran claramente definidas o determinadas respecto a qué clase de Derecho pertenecen, sino que por el contrario encontramos que tienen elementos Públicos y Privados.

Según Fernando Floresgómez González, el Derecho Público está compuesto por el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de los individuos frente al Estado, así como las relaciones de los Estados como entidades soberanas entre sí, es decir, cuando existen relaciones entre particulares con el Estado, pero considerado este como su potestad soberana, o bien de Estado a Estado.²

El Derecho Público se subdivide en las siguientes ramas:

Derecho Administrativo. Conjunto de reglas que regulan los servicios públicos, o bien es el conjunto de normas que regulan la organización y funciones del Poder Ejecutivo.

Derecho Constitucional. Regula la estructura de la Administración Pública, así como el funcionamiento de los órganos políticos supremos; establece también la situación del ciudadano frente al Estado; además señala la forma de gobierno.

Derecho Penal. Comprende el conjunto de normas que establecen los delitos, así como la sanción correspondiente.

² Cfr. FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, 17ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997. Pág. 45.

En el Derecho Penal están comprendidas una serie de disposiciones que se aplican a los sujetos activos del delito.

Derecho Procesal. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos que deben seguirse para hacer posible la aplicación del Derecho.

Derecho Agrario. Regula todas aquellas relaciones de Derecho, derivadas de la actividad agrícola.

Derecho Internacional Público. Conjunto de reglas jurídicas que fijan los derechos y los deberes de los Estados.

El citado autor Fernando Floresgómez González, define al Derecho Privado de la siguiente manera:

“Lo componen aquellas normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos en su carácter particular, establece pues, las situaciones jurídicas de los particulares y sus relaciones recíprocas.

Además de tutelar las más íntimas relaciones de los individuos, el Derecho Privado regula las actuaciones de éstos con el Estado, pero cuando no hace sentir su potestad soberana sino que las relaciones son de igual a igual. A medida de ejemplo podemos citar una compra venta que efectúan el Estado y los particulares; en este caso, la operación no se ve afectada por el poder del Estado, sino que

sigue los mismos pasos de cualquier compraventa entre simples ciudadanos.”³

El Derecho Privado se subdivide en las siguientes ramas:

Derecho Civil. Establece las relaciones privadas de las personas entre sí. Regula las relaciones de familia y la protección de intereses particulares.

El Maestro Felipe López Rosado, al respecto nos explica lo siguiente:

“Se atribuye al Derecho Civil la regulación de las siguientes relaciones:

1.- Las derivadas del hecho de la existencia de personas humanas o jurídicas consideradas en sí mismas.

2.- Las que se originan de la actividad económica de dichas personas; derechos reales, obligaciones, contratos, etc.

3.- Los que engendran la existencia de la familia.

4.- Los que se derivan de la muerte de las personas; Derecho Sucesorio, etc.”⁴

³ Ibidem. Pág. 46

⁴ LÓPEZ ROSADO, Felipe. El Hombre y el Derecho. Editorial Panorama. México Distrito Federal 1978. Pág. 29.

Derecho Mercantil. Conjunto de normas jurídicas que regulan los actos de comercio y a los comerciantes en el ejercicio de sus actividades.

Derecho Internacional Privado. Conjunto de normas jurídicas que rigen a los individuos nacionales cuando se encuentran en otro Estado; es decir, cuando existen situaciones jurídicas entre personas de diversas nacionalidades, precisamente el Derecho aplicable es el Internacional Público.

Para quien formula este trabajo de investigación, la definición de Derecho puede ser la siguiente:

Derecho es el conjunto de normas bilaterales, heterónomas, externas y coercibles, que regulan la actividad del hombre en su ámbito externo; las cuales deben servir para hacer realidad la justicia y el desarrollo respetuoso de quienes forman el núcleo vital del mundo: LA SOCIEDAD.

El Derecho mexicano, es el conjunto de normas que constituyen el ordenamiento jurídico vigente en México. De acuerdo con la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, México es una República representativa, democrática y federal, constituida por estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta ley fundamental recogidos en su artículo 40, es decir, es la reunión de 31 estados y un Distrito Federal.

1.2. Derecho del trabajo

Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

Precisa señalar no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia.

El Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos

administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

1.3. Derecho penal

Es llamado Derecho Criminal, Derecho punitivo o derecho de castigar, es el conjunto de normas jurídicas del Estado que versan sobre el delito y las consecuencias que este acarrea, ello es, la pena y las medidas de seguridad.

También suele designarse así la ciencia que tiene por objeto las expresadas normas constitutivas del Derecho Penal objetivo. Aquí nos ocuparemos sólo del derecho penal en la primera acepción indicada.

Sobre la base del principio constitucional de que no hay delito ni pena sin ley previa, el derecho penal describe las diversas especies de delito, señala las características de toda infracción penal y determina la naturaleza de las penas y medidas de seguridad y las bases de su magnitud y duración. delito, pena y medida de seguridad son, pues, los conceptos esenciales del Derecho Penal.

Lo anterior vale para lo que se conviene en llamar Derecho Penal material o sustantivo, que es el Derecho Penal propiamente dicho. En una acepción más amplia cabría también el Derecho Procesal Penal, cuyos preceptos regulan la aplicación de las consecuencias previstas en el Derecho Penal sustantivo, y el derecho de ejecución penal relativo a la ejecución y control de las penas, medidas y consecuencias accesorias impuestas por sentencia ejecutoriada. Parte de este último es el Derecho Penitenciario.

El Derecho Penal es una rama del Derecho Público Interno, pues la potestad punitiva (jus puniendi) compete exclusivamente al Estado.

Se conviene en que el ejercicio de esta potestad representa la ultima ratio en la defensa de bienes jurídicos tenidos por fundamentales, que el delito lesiona de modo intolerable. Entre ellos se cuentan la vida, la integridad corporal, la libertad, el patrimonio, la incorruptibilidad de la función pública, la seguridad estatal interna y externa, y muchos otros.

Cuando el atentado a esos bienes jurídicos se verifica a través de acciones que, por su especial odiosidad, han sido acuñadas por la ley en figuras o tipos de delito, el derecho punitivo reacciona enérgicamente, de manera primordial a través de las penas, y también a través de las medidas de seguridad.

El Derecho Penal moderno, surgido esencialmente del Iluminismo, reposa, en grado mayor que ninguna otra rama del derecho, en el principio de legalidad consagrado constitucionalmente, y conforme al cual sólo puede castigarse por un hecho ya previsto con anterioridad cómo punible por la ley, formulación que, por una parte, excluye de Inmediato la retroactividad de la ley penal menos benigna, y que, por otra, proscribte absolutamente la incriminación de un hecho por analogía con otro legalmente previsto como delito.

Es en virtud de este mismo principio de legalidad que se limita el libre arbitrio judicial en la aplicación de la pena por marcos legales relativamente estrictos, y que las penas del derecho criminal, a diferencia, por ejemplo, de las sanciones administrativas, deben necesariamente imponerse, tras el juicio correspondiente, por un juez independiente del poder ejecutivo.

Reposa, en seguida, en el principio de culpabilidad, conforme al cual sólo puede imponerse una pena criminal por un hecho cuando éste puede serle reprochado a su autor. Ello significa la exclusión de la responsabilidad por el sólo resultado y apareja el imperativo de que la pena no sobrepase la medida de la culpabilidad.

En nuestro tiempo se fortalece la tendencia a reconocer al Derecho Penal una función más preventiva que retributiva. Se entiende que él persigue menos una idea moral absoluto a través de la justicia terrena que el propósito de evitar la comisión de nuevos delitos, tanto por la generalidad de los súbditos del orden jurídico, como por parte del autor del hecho ilícito. Se habla, así, de una función de prevención general y de una de prevención especial.

La primera se ejerce, a modo de advertencia, a través de las conminaciones penales de la ley, que por ello deben constar en preceptos claros, susceptibles de ser comprendidos por el común de los hombres, y a través de la ejecución

pronta, efectiva y justa de las mismas, en caso de haberse producido la infracción, no obstante la amenaza formulada.

La segunda se hace efectiva en las modalidades de individualización de la pena en la sentencia que la aplica y en las modalidades de ejecución de ella por los órganos administrativos correspondientes, de modo que resulte idónea para crear en el sujeto las condiciones que lo conduzcan a abstenerse de la comisión de nuevos delitos en el futuro. Para esto último, muchos estiman especialmente apta la pena privativa de la libertad, no obstante el escepticismo de otros respecto de su utilidad readaptadora.

Las medidas de seguridad, por su parte, obedecen esencialmente a la idea de prevención especial.

1.4 Falta administrativa

Se relaciona estrechamente con la palabra contravención que proviene del latín *transgressio* y con *violatio*, que se identifican con infracción y violación; el agente de la falta es el transgresor, el quebrantador de la ley.

Podríamos decir, al hacer la clasificación del delito conforme a diversos puntos de vista, no dejan de incluir el que atiende a su gravedad y dentro de este enfoque hacen la división de crímenes, delitos y faltas, reservando a esta última la gravedad más leve por tratarse de una infracción a los

reglamentos de policía y gobierno y en tal forma que no queda en el campo del Derecho Penal.

Según el Diccionario Jurídico Mexicano desde el derecho romano se manejó la diferencia bipartita de crimen y delito, ya que se otorgó a la expresión maleficium un significado genérico que también tuvo la palabra delictum, en tanto que el crimen se manifestó cuando existía dolo.⁵

Cabe decir por nuestra parte que en esa época no existía una diferenciación entre delito y Falta Administrativa.

Seguimos leyendo en el Diccionario de referencia que desde la segunda mitad del siglo XVII, se formuló la clasificación tripartita en crímenes, delitos y faltas. Los primeros fueron los que lesionaban los derechos naturales, como la vida y la libertad los delitos afectaban a los derechos creados por el contrato social, como la propiedad y las contravenciones (faltas) que infringían los reglamentos y disposiciones de policía y gobierno.

César Beccaria, al establecer bases para una clasificación de los delitos, los distribuye entres grupos:

- Los que afectan la seguridad social;
- Los que subvierten la seguridad privada, y
- Los que comprenden las acciones contrarias a lo que cada uno está obligado por razones de bien

⁵ Cfr. VOZ FALTA. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. 8ª Edición. Editorial Porrúa UNAM. México Distrito Federal 1995. Pág. 1123.

público; campo éste al que pertenece la falta o contravención, que también se denomina "delito de policía".⁶

Observamos que conforme a la obra de referencia, es hasta el siglo XVII cuando surge con claridad la diferencia entre delito y Falta Administrativa.

Por su parte, Feuerbach según el Diccionario en cuestión vincula la contravención a la mera desobediencia hay delito, asevera: "cuando se viola un derecho existente antes de que la ley lo haya reconocido como tal, lo que significa, que se sitúa en el derecho natural y es dable la contravención, cuando se hace una cosa que sería lícita si el Estado no la hubiese prohibido; la contravención o falta tiene su origen, desde el momento en que el derecho del Estado a la obediencia se sanciona con pena".⁷

La falta constituye un simple peligro para el orden social y al carecer de toda colaboración moral, aparece como desobediencia.

En México, la clasificación de crímenes y delitos no tiene operancia, toda vez que en la legislación penal se emplea el vocablo delito, reservándose la palabra crimen para los teóricos, preferentemente los criminólogos.

⁶ Ibidem. Pág. 1124.

⁷ Idem.

La falta se emplea como sinónimo de contravención o infracción al reglamento de policía y gobierno. El artículo 21 constitucional establece que esta última clase de violaciones, se sancionen con multa o detención que no podrá exceder de 36 horas, salvo el caso de conmutación de multa para detención, que no será mayor a los quince días tratándose de multa a jornaleros, esta no podrá remontar el equivalente a un día de salario. Si estamos frente a no asalariados, la multa no excederá de su ingreso correspondiente a un día.

1.5. Delito

El Maestro Fernando Castellanos Tena nos indica que delito es la acción típicamente antijurídica y culpable. Este estudioso del Derecho considera elementos constitutivos del delito a la acción, la tipicidad, la antijuridicidad y la culpabilidad. Excluye de los elementos constitutivos del delito a la imputabilidad por considerarle un presupuesto de la culpabilidad, a la punibilidad y las condiciones objetivas de penalidad, por considerarlas como consecuencias del delito.⁸

El autor de referencia, afirma que la palabra delito deriva del verbo latino *delinquere*, que significa apartarse del buen camino.

⁸ Cfr. CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. 39ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. Págs. 129 y 130.

Los autores han tratado en vano de producir una definición de delito con validez universal para todos los tiempos y lugares como una definición filosófica, esencial.

Como el delito está íntimamente ligado a la manera de ser de cada pueblo y a las necesidades de cada época, los hechos que unas veces han tenido ese carácter, lo han perdido en función de situaciones diversas, y, viceversa.

Es posible caracterizar al delito jurídicamente por medio de fórmulas generales determinantes de sus atributos esenciales.

La definición jurídica del delito debe ser, naturalmente formulada desde el punto de vista del Derecho, sin incluir ingredientes causales explicativos, cuyo objeto es estudiado por ciencias fenomenológicas como la antropología, la sociología, la psicología criminales y otras.

Ignacio Villalobos, citado por Castellanos Tena, nos explica lo siguiente:

“Una verdadera definición del objeto que trata de conocerse, debe ser una fórmula simple y concisa, que lleve consigo lo material y lo formal del delito y permita un desarrollo conceptual por el estudio analítico de cada uno de sus elementos.

En lugar de hablar de violación de la ley como una referencia formal de antijuridicidad, o concretarse a buscar los sentimientos o intereses protegidos que se vulneran, como contenido material de aquella violación de la ley, podrá citarse simplemente la antijuridicidad como elemento que lleve consigo sus dos aspectos: formal y material; y, dejando a un lado la voluntariedad y los móviles egoístas y antisociales, como expresión formal y como criterio material sobre culpabilidad, tomar ésta última como verdadero elemento del delito, a reserva de desarrollar por su análisis todos sus aspectos o especies”.⁹

Para Eugenio Cuello Calón, delito es la acción antijurídica, típica, culpable y punible.

Por su parte, Jiménez de Asúa considera que: “delito es el acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, imputable a un hombre y sometido a una sanción penal”.¹⁰

Francisco Pavón Vasconcelos, define al delito como la conducta o el hecho típico antijurídico, culpable y punible.

Raúl Carrancá y Trujillo define al delito como la acción antijurídica, típica y culpable. Considera la imputabilidad como presupuesto de la culpabilidad y a la punibilidad como una consecuencia y no elemento esencial del delito.

⁹ Ibidem. Págs. 131 y 132.

¹⁰ Citado por CASTELLANOS TENA, Fernando. Op. Cit. Pág. 133.

Celestino Porte Petit Candaudap define al delito como "conducta punible. Los elementos constitutivos del delito son una conducta o hecho, tipicidad, imputabilidad, antijuridicidad, culpabilidad y a veces alguna condición objetiva de punibilidad y la punibilidad".¹¹

Jorge Alberto Mancilla Ovando, afirma que la Teoría Dogmática o Jurídica del delito, es institución doctrinaria que posee la calidad de método de estudio.

Su validez es reconocida por los estudiosos del Derecho Penal, tanto en el ámbito nacional, como en aquellos países cuyo régimen de derecho es legalista.

El estudio del delito por esta teoría, parte de la definición que cada doctrinario brinda de lo que es delito, al precisar cuáles son sus elementos constitutivos y cuales elementos son consecuencia.¹²

El Doctor Gustavo Malo Camacho, sostiene que la Teoría del delito es aquella parte de la ciencia del Derecho Penal que explica el concepto y contenido del delito, a partir de las características que lo integran.

La Teoría del delito, al igual que el Principio de Legalidad, surge como un elemento eminentemente garantista,

¹¹ Citado por MANCILLA OVANDO, Jorge Alberto. Teoría Legalista del Delito. 2ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1994. Págs. 39, 43 y 45.

¹² *Ibidem* Pág. 35.

iluminismo, que se ocupó de construir las bases del nuevo Estado de Derecho, uno de cuyos aspectos fundamentales es la definición de las relaciones entre gobernante y gobernado, con el objeto de evitar el abuso de autoridad y la arbitrariedad en el ejercicio del poder.

La Teoría del delito, así, surge como un componente fundamental de garantía para la persona en su relación social.

En este contenido conceptual, la Teoría del delito, permite el establecimiento de un orden lógico para averiguar y afirmar la existencia del delito, de la responsabilidad del autor y de la punibilidad, y es congruente con ese camino metodológico denominado dogmática jurídico penal, siguiendo la denominación que por primera vez utilizara Rudolph Von Ihering.¹³

La Teoría del delito da certeza jurídica a la función de todos cuantos intervienen en el ámbito del servicio de la administración de justicia (el Juez, el defensor, el Ministerio Público y su coadyuvancia), en la medida en que favorece la formación de criterios más uniformes que permiten determinar, con el mayor grado de precisión y con el menor grado de arbitrariedad, la existencia del delito, y la responsabilidad del agente, sobre tal base, permite también al juzgador, la aplicación de la pena más justa y adecuada, por vía de la individualización.

¹² Ibidem Pág. 35.

aplicación de la pena más justa y adecuada, por vía de la individualización.

Se hace necesario ver si existe igual correspondencia en relación con todos y cada uno de los elementos que integran las circunstancias de ese comportamiento y que implican de manera exacta y precisa, la existencia de elementos descriptivos, objetivos, normativos y subjetivos del tipo.

Es necesario analizar, si en el caso se presentan o no tipo de valoraciones que recoge la ley penal y de las cuales pudiera derivarse la inexistencia del injusto, o bien la imposibilidad de responsabilidad al autor, aspectos con los que se conforma el concepto que la doctrina mayoritariamente entiende como delito en sentido amplio, o bien, que aún llegando a la conclusión de que hay delito porque existe el injusto y el culpable, la persona, no obstante no es posible imponer la pena, por razón de la presencia de alguna excusa absolutoria incorporada a la ley penal por razones de política criminal.

Todos estos elementos, observados a la luz de un cierto criterio de análisis y dentro de un cierto modelo de sistematización, son los que conforman el ámbito de la Teoría del delito, la cual permite una aplicación más precisa y armoniosa de la ley impidiendo la arbitrariedad en la interpretación de la ley en la imposición.

Si tomamos como base que el delito es una conducta típica, antijurídica y culpable, concepto que sostiene una parte importante de la doctrina penal, vale observar que, de tal concepto se siguen a su vez, los conceptos de tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad.

En la concepción del delito, entendido como el injusto penal, cabe pensar que aunque cronológicamente el primer momento susceptible de análisis es el objetivo, es decir, el hecho, en tanto, que físicamente perceptible, sin embargo, en tanto que concepto de valoración cultural y jurídico, el primer concepto objeto de estudio y elaboración de los juristas fue acaso, el de la culpabilidad, desarrollado durante la edad media, con un contenido acaso más moral, ético individual y religioso, que ético social y jurídico, a partir de los conceptos delito-pecado y pena-penitencia que en ésta época fundamentaron el concepto de la responsabilidad y de la pena en sentido expiacionista.

Para precisar el contenido de los elementos de la Teoría del delito es necesario estudiar el bien jurídico, al igual que el tipo como presupuestos material y jurídico de la conducta típica.

El Maestro Álvaro Bunster, considera, que en Derecho Penal debe considerarse al delito, como una acción u omisión

ilícita y culpable, expresamente descrita por la ley bajo la amenaza de una pena o sanción criminal.¹⁴

En nuestra opinión, el delito es la acción u omisión, típica, antijurídica, culposa o dolosa, susceptible de ser sancionada por la ley penal.

¹⁴ Cfr. BÚNSTER, Álvaro. Diccionario Jurídico Mexicano. 8ª. Edición. Editorial Porrúa-UNAM. Tomo d-h. México 1995. Pág. 868.

CAPÍTULO SEGUNDO

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El presente Capítulo, se refiere a la materia dentro de la cual se ubica este trabajo de investigación, en virtud de que es en esta donde no se aplica el Capítulo de sanciones previsto por la Ley Federal del Trabajo.

2.1. Época antigua

Para Alena Garrido, la edad antigua se caracteriza por la esclavitud, por una producción artesanal y la economía de tipo familiar; generalmente se producía lo que se consumía en la familia.

En Grecia había una división entre el esclavo y el hombre libre; el primero carecía de personalidad jurídica, era como un objeto que no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio. Por el contrario, el hombre libre solía distinguirse por la ocupación o el oficio que desempeñaba; existían los nobles, sacerdotes y guerreros.

La producción descansaba en pequeños y grandes propietarios que constituían la población libre activa la que, con mayor o menor amplitud, se servía de la esclavitud.

La civilización romana, basada también en el desarrollo del mundo urbano, evolucionará desde una ciudad-estado hacia la conformación de un extenso Estado territorial cuyo

eje será el Mediterráneo, contribuyendo a su unitarismo histórico y a su uniformidad cultural

En Roma, la población se fusionó por medio de conflictos sociales entre patricios y plebeyos, por la igualdad de la condición jurídica, política y religiosa entre romanos y extranjeros, así como entre esclavos y hombres libres por obtener una igualdad de oportunidades.¹⁵

2.2. Edad media

La edad media es el término utilizado para referirse a un periodo de la historia europea que transcurrió desde la desintegración del Imperio romano de Occidente, en el siglo V, hasta el siglo XV.

El término implicó en su origen una parálisis del progreso, considerando que la edad media fue un periodo de estancamiento cultural, ubicado cronológicamente entre la gloria de la antigüedad clásica y el renacimiento.

Esta importante etapa de la historia, se caracterizó básicamente por tres rasgos:

- La subsistencia de la economía artesanal,
- El nacimiento de las ciudades y

¹⁵ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México Distrito Federal 2003. Pág. 1.

- El tránsito de la economía familiar a la economía de la ciudad.

La caída de Roma en manos de los bárbaros trajo como consecuencia que se dispersara la población de dicho Estado.

Para la autora en cita, con el tiempo surgió un sistema feudal, en el que los grandes señores con mayor fortuna y poder se aislaron y se establecieron en un castillo, la que permitió que la población más desprotegida se agrupara en torno de ellos.

Así, el señor feudal se comprometía a protegerlos a cambio del tributo y del apoyo militar. Se trataba de una economía de subsistencia, pues se producía lo que se consumía en el feudo y era un círculo cerrado más por la distancia y la falta de medios de comunicación que por voluntad de los hombres, que se mantuvieron apartados de otras comunidades semejantes.

Respecto al régimen corporativo, el pequeño taller se integraba de aprendices, oficiales y un maestro.

Las corporaciones contribuyeron al progreso cultural de las ciudades, cuya finalidad era defender su mercado de los extraños e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ellas y así evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Los maestros tenían bajo su potestad a los aprendices y, en muchos casos, los primeros incluso recibían una retribución por enseñar.

Los oficiales trabajaban a jornal o por unidad de obra; existió el concepto de salario justo, y aunque no era su objetivo fijarlo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, se trataba de proteger a los talleres y a los propietarios de los mismos, evitando la libre concurrencia y el acaparamiento de la mano de obra.

Las corporaciones pueden considerarse un antecedente histórico de las uniones patronales; sin embargo, su origen y desenvolvimiento son distintos de las figuras existentes en nuestros días; aquellas uniones de pequeños talleres tuvieron lugar antes de que hubiera sindicatos de trabajadores. Las actuales uniones de patrones surgieron a raíz de la intensificación del sindicalismo.¹⁶

2.3. Edad moderna

En la época moderna, empieza la sustitución de la economía artesanal por la de tipo industrial, pues surgen las grandes empresas.

La Revolución Francesa, entendida como un proceso social y político acaecido en Francia entre 1789 y 1799, cuyas principales consecuencias fueron el derrocamiento de Luis

XVI, perteneciente a la Casa real de los Borbones, la abolición de la monarquía en Francia y la proclamación de la I República, con lo que se pudo poner fin al Antiguo Régimen en este país.

Aunque las causas que generaron la Revolución fueron diversas y complejas, éstas son algunas de las más influyentes: la incapacidad de las clases gobernantes — nobleza, clero y burguesía— para hacer frente a los problemas de Estado, la indecisión de la monarquía, los excesivos impuestos que recaían sobre el campesinado, el empobrecimiento de los trabajadores, la agitación intelectual alentada por el Siglo de las Luces y el ejemplo de la guerra de la Independencia estadounidense.

Las teorías actuales tienden a minimizar la relevancia de la lucha de clases y a poner de relieve los factores políticos, culturales e ideológicos que intervinieron en el origen y desarrollo de este acontecimiento.

La Revolución francesa trajo como resultado que en el Edicto de Turgot, promulgado en febrero de 1776, se suprimieran las corporaciones.

Sin embargo, por presión de los maestros, se reimplantaron; posteriormente se eliminaron otra vez con la caída del ministro.

¹⁶ Ibidem Págs. 2 y 3.

A decir de Mario De la Cueva, el decreto del 17 de marzo de 1791 indicaba, en su artículo 7o.

“A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero está obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o expidan en el futuro”¹⁷

La Ley Chapelier, de junio de 1791, según el autor, prohibía y sancionaba la reorganización de las corporaciones y coaliciones, así como la formación de nuevas asociaciones para defender los pretendidos intereses comunes, aduciendo en la exposición de motivos que no había más interés que el particular de cada individuo, con lo que se prohibía la asociación profesional.

El Código Napoleónico reglamentó el contrato de arrendamiento de obra y de industria (artículo 1779), el de los domésticos, los portadores y el de obra o empresa, patrón y trabajador (arrendador y arrendatario de obra).

La libertad de trabajo descansaba en el libre acuerdo de voluntades. Con la Revolución francesa se consagró un sistema jurídico y económico liberal e individualista.¹⁸

¹⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1999. Pág. 40.

¹⁸ *Ibidem*. Pág. 41.

A su vez, la época moderna se caracterizó por el cambio de la economía artesanal a la industrial; por el nacimiento de grandes empresas y la formación de la clase capitalista.

Una consecuencia directa de la Revolución fue la abolición de la monarquía absoluta en Francia. Asimismo, este proceso puso fin a los privilegios de la aristocracia y el clero.

La servidumbre, los derechos feudales y los diezmos fueron eliminados; las propiedades se disgregaron y se introdujo el principio de distribución equitativa en el pago de impuestos.

Gracias a la redistribución de la riqueza y de la propiedad de la tierra, Francia pasó a ser el país europeo con mayor proporción de pequeños propietarios independientes.

Otras de las transformaciones sociales y económicas iniciadas durante este periodo fueron la supresión de la pena de prisión por deudas, la introducción del sistema métrico y la abolición del carácter prevaleciente de la primogenitura en la herencia de la propiedad territorial.

En opinión del autor en cita, Napoleón instituyó durante el Consulado una serie de reformas que ya habían comenzado a aplicarse en el periodo revolucionario.

Fundó el Banco de Francia, que en la actualidad continúa desempeñando prácticamente la misma función: banco nacional casi independiente y representante del Estado francés en lo referente a la política monetaria, empréstitos y depósitos de fondos públicos. La implantación del sistema educativo —secular y muy centralizado—, que se halla en vigor en Francia en estos momentos, comenzó durante el Reinado del Terror y concluyó durante el gobierno de Napoleón; la Universidad de Francia y el Institut de France fueron creados también en este periodo.

Todos los ciudadanos, independientemente de su origen o fortuna, podían acceder a un puesto en la enseñanza, cuya consecución dependía de exámenes de concurso. La reforma y codificación de las diversas legislaciones provinciales y locales, que quedó plasmada en el Código Napoleónico, ponía de manifiesto muchos de los principios y cambios propugnados por la Revolución: la igualdad ante la ley, el derecho de habeas corpus y disposiciones para la celebración de juicios justos.

El procedimiento judicial establecía la existencia de un tribunal de jueces y un jurado en las causas penales, se respetaba la presunción de inocencia del acusado y éste recibía asistencia letrada.¹⁹

La Revolución también desempeñó un importante papel en el campo de la religión. Los principios de la libertad de

culto y la libertad de expresión tal y como fueron enunciados en la Declaración de Derechos del hombre y del ciudadano, pese a no aplicarse en todo momento en el periodo revolucionario, condujeron a la concesión de la libertad de conciencia y de derechos civiles para los protestantes y los judíos. La Revolución inició el camino hacia la separación de la Iglesia y el Estado.

Los ideales revolucionarios pasaron a integrar la plataforma de las reformas liberales de Francia y Europa en el siglo XIX, así como sirvieron de motor ideológico a las naciones latinoamericanas independizadas en ese mismo siglo, y continúan siendo hoy las claves de la democracia. No obstante, los historiadores revisionistas atribuyen a la Revolución unos resultados menos encomiables, tales como la aparición del Estado centralizado (en ocasiones totalitario) y los conflictos violentos que desencadenó.

La Revolución francesa de 1848 marcó el inicio de la época contemporánea, con algunos hechos y fenómenos que dieron origen al derecho del trabajo con sus características actuales.

La época moderna se distinguió por la regulación imperativa de la relación de trabajo subordinado y personal. Esta época abarca hasta la Primera Guerra Mundial, en 1914, que al finalizar promovió la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁹ Ibidem. Pág. 42.

Para orgullo de los mexicanos, la Constitución del 5 de febrero de 1917 fue la primera en el mundo que incorporó garantías sociales en materia de trabajo, incluidos los aspectos individual, colectivo y la previsión social; se redactaron bases legislativas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, originadas por el artículo 123 y que sirvieron de ejemplo a otros países latinoamericanos.

En Alemania, en 1919 se promulgó la Constitución de Weimar, en la que se consagró el principio de igualdad jurídica de trabajo y capital, y se fijaron las condiciones de trabajo entre sindicatos y patrones.

Esta Constitución reconoció como dos clases sociales a los trabajadores y a los patrones, cuyos intereses eran opuestos. Asimismo, promulgó varios principios.

El primero fue la libertad de asociación: trabajadores y patrones podían formar sus organizaciones sin la intervención o vigilancia del Estado; esto es, la libertad de asociación profesional frente al Estado.

El segundo se relaciona con la obligatoriedad de las relaciones colectivas y fue potestativo: los empresarios no estaban obligados a respetar las huelgas, que producían la ruptura de los contratos individuales de trabajo por

incumplimiento; esto autorizaba al patrón a continuar las labores con los trabajadores no huelguistas.

Tampoco tenían que pactar con las asociaciones profesionales obreras ni celebrar contratos colectivos.

El tercer principio se refiere a la independencia de las relaciones colectivas ante el Estado; el contrato colectivo era un acuerdo entre trabajadores y patronos.

Por la vía legislativa el Estado podía imponer condiciones generales de prestación de los servicios, pero no tenía el poder para fijar el contenido de los contratos colectivos.

Hasta aquí se ha hecho un amplísimo esbozo de las épocas antigua, media y contemporánea, para proporcionar al lector una idea general de los fenómenos políticos, sociales y económicos que anteceden al Derecho del Trabajo moderno.

Según Mario L Daveali, algunos autores consideran que el primer documento importante en el derecho del trabajo es el Código de Hammurabi, ya que en él se regulan aspectos característicos del trabajo como el salario, la jornada de los obreros (marineros, carpinteros, pastores, etc.) y algunas formas de ejercitar las labores.

En Roma, al trabajo se le otorgó el carácter de cosa (res). Se le identificaba a manera de mercancía tanto a quien realizaba el trabajo como al resultado del mismo.

La Segunda Guerra Mundial, de 1940 a 1945, aunque detuvo el progreso social, permitió el surgimiento de nuevos documentos en los que se reconocía que el derecho del trabajo es una de las garantías sociales más importantes.

Con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1944, en Filadelfia, se hizo la declaración que pugnaba por la conservación plena del empleo y la elevación del nivel de vida.

La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, California, el 27 de junio de 1945, intentaba promover el trabajo permanente para todos.

En el preámbulo de la Constitución francesa aprobada en el referéndum del 13 de octubre de 1946, se afirma: "Toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo."

La Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) es el documento con el que culmina el proceso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En su artículo 23, inciso 1º. se establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como a la protección contra el desempleo."

2.4 México

Hasta aquí se ha visto a grandes rasgos lo que aconteció con el derecho del trabajo en Europa; ahora se analizará brevemente lo que sucedió en el derecho mexicano.²⁰

Para José Luis Soberanes Fernández, durante la Colonia, en las Leyes de Indias se encuentran algunas disposiciones del derecho del trabajo; por ejemplo, asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

En la época de la Colonia, una vez que se llevó a cabo la conquista, los conquistadores se repartieron los pueblos; cada uno de ellos tenía la obligación de trabajar para el vencedor a quien se le había adjudicado ese poblado. Fue una época de verdadera explotación.

A medida que la colonización se extendía se formaron numerosos pueblos y grandes ciudades en donde comenzó a desarrollarse la gran industria; la explotación de minas tuvo un auge desmedido.

²⁰ Cfr. GARRIDO RAMÓN, *Alcna. Op. Cit.* Págs. 4 a 6.

El movimiento independentista de 1810 obedeció a principios eminentemente políticos, desde luego, sin olvidar las medidas de carácter económico, puesto que las normas dictadas por la Corona para proteger a los indios nunca se cumplieron, lo que propició la formación de castas: las privilegiadas, formadas casi en su totalidad por los españoles residentes que lo poseían todo, y las otras, integradas por masas indígenas y criollas que nada poseían y eran explotadas; es de hacerse notar que el gobierno, una vez que se consumó la Independencia de México, nunca se ocupó de reglamentar la prestación de servicios.

Según Mario De la Cueva, el primer acto trascendental de los insurgentes fue el 19 de octubre de 1810, la abolición de la esclavitud decretada por el cura don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid.

Es de gran trascendencia porque ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, de quienes se desconocía toda calidad humana, sin personalidad ni titularidad de derechos.

Don Miguel Hidalgo inició el movimiento revolucionario con la meta de alcanzar la independencia nacional. Don José María Morelos, al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hasta lograr la verdadera liberación de México.

La época independiente también estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. Hasta entonces no se conocía el Derecho del Trabajo.

En 1823 la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII, durante la Colonia.

En el Constituyente de 1857, para Mario De la Cueva, estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo 4º. del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y trabajo, Vallarta suscitó el debate; en un brillante discurso puso de manifiesto los males en materia de trabajo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases trabajadoras; con profundo saber expuso los principios del socialismo, y cuando todo hacía pensar que concluía en la necesidad de promulgar un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.²¹

La Constitución en estudio, en su artículo 5º. estableció el principio de libertad de trabajo.

Posteriormente, la reforma del 25 de septiembre de 1873 prescribió que el Estado no podía permitir la celebración de

²¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 149.

pactos con menoscabo de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo o por voto religioso.

Durante el régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo se elaboró una legislación social que buscaba proteger a los campesinos y trabajadores.

Se expidió la Ley del Trabajo del Imperio, el 10. de noviembre de 1865, que consignaba la libertad de los campesinos de separarse, en cualquier momento, de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos, etc.²²

Para Rafael De Pina, el Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no posee el carácter de cosa.

La exposición de motivos del Código Civil de 1870, cuando se refiere al servicio doméstico, expresa lo siguiente:

“Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el código francés, se llama, comúnmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las

cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales".²³

A finales del Siglo XIX, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes: la huelga de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores, conscientes de la explotación de que eran objeto, realizaron algunos movimientos de protesta.

Así estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, que la policía reprimió con toda energía. Éstas fueron las primeras que se realizaron en México como actos de rebeldía del proletariado en contra de las empresas y el gobierno por las condiciones en las que laboraban; para solucionarlas exigían mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados estadounidenses por parte de la empresa.

Después de esta sangrienta lucha en Cananea se suscitó otra en Río Blanco, Veracruz, en donde se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, a los que se unieron otros de Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, y se reconoció al primero como su centro de Operaciones.

Otro incidente más fue la huelga de la industria textil de Puebla, que estalló debido a la imposición de un reglamento

²² Ibidem Pág. 151.

Otro incidente más fue la huelga de la industria textil de Puebla, que estalló debido a la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero que no tuvo los resultados esperados porque los patrones de la industria decretaron un paro general, el presidente Porfirio Díaz apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años.

Garrido Alena, explica que el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley el 30 de abril de 1904, en la que establecía la obligación de prestar el servicio médico requerido y pagar el salario de los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

En 1911, por decreto del presidente Francisco I. Madero, se creó el Departamento de Trabajo, que tenía facultades para intervenir en los conflictos laborales a manera de amigable componedor.²⁴

En Aguascalientes, para la autora en cita, la ley del 23 de agosto de 1914 decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, implantó el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios.

El 15 de septiembre de 1914 se dictó un decreto en el que se fijaron los salarios mínimos en San Luis Potosí.

²⁴ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. Pág. 15.

En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

El 6 de enero de 1915, Luis Cabrera dictó una ley que sirvió de base para elaborar el artículo 27 constitucional.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia laboral.

El proyecto del Congreso Constituyente agregó al artículo 5º. un párrafo que limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916 las cinco diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º. con normas en favor de los trabajadores.

La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º. incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños. En contra del dictamen se pronunciaron 14 oradores.

Al hacer uso de la palabra, el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, sentó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional.²⁵

²⁵ Ibidem. Págs. 18.

Para Soberanes Fernández, el artículo 5o. trazó las bases fundamentales sobre las que habría de legislar en materia de trabajo, entre ellas: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, seguros de accidentes, indemnizaciones, etcétera.

En estos debates, Victoria manifestó: "Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios ¡allá a lo lejos!"

En estas palabras se fundamenta la idea del artículo 123, es decir, la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes de trabajo.

Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y para ello presentó un proyecto con las bases del Derecho del Trabajo.

Después del debate, Natividad Macías, Pastor Rouix, Lugo y De los Ríos formaron la Comisión Redactora del Proyecto de Nuevo Título sobre el Trabajo, con base en el proyecto de Macías. La proposición final se remitió a la

Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea.

La Comisión no presentó modificaciones de fondo y así, el 23 de enero de 1917 el artículo 123 se aprobó por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.²⁶

En el presente Capítulo, se pudo observar el devenir de las normas jurídicas, que culminaron en la Ley Federal del Trabajo, que actualmente nos rige.

²⁶ Cfr. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. 9ª. Edición. México Distrito Federal 2002. Págs. 128 y 129.

CAPÍTULO TERCERO

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En este Capítulo, hablaremos del Derecho Adjetivo en materia laboral, a efecto de ubicar la parte esencial de nuestro trabajo de investigación.

3.1 Definición

En cuanto al Derecho Sustantivo y Derecho Adjetivo, conforme a la división doctrinal para facilitar el estudio del derecho; se pretende ordenar las normas del derecho basándose en el criterio de aplicación de las normas para poner en movimiento los aparatos del Estado que aplican el derecho.

Así, se dice que la clasificación derecho adjetivo contiene las normas que regulan la utilización de los aparatos del Estado que aplican el derecho. Normalmente, se piensa en el derecho procesal, como el que contiene las normas adjetivas.

La clasificación derecho sustantivo se refiere a las normas que conceden derechos e imponen obligaciones, excepto las relacionadas con el proceso.

Por su parte, el proceso, es la institución jurídica, regulada por el Derecho procesal, mediante la cual los órganos a los que el Estado tiene encomendada la función

jurisdiccional resuelven los diferentes conflictos de intereses relevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma de convivencia humana.

El propio carácter social de la persona lleva consigo la existencia de una **conflictividad** entre los miembros de la sociedad que debe ser regulada por el Derecho.

Cuando las personas que han generado el conflicto no lo resuelven de forma voluntaria (a través de un arreglo amistoso o transacción, o por medio del sometimiento al arbitraje), se hace necesaria su regulación coactiva que se lleva a cabo a través del proceso, al que también se denomina pleito, litigio, juicio o litis.

El proceso se inicia con una petición a los tribunales realizada por las partes o litigantes, petición que de acuerdo con el lenguaje jurídico se denomina pretensión, y que el órgano jurisdiccional actúa o deniega según parezca o no fundada en Derecho.

Los sujetos que intervienen en el proceso son tres: el que hace la reclamación o formula la pretensión (llamado actor o demandante), el sujeto a quien se dirige la pretensión (que es el demandado) y el órgano jurisdiccional que decide si da la razón o no al demandante, decisión que se impone de forma coactiva a las partes.

El Derecho procesal, es la esfera del ordenamiento jurídico constituida por el conjunto de las normas reguladoras de una serie o cadena de actos sucesivos, relacionados entre sí y desarrollados de un modo ordenado —el conjunto de los cuales se llama proceso— y tendentes a la obtención de un pronunciamiento judicial, en particular de una sentencia, y al subsiguiente cumplimiento de dicho fallo.

Según Alena Garrido, los diversos sectores del ordenamiento procesal mexicano, puede dividirse en tres categorías:

- El derecho procesal dispositivo, regido de manera predominante por citado principio, y que comprende a las normas procesales civiles y mercantiles;
- El derecho procesal social, orientado por el principio de justicia social o de "igualdad por compensación", según la gráfica expresión del ilustre procesalista uruguayo Eduardo J. Couture, dentro del cual podemos agrupar las disposiciones **procesales laborales, agraria y de la seguridad social** y, finalmente,
- El derecho procesal inquisitivo, en el cual quedan comprendidos los preceptos procesales penales, militares, administrativos y familiares, así como los de carácter constitucional.²⁷

²⁷ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. Págs. 23 a 24.

En cuanto al Derecho procesal laboral, cuyo fundamento se encuentra en el artículo 123 de la Constitución, particularmente en las fracciones XX a XXII, del actual apartado A.

Francisco Ramírez Fonseca, indica que el derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales, sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino también concilian, interpretan y construyen el derecho. Al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como: "El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades".²⁸

De manera frecuente se menciona al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

²⁸ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Editorial PAC. México Distrito Federal 1988. Pág. 23.

3.2 Caracteres

Determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, es ubicarla en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es un problema de clasificación y, por tanto, corresponde a la sistemática jurídica.

Héctor Fix- Zamudio y José Ovalle Favela, explican que en esta rama procesal es preciso distinguir dos procesos:

- El destinado a solucionar los conflictos surgidos entre patrones empresario y trabajadores, con motivo de los contratos o relaciones de trabajo y en general, de las normas laborales, y
- El destinado a solucionar litigios surgidos con motivo de relaciones de trabajo establecidas entre los órganos y organismos de la administración pública federal y los empleados públicos. El primero se encuentra regulado en el apartado A del artículo 123 constitucional y su reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo promulgada el 23 de diciembre de 1969 y con vigencia a partir del 1º. de mayo de 1970, la cual ha sido objeto varias reformas, la más importante de las cuales desde el punto de vista del derecho procesal, es la promulgada el 31 de diciembre de 1979 y que entró en el lo. de mayo de 1980. El segundo proceso se encuentra regulado en

el apartado B del mismo artículo 123 constitucional y en su ley reglamentaria, la Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado promulgada el 27 de diciembre de 1963, la cual ha tenido también algunas reformas, pero ninguna concerniente al proceso del trabajo.

Las dos leyes mencionadas fueron expedidas por el Congreso de la Unión y en vigencia en todo el territorio nacional.

Se debe aclarar, sin embargo, que aplicación de la Ley Federal del Trabajo corresponde tanto a los tribunales laborales federales -para cierta clase de actividades económicas- como a los tribunales laborales locales -para las actividades no previstas para los tribunales federales- de acuerdo con la distribución establecida en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXXI, y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.²⁹

En los últimos tiempos se ha observado un considerable incremento de los asuntos de la competencia de los tribunales laborales federales y, como consecuencia, una reducción en los de la competencia de los tribunales laborales locales.

Por lo que concierne a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, si bien fue expedida por

²⁹ Cfr. FIX-ZAMUDIO, Héctor y otro. Introducción al Derecho Mexicano. Tomo I. Universidad Nacional Autónoma de México. México Distrito Federal 1983. Pág. 1257.

el Congreso de la Unión y tiene vigencia en todo el territorio nacional, sus disposiciones afectan sólo las relaciones entre la administración pública federal (incluyendo la del Distrito Federal) y sus empleados públicos, por lo que las relaciones de las administraciones públicas estatales y municipales con su trabajadores, se deben regir por las respectivas leyes expedidas por los órganos legislativos de los Estados.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

3.3 Principios

Gramaticalmente, por principio se entiende la base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia.

En su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son los que han nacido de los pueblos en su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley, siguiendo los principios doctrinales determina:

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

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derive 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.

De la disposición anterior, se pueden resumir los siguientes principios:

□ **Principio de publicidad**

Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente

establecidas, por ejemplo: razones de buen servicio; moral y buenas costumbres; discusión y votación del laudo.

Es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales. Se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, previene que, "las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".³⁰

▣ Principio de gratuidad

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

³⁰ Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México Distrito Federal 2003. Pág. 17.

En el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo se establece que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. No obstante referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

□ Principio de inmediatez

Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Francisco Ramírez Fonseca, precisa al respecto que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.³¹

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente

las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego.

□ Principio de oralidad

A diferencia del derecho común, el Derecho Procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se afirma que predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

El artículo 713 de la Ley prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados.

³¹ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit. Pág. 56.

Con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas.

En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que se dé un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.³²

□ Principio dispositivo

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia.

Lo anterior supone que el juzgador sólo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: *nemo iudex sine acto re* (no hay juez sin partes).

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la Oficiosidad como norma en el proceso.

□ Principio de economía

Frecuentemente se confunde con el de gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos.

Es indiscutible que el principio de economía debe tener caracteres diferentes, de lo contrario constituiría un sinónimo de cualquiera de éstos, hipótesis que debemos descartar.

El proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso.

La cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos del litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso.

Debemos concluir, que el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

³² Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro. Op. Cit. Págs.18 Y 19.

□ Principio de sencillez

Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el Derecho Laboral ocurre todo lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que en la mayoría de los casos, en virtud de que el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

Debemos considerar que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias.

El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario.

Al respecto, la ley de 1980, en su artículo 687 indica: "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Esta facultad se encuentra reservada únicamente a las partes, puesto que la autoridad está constreñida a observar las formalidades esenciales del procedimiento en los términos expresados por la Carta Magna (artículo 16).

Consecuentemente, se obliga al respeto absoluto de las formas procesales, cuya violación se traduce en la facultad de exigir su cumplimiento, mediante la regularización del procedimiento (artículo 686) o la interposición de la demanda de amparo ante la autoridad constitucional.

□ Principio de concentración

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

Los autores de referencia, afirman que el principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley (artículo 761).

Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).

Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

En relación con lo explicado, el artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

□ **Nuevos principios procesales**

La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1980, previene una novedad en materia laboral al establecer:

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

Se pueden presentar dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del

trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

□ **Principio de suplencia**

En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador; la Junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

□ **Principio subsanador**

En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

El principio en estudio, constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven

por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

Suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir ésta es integrar lo que falta, remediar una carencia subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

La suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que de forma imperativa el artículo 685 de la Ley aduce que al admitir la demanda, la Junta subsanará ésta, y no emplea una locución optativa ("podrá suplirse"), como será en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demanda de garantías respecto de la materia laboral.

El sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de este principio introducido en el procedimiento laboral, porque rompe con la paridad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.

Estos últimos principios carecen de universalidad, y se aplican en casos determinados, puesto que únicamente operan en juicio individual, precisamente obrero-patronal, o reclamaciones derivadas de riesgos profesionales o por muerte del trabajador.

3.4 Finalidad

El proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional. También se le atribuye un significado afín, pero no como sinónimo al de procedimiento.

Igualmente, el proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello. El signo inequívoco de proceso es avanzar, es decir, la palabra proceso, equivale a avanzar.

Se distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

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

Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

La esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica, sin embargo, se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.

Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa función, en el ámbito laboral.

El derecho procesal del trabajo es de reciente creación y en nuestro medio, las novedosas reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy en la materia, tan duramente criticada, y nadie pone en duda los avances adquiridos bajo una mejor y más clara estructura de conceptos e instituciones.

3.5 Análisis crítico de su operancia

El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho, aunque desde el punto de vista científico existan dudas al respecto, ya que el derecho

es homogéneo y unitario, y toda norma es creada por el poder estatal.

En ese orden de ideas, el procedimiento mercantil tiene como destinatarios a los comerciantes, el agrario a los campesinos y el laboral está reservado a las relaciones obrero-patronales.

Bajo estos principios algunos autores sostienen la autonomía científica del derecho procesal del trabajo, apoyándose en el artículo 17, que excluye implícitamente al derecho común como fuente de aplicación.

Para mejor comprensión de estos conceptos, transcribimos el precepto indicado:

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 f; derecho, los principios generales de justicia social que derivan del arto 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Concretamente, Alberto Trueba Urbina expresa acertadamente: "destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente del derecho sustantivo y procesal del trabajo.

En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral".³³

Francisco Ramírez Fonseca dice:

"El Código de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas del procedimiento, ya que el derecho procesal del trabajo, en rigor jurídico, carece de autonomía científica."³⁴

Al respecto, la Ley de 1970, suprimió categóricamente al derecho común como fuente supletoria del derecho laboral y no hay que confundirla con los principios generales de derecho, los cuales son aplicables a todas las disciplinas que se originan en esta ciencia.

Finalmente, cabe mencionar que los principios ya enunciados por su generalidad de aplicación (salvo los dos últimos) se consideran esenciales, no obstante que algunos autores agregan que la carga procesal patronal; los laudos en conciencia; la irrevocabilidad de los autos, etc., podrían calificarse también de principios generales; sin embargo, llegaríamos a tal multiplicación de conceptos, que los fundamentos de la disciplina se confundirían. Por estas

³³ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1981. Pág. 25.

³⁴ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial PAC. México Distrito Federal 1980. Pág. 29.

razones nos concretamos a destacar un mínimo que caracteriza a la disciplina procesal.

CAPÍTULO CUARTO

LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

En el presente Capítulo, analizaremos la reforma integral que sufrió la Ley Federal del Trabajo en 1980, la cual trajo consigo la creación del capítulo de sanciones, el cual no se aplica en la práctica.

Mario de la Cueva afirma que el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo, pues continuó aplicándose en la primera mitad del siglo el derecho español. Durante el Segundo Imperio, en los artículos 69 y 70 del Estatuto provisional del Imperio se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados, y se estableció que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente, además de que se ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El 10. de noviembre de ese año se expidió la Ley del trabajo del Imperio, en la que se otorgaba libertad a los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran 20 o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias

por la violación de las normas antecedentes y algunas otras digo posiciones complementarias.

Con el Código Civil de 1870 se buscó dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía equipararse al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como cosa.³⁵

Con la Constitución de 1917 se consagraron una serie de conquistas sociales que fundamentalmente se realizaron mediante la imposición de limitaciones a los particulares, más que por la imposición de prestaciones a cargo del Estado.

Con la Constitución de 1917 se consolidó el sistema federal y el principio de división de poderes en Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Se introdujeron grandes reformas en el campo de lo social-laboral y de lo agrario.

Se modificaron también aspectos de la relación Iglesia-Estado, en las que no se reconoció la personalidad jurídica de las iglesias. En materia de juicio de amparo, se consolidó su permanencia en el derecho mexicano.

El texto constitucional quedó integrado por 136 artículos más 16 transitorios, distribuidos en nueve títulos, y éstos en capítulos y secciones.

³⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1999. Pág. 40.

En materia laboral, en 1917, mediante decreto del presidente Venustiano Carranza, se fijó la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que se debían adoptar en los casos de paros empresariales.

En 1919 se reglamentó el descanso semanal, y en 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo, además de que se complementaron algunos aspectos de la huelga.

En 1926 se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en 1927 un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

El 27 de septiembre de 1927 se expidió el decreto por el que fueron creadas la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, lo que volvió imposible la intervención de las autoridades locales.

En octubre se expidió el reglamento de organización y funcionamiento de las Juntas.

En 1967, durante la presidencia de Gustavo Díaz Ordaz, se designó una segunda comisión integrada con las mismas personas, más Alfonso López Aparicio, a fin de que se elaborara un segundo proyecto, que quedó terminado en 1968.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios, así como las sugerencias vertidas por otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, que fue enviado en diciembre de 1968 a la Cámara de Diputados.

La propuesta de ley finalmente se aprobó y expidió el 10 de mayo de 1970.

4.1 Exposición de motivos

En la sesión de debates de fecha 21 de diciembre de 1979, se presentó la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

“Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas.

“Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a sí misma se ha dado requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los tribunales.

“El derecho es la norma de convivencia por excelencia, las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia.

“No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

“El país se encamina con rapidez hacia estadios superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores de la población requerirán solucionarse; esto, con una población geoméricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas.

“El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.

“El proyecto que presento a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

“Así se actualiza con la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por los impedimentos y excusas, se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador actor; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de pruebas, donde se incluye la de inspección, subsanando así una omisión de la Ley actual se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prórrogas excesivas; se incluyen las excepciones a favor de los créditos de los trabajadores preferentemente, y de otros créditos de interés social y fiscal, para que puedan hacerse efectivos en el período de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga”.³⁶

4.2 Aspectos esenciales

4.2 Aspectos esenciales

En la iniciativa de ley, se acentúan los principios de oralidad e inmediatez, que generalmente se encuentran estrictamente vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles en los últimos siglos, hizo prevalecer marcadamente la táctica escrita y el relativo distanciamiento entre los juzgadores y las partes.

“Desde luego que ningún sistema es puramente oral o escrito; pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido, que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

“Sin embargo, del sistema mismo se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que, en el caso de impugnación de las resoluciones por la vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e

³⁶ Iniciativa de ley de 21 de diciembre de 1979. México Distrito Federal 1979. Págs. 21 a 22.

inmediatez, aun cuando no pueden considerarse como equivalentes.

“El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios.

“Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el menor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

“Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley.

“En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio. Los sistemas de valuación de las pruebas han sufrido numerosos cambios en la historia del Derecho; entre dichos cambios se encuentran la apreciación de las pruebas en conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades legales señaladas en los ordenamientos respectivos.

“Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados de alto contenido social, conviertan el proceso en una

secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto y, lo que es más importante aún, se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo.

“Por esta razón en la Iniciativa se conserva el sistema adoptado en el Derecho del Trabajo Mexicano el que se fortalece y refuerza, a través de un sistema probatorio que facilita a las Juntas la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio, ya que éstas se han rendido en la forma más completa posible, con base en un articulado que evita las lagunas, ante las cuales con frecuencia los tribunales se veían obligados a no tomar en cuenta en los laudos hechos que podrían influir considerablemente en su contenido.

“La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto.

“Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda

deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la Iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico".³⁷

Se sigue señalando en la iniciativa que la propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social.

"Por su parte, la Ley de Amparo, desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obreras y campesinas; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos que tiendan a la más completa defensa de los derechos de los ejidos, comunidades, ejidatarios y comuneros.

³⁷ Iniciativa de ley de 21 de diciembre de 1979. Págs. 22 a 24.

“Es así como los principios del Derecho Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla.

“De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa.

“No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta Ley.

“Se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; esta atribución, cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cauce que le señalen los preceptos legales, no lesiona, los principios de seguridad e igualdad de las partes, pues el

artículo 686 dispone que el actuar de este modo, las Juntas no podrán revocar sus propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso son en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular.

“Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo.

“Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial.

“Los tribunales son órganos integrados por conocedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Finalmente, en el capítulo de principios procesales, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción y de objetivos que caracteriza al Estado y

que se expresa, entre otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos”.³⁸

En la iniciativa de ley se precisa que en el Capítulo II se refiere a la capacidad y la personalidad. Para efectos del proceso laboral, se determina que son partes en él las personas físicas o morales que tengan, interés jurídico en el proceso y opongan excepciones.

“Asimismo se establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en su desarrollo.

“La amplitud y generalidad de los conceptos anteriores permitirá que puedan intervenir en el procedimiento todos aquellos que tengan un interés en las cuestiones planteadas en el juicio; pero para que se les considere que pueden participar legítimamente, deberán comprobar su interés, haciéndolo a satisfacción de las Juntas.

“La legislación laboral vigente autoriza el trabajo de los menores que hayan cumplido catorce o más años de edad.

“Esta disposición se encuentra en armonía con los convenios internacionales ratificados por México responde a una realidad económica y social.

³⁸ Iniciativa de ley . Op. Cit. Págs. 24 a 26.

“Mas aún, en este Año Internacional del Niño ha sido preocupación del Gobierno de la República, que la legislación vigente aumente la protección a los menores; concretamente se pretende que, en el desempeño de las labores de los menores, la inspección del trabajo vigile con toda eficiencia el cumplimiento de las normas que la regulan.

“En congruencia con este espíritu, la iniciativa otorga en forma expresa a los menores trabajadores, capacidad para comparecer en juicio y establece que, en el caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para su asesoramiento, asegurándose con esta última disposición una protección mayor para los derechos laborales del menor.

“En el Capítulo II se conservan, al menos en su esencia, las demás disposiciones que contiene la Ley vigente en materia de capacidad y personalidad, y se simplifican aún más algunos trámites, dentro de la idea de darle la máxima sencillez e informalidad posible a este aspecto del procedimiento.

“En el Capítulo III, correspondiente a las competencias, se establece que cuando en una demanda de la que deba conocer una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se ejerciten también acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, la Junta Local, al admitir la demanda ordenará que se saque copia de la misma y de los documentos presentados por

el actor, los cuales remitirá a la Junta Federal para que ésta conozca y resuelva las cuestiones sobre aquellas materias.

“De este modo se evita una posible laguna procesal originada por las recientes reformas y adiciones en este campo a la Constitución Política y a esta Ley.

“Se conserva el principio de que las cuestiones de competencia, en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria y se concentra el trámite de la misma en la audiencia inicial, al comenzar el período de demanda y excepciones, determinándose que la Junta, después de oír a las partes, dicte en el acto resolución.

“Se incorporan reglas para el trámite de los casos en que una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra Junta Federal Local.

“También se señalan las autoridades que deberían decidir las cuestiones de competencia y, en el capítulo correspondiente, se le da a la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación la misma competencia que en estos casos le atribuye la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, con el objeto de mantener la congruencia que debe siempre existir entre los diversos ordenamientos legales.

Es necesario mencionar especialmente el contenido del artículo 706 que exceptúa de la sanción procesal de nulidad diversos actos cuya importancia es fácil de apreciar”.

Entre ellos se encuentra el acto de admisión de la demanda, lo que evita que por un error del demandante, al estimar competente a una Junta que no lo es, aquél pierda el derecho a ejercitar su acción, por haber transcurrido el tiempo en que opera la prescripción”.³⁹

Según la iniciativa en comento. el Capítulo IV, denominado De los Impedimentos y Excusas, contiene varias innovaciones.

“Se suprime la recusación de los representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones. En la práctica se ha observado que las partes acuden a la recusación en pocas ocasiones y que algunos litigantes lo hacen tan sólo con el propósito de entorpecer la marcha del proceso.

“Pero al mismo tiempo se reconoce que el factor subjetivo, tanto en los juicios laborales, como en los de cualquiera otra naturaleza, tiene una importancia que no debe de ninguna manera subestimarse.

“El juzgador debe ser un funcionario imparcial, ajeno a los intereses de las partes y sin relación de parentesco hasta determinado grado.

“Para lograr estos objetivos, la Iniciativa enuncia una relación de impedimentos que obligan a los representantes

³⁹ Iniciativa de ley. Op. Cit. Págs. 26 a 28.

afectados por ellos a excusarse en el conocimiento y resolución de los juicios en que estén interviniendo.

“Las excusas se calificarán de plano y su tramitación se realizará en forma breve y sencilla.

“Se determina también que el procedimiento no se suspenderá mientras se resuelve o relativo a la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley; este precepto contribuye también a lograr uno de los principales objetivos de la Iniciativa: la brevedad de los juicios laborales.

“Sin embargo, se da a las partes la facultad de formular la denuncia correspondiente, cuando se conozca que un representante ante la Junta, o el Auxiliar, se encuentra impedido para conocer de algún juicio y no se haya abstenido de intervenir en aquél y que, de comprobarse el impedimento, se le substituirá en la forma: indicada en el mismo capítulo y se le aplicará una sanción. De este modo se sigue un sistema mixto, que evita dilaciones innecesarias e incluso intencionales, lográndose al mismo tiempo, mediante el procedimiento descrito, asegurar la imparcialidad de los juzgadores en un juicio.

“El Capítulo V está integrado por un conjunto de normas que rigen las actuaciones de las Juntas y que propician que se desarrollen de un modo lógico, sencillo y regular y que tengan la firmeza jurídica que debe caracterizarlas.

“Asimismo, el artículo 712 establece que la sola presentación del escrito inicial interrumpe la prescripción respecto de quien resulta ser el patrón del trabajador, estimándose, que dicho artículo debe conservar su significado, aún en el caso de que la Junta ante la que se presentó resultara ser incompetente, ya que ello demuestra fehacientemente que el trabajador no ha dejado transcurrir el término que le da la Ley para presentar su demanda y reclamar las prestaciones que en su concepto se le adeudan; consecuentemente, no se trata de un caso de inactividad procesal que deba sancionarse con la pérdida del derecho de la acción.

“Se acentúa también el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas que aun cuando son propias de todo proceso en el laboral adquieren un significado especial.

“En efecto, sabemos que las Juntas son tribunales de conciencia, de integración y características predominantemente sociales y que su función.- se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre aquellos, constituye parte esencial de sus atribuciones.

“Antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida.

“En el artículo 721, que ordena que todas las actuaciones serán autorizadas por el secretario, o por los funcionarios a los que estuvieren encomendadas las diligencias, y que agrega que lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, se aprecia claramente que la oralidad que predomina en el proceso, no excluye la necesaria elaboración de documentos que permitan integrar un expediente y dar unidad y certeza a todos los actos procedimentales.

“Se autoriza a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares para emplear medios de apremio, estrictamente enumerados en la Ley, para que aseguren la concurrencia. A las audiencias de las personas cuya presencia sea indispensable para el desarrollo de aquéllas.

“Con esta atribución, se trata solamente de asegurar la marcha normal del procedimiento que es de orden público y de evitar que se entorpezca u obstaculice la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo, sin que ello implique la imposición de una doble sanción, por la comisión del mismo acto.

Además, en muchos casos las personas citadas son terceros, que no deben identificarse con los terceristas,

personas ajenas al juicio y que frecuentemente no tienen mayor interés en sus resultados”.⁴⁰

La iniciativa de ley, dispone que en relación con los términos procesales, que constituye la materia regulada por el Capítulo VI, se conserva, en principio, el sistema actualmente en vigor.

“Sin embargo, se proponen algunos ajustes a aquél y se introducen disposiciones complementarias: Se establece que cuando para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no se encuentre fijado un término, este será de tres días hábiles.

“El artículo 736 indica la forma en que deberán computarse los términos; al respecto debe tenerse presente que los meses se considerarán invariablemente como lapsos de treinta días naturales. Asimismo, se otorga a las Juntas la facultad de ampliar, a su criterio, los términos que corren en contra de personas que se encuentren fuera del lugar de residencia de aquéllas.

“La ampliación puede ser de tres hasta doce días. Esta innovación pretende renovar el sistema tradicional, que se basa exclusivamente en las distancias, y que no se justifica por su rigidez.

⁴⁰ Iniciativa de ley . Op. Cit. Págs. 28 a 31.

“También se determina que cuando transcurran los plazos fijados a las partes para realizar un acto procesal, sin que estas lo hubieren efectuado, operara automáticamente la preclusión sin necesidad de acusar rebeldía.

“El Capítulo VII se refiere a las notificaciones, actos procesales de máxima importancia para que el juicio se desarrolle con toda regularidad.

“En él se conservan la mayoría de las reglas vigentes, al comprobar que responden a los principios que rigen generalmente en relación con las notificaciones ya los correspondientes emplazamientos y que el sistema es adecuado; sin embargo, el artículo 740 introduce una variante que tiene el propósito de acortar y simplificar el procedimiento, en los casos en que el trabajador desconozca el nombre del patrón.

“Las notificaciones pueden ser personales o hacerse mediante el Boletín Laboral; cuando no se publique el Boletín, se harán en los estrados de la Junta.

“Se enumeran los casos en los que la notificación deba ser personal y se da también al tribunal la facultad de ordenar que se hagan en esa forma en casos urgentes, o cuando concurren circunstancias especiales.

“Deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo que se comunique, a menos que la propia

resolución o la Ley indiquen otro plazo para efectuarlas. Esta es otra disposición que tiende a acelerar la tramitación de los juicios.

“El Capítulo VIII contiene las disposiciones relativas a los exhortos y despachos; en términos generales, el sistema que se establece es similar al de otras leyes procedimentales vigentes.

“El propósito es encomendar las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, a otras Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, o bien a la autoridad más próxima al lugar en que deban llevarse a cabo para que las realicen.

“Si los actos procesales deben llevarse a cabo en el extranjero, se autorizarán cuando se demuestre que son absolutamente indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

“Se fijan a las Juntas términos breves, tanto para expedir los exhortos y despachos que sean necesarios, como para proveer a los que reciban; asimismo, las receptoras deberán diligenciarlas dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que, por su naturaleza, los actos que deban efectuarse, requieran de mayor tiempo.

“Se hace también extensiva, en forma expresa en el procedimiento laboral, la facultad de entregar a la parte oferente, previa solicitud y razón que se deje en autos, el exhorto y sus anexos para que bajo su más estricta responsabilidad, lo entregue a la autoridad exhortada para su tramitación.

“El oferente queda obligado a devolver el exhorto, una vez que éste le haya sido diligenciado. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto abreviar el plazo en el que se practiquen las diligencias que son materia de los exhortos, ya que se ha podido comprobar que este trámite puede prolongar considerablemente la duración de los juicios.

“Por otra parte, mediante el sistema expresado, se asegura que las diligencias correspondientes se realicen, cumpliéndose con todos los requisitos que en la realización de estos actos deben satisfacerse.

“El Capítulo 1X de la iniciativa se refiere a los incidentes que puedan surgir en el transcurso del proceso. Es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la impartición de la justicia, especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla.

“Por esa razón, se procura regularlos en forma más completa, llenando lagunas que actualmente existen en la Ley

y rigiendo, en lo posible, su trámite por los principios de concentración y economía procesal.

“Para ello se establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad.

“Si los incidentes que deberán tramitarse son los de acumulación, excusas o sustitución procesal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, continuándose el procedimiento de inmediato.

“Así, sin desvirtuarse la función y el significado que tienen los incidentes en el Juicio, se puede lograr que unos se resuelvan de plano, oyendo a las partes en la misma audiencia en que se hubieren suscitado, en tanto que para otros se instaure un mecanismo sencillo, en el que se cumplen las formalidades del procedimiento”.⁴¹

La iniciativa determina que en el Capítulo X se amplían las reglas sobre la acumulación, para evitar que, por falta de disposiciones expresas, las Juntas se encuentren imposibilitadas para resolver diversas situaciones que pueden presentarse en los juicios.

⁴¹ Iniciativa de ley. Op. Cit. Págs. 32 a 34.

“Para ese efecto se señalan cuatro hipótesis en las que procede la acumulación, la que puede iniciarse de oficio o a instancia de parte.

“El principio de economía procesal hace necesario que por la relación que existe de identidad o conexidad entre las acciones planteadas y las partes que las promovieron, con objeto de evitar resoluciones contradictorias, se acumulen en un mismo tribunal todos los juicios que reúnan esas características en su relación recíproca, para que este Tribunal, generalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, resuelva con un solo criterio todos los puntos petitorios que se lleven a su consideración.

“La acumulación misma se tramitará como un incidente. Se establece que las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción, salvo el caso del procedimiento de huelga.

“Se trata desde luego, de las acciones ejercitadas ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que por razones de competencia deben remitir, en su oportunidad, a la Junta Federal correspondiente, los documentos a que se refiere el artículo 699 de esta Iniciativa.

“El Capítulo XI de la Iniciativa, norma lo relativo a la continuación del proceso y de la caducidad.

“El principio según el cual el impulso procesal corresponde básicamente a las partes, es demasiado rígido y en las legislaciones contemporáneas no rige plenamente.

“Es cierto que en el artículo 685 se determina que los juicios laborales se iniciarán a instancia de parte, lo que es congruente con nuestro sistema jurídico, que da el derecho de acción a quien tiene un interés legítimo que estima vulnerado y que, no pudiendo lograr su composición por la vía de la avenencia, solicita la intervención de los órganos jurisdiccionales para que éstos apliquen el precepto o preceptos que estima violados.

“Ello no implica que el principio dispositivo, que llevado al extremo limita seriamente la actuación de los tribunales, deba imperar en el desarrollo de todo el procedimiento.

“Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben cuidar que los juicios que ante ellas se tramitan no queden suspendidos, salvo en los casos especialmente previstos en la Ley.

“Aun cuando se conserva la figura de la caducidad, ésta se encuentra matizada en beneficio del trabajador; ya que la Junta requerirá de oficio a éste para que active el procedimiento, en el caso de que haya dejado de promover en los últimos tres meses y comenzará a contarse el término para que opere la caducidad a partir de la notificación que se haga al trabajador

“En este Capítulo se da intervención expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que en los juicios en que el trabajador o su representante legal dejen de promover por cualquier causa durante el término de tres meses, aquella comisione a un procurador a efecto de que se continúe el procedimiento.

“La Procuraduría puede realizar de este modo una de las más importantes atribuciones que le confirió el legislador, e incrementar así su participación en el buen funcionamiento de los tribunales laborales y en la defensa de los derechos de los trabajadores, que por insuficiente asesoramiento legal se encuentren expuestos a perder sus derechos adquiridos, o a obtener un reconocimiento tardío de los mismos.

“El Capítulo XII se refiere a las pruebas, a su enumeración ya la forma en que deben ser desahogadas; por razones de método y de correcta presentación de su articulado, se dividió en ocho secciones, lo que contribuye a clasificar y describir claramente los principales medios probatorios que reconoce la Ley, sin que ello signifique que son los únicos que pueden admitirse en los juicios laborales.

“En general, pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho. El ofrecimiento, la admisión, el desahogo y la valoración de las pruebas, constituyen un período de especial trascendencia en los procedimientos, ya sean éstos administrativos o judiciales.

Los hechos que constituyen la base de la acción, así como los que puedan fundar las excepciones, deben ser claramente expuestos y demostrados a los tribunales; es precisamente esta etapa del proceso la que da la oportunidad de hacerlo. En concordancia con esta afirmación, se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación, que no hayan sido confesados por las partes".⁴²

Conforme a la iniciativa en examen, con las modificaciones propuestas se trata de implementar la facultad que normalmente tienen los jueces de dictar acuerdos para mejor proveer, y además establecer un mecanismo en el que la participación de todos los que intervienen en el proceso conduzca a la formulación de acuerdos, autos incidentales y laudos sólidamente fundados.

Durante muchos años se han involucrado en las diversas ramas del Derecho Procesal dos principios que, relacionados entre sí, no pueden ser considerados como idénticos: la obligación de quien afirma, de probar los hechos a que se está refiriendo, como constitutivos de su acción, y la limitación de los casos en que el que niega está obligado a probar.

Este principio, cuando se aplica rígidamente, limita de manera considerable la actividad del tribunal, que en las sentencias o laudos debe formarse una idea clara y completa

⁴² Iniciativa de ley. Op. Cit. Págs. 34 a 36.

de los hechos que sirven de sustento a la aplicación de las normas en las sentencias o laudos.

En realidad, tanto el que afirma determinados hechos en calidad de demandante, como el que los afirma en situación de demandado, deben aportar al tribunal los elementos de que dispongan para probar su dicho y, además, deben señalar la forma de obtener las pruebas de las que no dispongan en ese momento, si son documentales, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se las alleguen, exigiendo su presentación a quien las tenga.

Es el aspecto inquisitivo al que tienden los tribunales de trabajo, como órganos del Estado destinados a impartir justicia con pleno conocimiento de los hechos, así como a evitar formulismos que han desaparecido incluso en el derecho privado.

Estar obligado a probar un hecho y disponer de todos los medios para hacerlo, son dos situaciones que no siempre coinciden.

Es frecuente que la contraparte, o que terceros ajenos al juicio, dispongan de más elementos que el actor para comprobar lo que éste afirma.

Por esa razón, en esta Iniciativa: se propone que la junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando

por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

Si el patrón es requerido deberá exhibir la documentación que tenga la obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los hechos y actos en que el empleador está obligado a disponer de sus antecedentes.

De este modo se establece una modalidad más del sistema participativo, en base a la franca colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje todos los elementos que faciliten el desempeño de sus importantes funciones sociales.

Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos.

Al respecto conviene repetir que el sistema de las pruebas tasadas no opera en el Derecho del Trabajo y que los códigos de procedimientos civiles se han apartado también de este rígido sistema.

Ello no significa que al apreciarse las pruebas no deba razonarse el resultado de la evaluación del órgano jurisdiccional, sino solamente que, al realizar esa operación, no están obligados a ajustarse a moldes preestablecidos.

A la prueba confesional se le da un amplio desarrollo en las disposiciones que rigen, para orientar bien su desahogo y señalar con claridad las consecuencias adversas que puede tener, para la persona citada, para absolver posiciones, su ausencia.

Para evitar innecesarios aplazamientos en la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, el artículo 193 determina que cuando una persona, que ya no labora en la empresa, deba absolver posiciones sobre hechos propios y el oferente ignora su domicilio, aquélla deberá proporcionar el último que tenga registrado para que se proceda a citarlo.

Se estipula que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores; que deberá conservarlos durante todo el tiempo que dure la relación laboral de aquellos si se trata del contrato de trabajo y el último año y uno después, si se trata de otros documentos.

Estos preceptos constituyen una consecuencia lógica de lo que estipula el artículo 774 comentado anteriormente. La consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que

admite prueba en contrario, de considerar ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con los documentos que debieran conservarse.

Para la iniciativa, de este modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salarios y participación de utilidades, como en lo referente a sus obligaciones con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

La Sección Cuarta trata de la prueba testimonial. El desahogo de la prueba testimonial es similar al que actualmente tiene; sin embargo, se introducen algunas variantes a las que es necesario referirse.

El criterio de limitar el número de testigos que puedan ofrecerse por cada hecho controvertido que se pretenda probar, se funda en la experiencia de la práctica en los tribunales, que ha demostrado que la presentación de numerosos testigos tiende a retardar la tramitación de los juicios y que no contribuye, cuando se abusa de esta prueba, al esclarecimiento de los hechos por esa razón, se reduce a tres, en lugar de cinco, el número de los que pueden proponerse por cada hecho controvertido que pretenda probar.

Se conserva el principio de libre formulación de preguntas a los testigos, con objeto de precisar los hechos

con la mayor claridad posible; sin embargo, se da a las Juntas la facultad de rechazar aquellas que contestadas con anterioridad, lleven implícita la contestación o carezcan de relación con la litis planteada.

La disposición se funda en el principio de economía procesal y en el propósito de evitar la formulación de preguntas insidiosas, que pueden ofuscar la mente del declarante.

Las tachas a los testigos se expresarán solamente al concluir el desahogo de la prueba y se ofrecerán las pruebas conducentes a demostrar las objeciones hechas valer, pero no se abrirá incidente para su recepción, sino que serán concentrados y apreciados en la audiencia a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

Se establece en el artículo 820 que lo declarado por un solo testigo podrá formar convicción, si en él concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, fue el único que se percató de los mismos y su declaración no se encontrare en oposición con otras pruebas que obren en autos.

Desde luego la Junta conserva su libertad para valuar en conciencia esa prueba, al igual que todas las demás. La prueba pericial en general mantiene el sistema actual, que

coincide con las prácticas usuales en el ofrecimiento y desarrollo de esta prueba.

La única innovación consiste en que de existir discrepancia en los dictámenes que rindan los peritos de las partes, la Junta podrá designar un tercero y que éste deberá excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se ratifique su nombramiento, si concurre alguna de las causas a que se refiere el Capítulo IV del mismo Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, nombrará nuevo perito. Se introduce otra innovación al incorporar la prueba presuncional; se trata de acuerdo con la teoría clásica, pero sin incluir la presunción "juris et e jure", la cual no admite prueba en contrario, por considerar que en este caso se está más en presencia de una ficción jurídica, que de un verdadero medio de prueba.

La presunción se divide en legal y humana; el artículo 833 hace referencia a la inversión de la carga de la prueba, lo que debe considerarse dentro del marco en que se ha situado anteriormente a este principio. Al no incluirse la presunción "juris et e jure", lógicamente se admiten pruebas en contrario en relación con las aceptadas.

El Capítulo XII se cierra con la Sección Octava, que trata de la prueba instrumental, definiéndola como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

La iniciativa específica que ciertamente en ese caso se trata básicamente de la obligación genérica, que tienen todos los tribunales, de valorar las diversas actuaciones que consten en los expedientes, aun cuando las partes no lo hayan promovido.

El propósito es allegar a los juzgadores mayores elementos para fortalecer su criterio, en relación con los hechos y planteamientos sobre los que deben resolver.

En resumen, la Sección Octava eleva a la categoría de preceptos legales en materia laboral, prácticas usuales en los juicios que concuerdan con ejecutorias de nuestros más altos tribunales y con la teoría general en esta materia, pero que se estima, deben quedar en el texto de la Ley para evitar posibles controversias sobre la interpretación de esas prácticas.

El Capítulo XIII se refiere a las resoluciones laborales, las que se clasifican en acuerdos, autos incidentales y laudos.

Esta clasificación además de precisar la terminología al describir cada una de estas resoluciones, señala el alcance legal de cada una de ellas y establece términos para que sean dictadas por las Juntas

La mayor parte de este Capítulo regula la expedición y el contenido de los laudos, lo que se explica por la importancia que tiene esta clase de resoluciones en el proceso del trabajo.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, litis planteada y hechos probados; se dictará a verdad sabida, y apreciando los hechos en conciencia; pueden resolver conflictos de carácter individual o colectivo, incluyendo entre estos últimos los de naturaleza económica.

La verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia son los conceptos complementarios se relacionan con la libertad que se otorga a las Juntas para allegarse todos los elementos que les puedan aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos ya aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento.

La Iniciativa introduce importantes innovaciones en esta área, acordes con la tendencia general del Derecho Procesal moderno, de dejar a los tribunales una amplia libertad para que al tomar resoluciones no queden sujetos a reglas inflexibles de aplicación automática, ni a la actividad exclusiva de las partes, que con frecuencia es omisa o mal orientada.

El texto del artículo 843 tiene por objeto evitar, en lo posible, la apertura de incidentes de liquidación, cuyo trámite puede tomar un tiempo considerable; para ello se dispone que en los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena,

cuantificándose el importe de la prestación que deberá cubrirse.

También señala que cuando la condena no sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las medidas con arreglo a las cuales se hará la liquidación.

En el artículo 845 se determina la forma en la que deberá procederse, cuando se niegue a votar alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurren a la audiencia o diligencia.

El mecanismo evita que se deje de dictar la resolución correspondiente y hace un reenvío a los artículos 671 a 675 de la Ley para que aplique a los representantes renuentes, la sanción prevista.

Si el principio de economía procesal es considerado como fundamental en la buena marcha de los juicios laborales, es lógico concluir que las resoluciones de la Juntas no deben dar lugar a que se abra una segunda instancia, que prolongaría considerablemente el curso de aquellos; es por ello que se establece en el artículo 848 que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y que aquéllas no pueden revocar sus resoluciones.

Nuestro sistema jurídico garantiza, mediante la intervención de los Tribunales Federales, la posibilidad de

enmendar, en su caso, cualquier error de procedimiento o de fondo en que hubieren incurrido las Juntas al aplicarse e interpretarse las disposiciones legales correspondientes es por eso que en el Capítulo XIV da a las partes el derecho de solicitar la revisión de los actos que realicen los presidentes, actuarios o funcionarios habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares.

En los artículos 852 y siguientes se establece la forma de iniciar y tramitar este recurso y se procura que, sin dejar de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, su desahogo y resolución se despachen en corto plazo.

También se otorga a la persona que sea objeto de la aplicación de medidas disciplinarias o medios de apremio, el derecho de interponer una reclamación en contra de esos actos, la cual se tramitará en forma incidental, pero sin que ello implique la interrupción del juicio.

El funcionario que resulte responsable de alguna falta en la aplicación de medidas disciplinarias o de apremio, será sancionado de acuerdo con lo que establece la propia Ley.

En el Capítulo XV se regula lo relativo a las providencias cautelares. Es frecuente que al solicitar el actor la ejecución de un laudo favorable, no encuentre bienes suficientes para hacer efectiva la condena; esta situación se registra con preocupante frecuencia en los Juicios laborales; para evitarlo

la Ley establece actualmente medidas que en la práctica se han revelado insuficientes, por ello en la Iniciativa se implementan y fortalecen estas providencias a fin de lograr que su objeto se alcance plenamente en beneficio de los demandantes que prueben oportunamente sus derechos.

Para que se decrete un secuestro provisional de bienes, el presidente de la junta tomará en consideración, al fundar el auto, las circunstancias del caso y las pruebas rendidas por la parte solicitante y solo decretará la providencia cautelar si lo considera necesario.

Podrá exigir el otorgamiento de fianza para garantizar los posibles daños y perjuicios; asimismo, deberá dictar las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento requisito que responde al interés social que debe predominar en las disposiciones laborales, para evitar, siempre que sea posible, que los fenómenos de producción y prestación de servicios, sufran una innecesaria interrupción.

El artículo 862 considera como invariablemente necesario el secuestro provisional, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes Juicios judiciales y administrativos promovidos en su contra ante distintos tribunales, tomando en consideración su cuantía.

Los Capítulos XVI y XVII regulan procedimientos conciliatorios que aun cuando poseen características distintas entre ellos, tienden al mismo fin: avenir a las partes.

En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales.

El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide.

La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

En la iniciativa se dispone que si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio.

Más que las consecuencias procesales que genere la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo.

En el artículo 879 se introduce una innovación importante, al disponer que si ninguna de las partes está presente en el período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida la demanda y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, para demostrar que el actor no estaba ligado por relación de trabajo con el demandado; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Se deja en este caso el impulso procesal a las Juntas y en lugar de citarse a nueva audiencia, se continúa con la que se encuentra en curso.

Los siguientes artículos norman lo relativo a las pruebas sobre hechos supervenientes, así como la posibilidad de que las partes estén conformes con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho, en cuyo caso se les otorgará un término para alegar, dictándose a continuación el laudo.

El artículo 884 se refiere a la forma en que se llevará a cabo la audiencia de desahogo de pruebas. Con base en los principios de economía y concentración procesal se suprime,

por no considerarse indispensable, él término de 48 horas que actualmente se concede a las partes al concluir el desahogo de las pruebas, para alegar lo que a su derecho convenga y aquéllas podrán hacerlo en la misma audiencia, lo que contribuye a acortar esta etapa del juicio.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben impartir justicia de manera expedita en los juicios laborales; quienes litigan ante ellas deben proceder con lealtad y buena fe, considerándose como participantes en una importante tarea social que impone a todos ciertas normas de conducta a las que deben ajustarse.

La relación procesal que se crea entre todos los que intervienen en un juicio, los convierte en coadyuvantes de la recta aplicación de las leyes, sin que por ello abandonen la demostración y defensa de sus pretensiones jurídicas.

Por estas razones, el artículo 891 da a las Juntas la facultad de sancionar económicamente al litigante que a su juicio haya obrado con dolo o mala fe.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica constituye la materia del Capítulo XIX.

La complejidad de estos juicios obedece más a las prácticas periciales que deben desarrollarse en ellos, que a sus aspectos legales; por esa razón se conserva y amplía el sistema vigente, que permite analizar claramente las

peticiones de las partes y enmarcarlas en el panorama económico general.

De este modo se llega al completo conocimiento de factores que subyacen en el problema; incosteabilidad que puede originarse en los cambios del mercado, o en el incompleto aprovechamiento de los elementos de que dispone la unidad productora; implantación de nuevos métodos técnicos o adquisición de maquinaria nueva que puede afectar el interés de los trabajadores.

En el artículo 906 se aplican los principios de economía y concentración procesal, lo que hace posible que una vez concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones se pase al ofrecimiento de pruebas y, en su caso, al desahogo de las admitidas por el Tribunal.

Se deja a las Juntas una amplia libertad para practicar todas las diligencias que estimen conveniente y se reitera el principio básico conforme al cual aquéllas, al resolver la controversia, deberán en todo caso hacer prevalecer el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso puedan reducir los derechos mínimos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.

Por razones de técnica jurídica se propone la reubicación de varios artículos que regulan el procedimiento de huelga y

que actualmente se encuentran incluidos en la parte substantiva de la Ley.

Además se incluyen reformas y adiciones en esta materia que recogen la experiencia de los tribunales y de los sectores directamente interesados. El procedimiento que se describe en el Capítulo XX, en términos generales, es similar al que se sigue ahora.

La experiencia ha comprobado que las normas vigentes son adecuadas para reglamentar los preceptos constitucionales.

Sin embargo, se propone la modificación de algunos textos. El artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo.

De este modo se reconoce expresamente en la Ley un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades.

El artículo 924 correlativo del actual 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el

firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia.

El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente; pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales.

En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, y el artículo 926 evita prórrogas excesivas en el procedimiento.

En el Título Quince de la Ley Federal del Trabajo se encuentran las disposiciones relativas a los procedimientos de ejecución.

Su articulado forma parte del Derecho Procesal del Trabajo y regula el ejercicio de la facultad del Estado de hacer cumplir las resoluciones emanadas de los tribunales laborales, cuando los obligados por ellas se nieguen a cumplirlas espontáneamente.

También se aplican estas normas a los laudos arbitrales, a los convenios celebrados ante las Juntas y a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza, económica que, contemplados desde el punto de vista legal, no difieren de las demás decisiones de los tribunales laborales.

Las Disposiciones Generales en materia de Procedimientos de Ejecución, no difieren substancialmente de las vigentes, aun cuando se introducen en él algunas modificaciones y ajustes, así como la supresión del actual artículo 844, por estimar que el mecanismo que establece, usual en el Derecho Procesal, se encuentra suficientemente regulado en la Ley.

En el procedimiento de embargo, de la misma manera que en el texto vigente, se cuida que las normas concuerden con los principios generales sobre embargos y remates, contenidos en diversas leyes procesales y que derivan de la doctrina y de las interpretaciones jurisprudenciales; se da a la ejecución de las resoluciones laborales la mayor celeridad posible, para evitar que los trabajadores favorecidos por el laudo, tengan que esperar un largo tiempo para recibir las prestaciones que derivaron de su desempeño, o la compensación por los perjuicios que les causaron los hechos fundamento de su acción; se da mayor amplitud al concepto de domicilio, para efectuar la diligencia de requerimiento de pago y embargo, con el propósito de que no se suspenda aquélla por interpretaciones restrictivas del término domicilio, que

podrían ocasionar prolongadas demoras; se establecen reglas para el caso de que se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, con objeto de acentuar la preferencia que se deberá dar en este supuesto, a los créditos de los trabajadores.

Además, se cuida el debido cumplimiento de lo que estipula el artículo 113 sobre salarios devengados e indemnizaciones y, en general, se aseguran los pagos pendientes a los trabajadores, para ello, se establece un procedimiento para substanciar las cuestiones de preferencia, que evitará, en su caso, el que se adjudiquen o rematen bienes pertenecientes al patrón, con motivo de, juicios distintos o procesos administrativos, Incluyendo a los promovidos por instituciones del sector público, sin la comparecencia de los trabajadores.

Las disposiciones legales que rigen la concierne a los remates de los bienes sobre los cuales se hubiere trabado un embargo, tienen un desarrollo más amplio que las normas que los rigen actualmente, con el propósito de llenar varias lagunas que, por su brevedad, contiene la Ley vigente y también con objeto de proteger mejor los derechos de los trabajadores afectados.

En términos generales se siguen los procedimientos que el derecho y la práctica procesales han diseñado para la celebración de remates o almonedas; otro tanto puede decirse del fincamiento adjudicación de los bienes, pero se cuida de

que el actor reciba preferentemente el pago a que la Ley le da derecho.

La iniciativa precisa que el Capítulo III del Título Quince constituye una innovación en nuestro Derecho Procesal del Trabajo; se denomina de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios y regula el trámite de asuntos en que por mandato de la Ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno.

No podría propiamente en este caso, hablarse de procedimientos de ejecución, pero con el objeto de evitar el introducir nuevos títulos en la Ley Federal del Trabajo y realizar los consiguientes desplazamientos que ello requeriría, se propone incluirlo en el mencionado Título, separándolo lógicamente de las normas sobre actos de ejecución.

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros códigos de procedimientos civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria; institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándosele en ocasiones como un conjunto de actos administrativos y otras veces como un verdadero proceso atípico; en realidad participa según el taso planteado, de las dos características.

Lo que justifica la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la Ley, para tramitarlas con un procedimiento, ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.

No obstante el número de asuntos que pueden tratarse por esa vía es grande, la Iniciativa regula algunos de ellos específicamente. Así, cuando sin haber mediado objeción de los trabajadores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente la suspensión del reparto adicional a los trabajadores, debiendo otorgar garantía suficiente para que se conceda la suspensión.

Se establecen otras situaciones en las que fuera de juicio, los patrones y los trabajadores acuden a las Juntas para darles pleno valor legal; en estos casos, más que como fedatarios, los tribunales laborales intervienen como autoridades que vigilan el debido cumplimiento de las normas jurídicas.

El artículo 991 de la Iniciativa resuelve, conjuntamente con la adición que se propone al artículo 47 de esta Ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del

procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador.

La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47, para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

Concomitantemente con lo anterior, se propone la adición al artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio.

La modificación del artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento.

Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991 para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón.

Como consecuencia de las reformas y adiciones en materia procesal anteriormente propuestas, se estima necesario también introducir diversas adiciones en el Título Dieciséis de la Ley, en el que se establecen las sanciones que pueden aplicarse a quienes dejen de cumplir con las obligaciones que les impone la Ley.

4.2.1 La creación de tipos penales laborales en el capítulo de responsabilidades y sanciones de dicha ley

Las nuevas disposiciones que se incorporarían a la Ley Federal del Trabajo sancionan al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes en el juicio de los trabajadores, cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias, o de promover durante el lapso de tres meses y a las personas que presenten documentos o testigos falsos en el curso del procedimiento.

La necesidad inaplazable de reestructurar el Derecho Procesal del Trabajo en el marco de nuestra Legislación Laboral, no implica la reforma o supresión de todos los artículos que actualmente rigen la materia.

Un considerable número de las disposiciones vigentes ha demostrado su bondad en la práctica diaria de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; es por ello que sus textos se conservan aún cuando generalmente su numeración ha cambiado.

También fue preciso trasladar de la parte substantiva a la procedimental diversas normas que por su contenido corresponden más bien a esta última, lo que constituye un conveniente ajuste de carácter técnico jurídico.

El contenido de la Iniciativa ha demostrado que su propósito es realizar una completa reestructuración del Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, como parte de la Reforma Administrativa que se encuentra en curso, que además de sentar las bases para el mejor funcionamiento del sector público, está impregnada de un claro contenido de justicia social, lo que deberá alcanzarse en parte mediante la mejor distribución del ingreso nacional, tanto en función de las personas, como de las regiones y zonas geográficas en las que se invierta.

El Derecho Social es un instrumento de innegable importancia para alcanzar las metas señaladas; la creciente incorporación de los sectores obrero y campesino a todas las actividades nacionales, incluyendo las de orden económico, político y cultural del país, hace necesario que las ramas de aquel Derecho, se amplíen y se actualicen para asegurar a los trabajadores una justicia pronta y expedita, que dé satisfacción a sus pretensiones legítimas.

De esta manera se logrará la verdadera igualdad en los procedimientos laborales al asegurar a todos los que forman parte de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades.

La Iniciativa destaca a la conciliación como un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto.

La conciliación es una institución al servicio de la justicia; históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, que propician el encuentro entre trabajadores y empleadores ante la autoridad que, con su amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto.

Cuando la conciliación no sea posible, el procedimiento que se propone y que recoge también la valiosa experiencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, permitirá llegar a soluciones justas ya obtenerlas en plazo razonable.

La paz social a cuyo mantenimiento pueden contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, es un presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcance su plena realización.

La actual coyuntura histórica que nos toca vivir, presenta ciertamente un reto en todas las áreas, pero también sitúa ante un conjunto de oportunidades que debemos aprovechar y que hará posible que México ocupe el lugar que le corresponde.

CAPÍTULO QUINTO

LOS DELITOS PREVISTOS Y SANCIONADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Este Capítulo contiene la esencia de nuestro trabajo de investigación, en virtud de que analizaremos los numerales de la Ley Federal del Trabajo que nos motivaron a elaborar esta tesis.

5.1 Referencia al derecho penal laboral

Inicialmente, el Maestro Celestino Porte Petit, señala que las características del Derecho Penal son:

- Positivo o jurídico.
- Público.
- Constitutivo o sancionador.
- Original.
- Autónomo.
- Normativo.
- Valorativo.
- Cultural.
- Finalista.
- Imperativo.
- Personal.
- Social.
- Político.
- Aflictivo.
- Preventivo.

El Derecho Penal, forma parte del Derecho Positivo Mexicano y es Derecho Vigente. Es de carácter público, porque las sanciones impuestas por el Estado son en razón de un interés público; el delito crea una relación jurídica entre el sujeto activo del delito y el Estado, el concepto de Derecho Penal y el de sanción, constituyen la ley penal; el Derecho Penal tiene como papel sancionar conductas o hechos ya regulados en otras ramas jurídicas.

El Derecho Penal es normativo, por constituir un conjunto de normas jurídico penales que se encuentran en el mundo del deber ser. Es valorativo, porque evalúa las conductas o hechos realizados por el hombre, tutelando los valores más importantes fundamentales de una sociedad.

El Derecho penal es imperativo, porque la norma penal obra siempre como un mandato, es personal, porque la pena se aplica al delincuente, por haber cometido el delito; es político porque es facultad del poder público, la aplicación de sanciones, en atención a que el Estado es el único titular del poder punitivo.

El carácter aflictivo del Derecho Penal, se refiere concretamente a las penas, en virtud de que es una sanción aflictiva que causa daño, o molestia al autor del delito.

Al Derecho Penal no le interesa castigar, sino prevenir que no se cometan delitos al transgredir las normas impuestas por el Estado; en este orden de ideas, la pena sirve como

amenaza dirigida a la colectividad para evitar que delincan, en protección a la sociedad y para impedir también la reincidencia.⁴³

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, en sentido estricto el Derecho penal del Trabajo, es un conjunto de normas jurídico penales dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación de actividades que tiendan a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo, así como el orden y la disciplina de éste, con el consiguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción.⁴⁴

5.1.1 Características

Esta materia, tiene como característica primordial el tutelar la disciplina del trabajo.

A juicio de Vannini, bajo la denominación de Derecho Penal laboral se incluyen las normas jurídico - penales que tutelan tanto la economía pública como el trabajo; esto es el jurista de la Universidad de Siena, no hace ninguna distinción específica entre la tutela penal del trabajo y de la economía, entre medio y fin - prestación de servicios y producción de riqueza - y, consiguientemente, entre Derecho Penal del

⁴³ Cfr. PORTE PETIT CANDAUDAP, Celestino. Programa de Derecho Penal. 2ª. Edición. Editorial Trillas. México 1990. Págs. 25 a 28.

⁴⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Editorial Botas. México Distrito Federal 1948. Pág. 96.

Trabajo y Derecho Penal Económico, cuyas normas protegen concretamente la economía pública y circulación de bienes.

Sin embargo, otro autor italiano, De Litala, al examinar el Derecho Penal que tutela el trabajo y la economía, no engloba ambas tutelas punitivas bajo el mismo título; por el contrario, las separa metódicamente en dos ramas: tutela penal del trabajo y tutela penal de la economía, en su obra Derecho penal del trabajo y de la economía pública.⁴⁵

Igualmente, el Maestro Alberto Trueba Urbina afirma que la distinción entre Derecho penal del trabajo y Derecho penal económico no es artificial, a pesar de la intimidad y penetración recíproca; obedece, esencialmente a motivaciones de tecnología, pues sus normas reguladoras son de diversa naturaleza, así como la mecánica jurídica de cada uno de ellos.

Y además, la división tajante entre Derecho del trabajo y Derecho económico, impone, necesariamente, su separación en lo concerniente a la tutela penal; porque el Derecho económico considera las relaciones económicas desde el punto de vista de la productividad, en tanto que el Derecho obrero protege al trabajador frente al empresario; o, en otros términos, el Derecho económico regula la producción como derecho de la organización económica, y el Derecho laboral reglamenta la prestación de servicios humanos. De aquí que la tutela penal de uno y otro sea distinta.

La complejidad de las relaciones humanas y de las normas legales en cuanto a la función de la tutela penal, ha traído consigo la especialidad de muchas ramas jurídicas del Derecho penal, a tal grado importantes, ya que se postula la autonomía de varias de ellas en materia financiera, fiscal, internacional, etc. Y, así, podría seguirse el mismo criterio respecto del trabajo y de la economía.

Se identifica más claramente la sustancia del Derecho penal laboral, cuando se dice en líneas generales que “los actos ilícitos del trabajo son aquellas violaciones a las normas que regulan las relaciones del trabajo y a las cuales corresponden sanciones jurídicas”.⁴⁶

El Derecho penal laboral está integrado por normas jurídicas que tipifican y sancionan los actos u omisiones de los trabajadores y empresarios, y de sus organizaciones, cuando infringen dichas normas en sus relaciones como factores fijos de la producción.

5.1.2 Desarrollo evolutivo

Según el citado Maestro Alberto Trueba Urbina, en los tiempos más remotos de la historia, en la antigüedad lejana, existieron normas penales en materia de trabajo en el Derecho hebreo; escasas en el Derecho romano antiguo por virtud de

⁴⁵ Citados por TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Op. Cit. Págs. 97 y 98.

⁴⁶ Idem.

las características especiales del trabajo servil; empero con el surgimiento de la ciudadanía y de las comunas, se multiplicaron las disposiciones penales laborales.

“El obrero fue considerado en consecuencia, como un esclavo del maestro en el régimen corporativo de la Edad Media.

La corporación fue el instituto más importante de la época y también el más protegido, sus componentes constituían una casta aristocrática, mercantil e industrial; por consiguiente, se establecieron severas penas contra la asociación de obreros oficiales.

Estas son las peculiares características de lo que actualmente conocemos Derecho Penal Laboral en la época del medioevo.⁴⁷

Podemos observar en consecuencia que la historia del Derecho penal del trabajo se resume en la represión que sufrieron los trabajadores que pretendieron coaligarse en sindicatos para defender sus intereses, dándose por hecho que los únicos sujetos susceptibles de cometer ilícitos en materia laboral fueron los obreros, óptica muy especial con la cual estamos absolutamente en desacuerdo, en virtud de que la historia nos demuestra con claridad los abusos cometidos por los patrones en contra de sus trabajadores, a los cuales

⁴⁷ Ibidem Págs. 100 y 101.

se les llegaba a tratar como esclavos, sin reconocerles derechos o garantías individuales.

5.2 Los delitos laborales contenidos en la ley federal del trabajo

En este apartado, analizaremos cada uno de los tipos penales que establece la Ley Federal del Trabajo, motivo principal de este trabajo de investigación.

5.2.1 Artículo 1004

Dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1004:

“Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

“I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta cincuenta veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

“II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta cien veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y

“III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mimo general conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión no excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En el caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres Fracciones de este Artículo”.

En este numeral se presenta la evasión fiscal. Entendida como cualquier hecho, comisivo u omisivo del sujeto pasivo de la imposición que contravenga o viole una norma fiscal, en virtud del cual una riqueza imponible en cualquier forma resulte sustraída, total o parcialmente, al pago del tributo previsto por la ley, constituye una evasión tributaria.

Para que la acción comisiva u omisiva del contribuyente sea capaz de producir consecuencias jurídicas en el ámbito del derecho tributario es necesario que este prevista una sanción penal o pecuniaria, que configure el delito o el ilícito tributario. También en el sector del derecho financiero, por

tanto, la separación entre las dos categorías de hechos -a las que corresponden diferentes sanciones- sólo es posible en relación con la naturaleza de la *sanctio juris*, por la reconocida dificultad de una clara distinción conceptual entre el ilícito y el delito tributario dificultad que depende además de obstáculos que se interponen para la caracterización de una diferencia sustancial entre dichos grupos de acciones jurídicas.

La legislación fiscal no define específicamente qué debemos entender por evasión fiscal, por eso tenemos que acudir a la doctrina y legislación de otros países. Así, pues tenemos que la configuración del delito de defraudación fiscal y el concepto de evasión fiscal, difieren según opiniones de los autores, y en el derecho positivo no constituyen términos equivalentes; por el contrario, es posible advertir una relación de subordinación entre ellos, ya en favor de uno o de otro.

La evasión fiscal o tributaria es toda eliminación o disminución de un monto tributario producida dentro del ámbito de un país por parte de quienes están jurídicamente obligados a abonarlo y que logran tal resultado mediante conductas fraudulentas u omisiones violatorias de disposiciones legales.

La caracterización señalada puede ser explicada de la siguiente manera:

- Hay evasión tributaria no sólo cuando, como consecuencia de la conducta evasiva, se logra evitar totalmente el pago de la prestación tributaria, sino también cuando hay una disminución en el monto debido.
- La evasión tributaria debe estar referida a determinado país cuyas leyes tributarias se trasgreden. La evasión sólo encuentra utilidad cuando se efectúa esta limitación, sin que ello signifique olvidar una serie de constantes generales de la evasión aplicables a la mayoría de los países. Por otra parte la limitación también lleva a eliminar el concepto de evasión fiscal internacional, que únicamente se configura con respecto a los llamados tributos "supranacionales", como los que establecen ciertas comunidades de naciones.
- La evasión sólo puede producirse por parte de aquellos que están jurídicamente obligados a pagar el tributo al fisco. No hay evasión fiscal por parte de quienes reciben el peso económico del tributo sin tener la obligación jurídica de pagarlo (por ejemplo, el contribuyente de facto) ni de quienes aun estando encuadrados en el hecho imponible de un tributo, no han sido designados sujetos pasivos por la ley (caso del sustituto legal tributario), ni en general de aquellos que sólo están obligados a resarcir al sujeto que el fisco instituyó como obligado al

pago (por el contribuyente solidario que debe resarcir al responsable solidario que pagó por él).

- La evasión es comprensiva de todas las conductas contrarias a derecho que tengan como resultado la eliminación o disminución de la carga tributaria con prescindencia de que la conducta sea fraudulenta o simplemente omisiva. No deben confundirse los conceptos de "evasión fiscal" y "fraude fiscal".
- Toda evasión fiscal es violatoria de disposiciones legales, es decir, antijurídica. La pugna de la conducta con la norma tributaria la convierte en ilícita, independientemente que el derecho privado no le atribuya consecuencias jurídicas. No aceptamos la "evasión legal del tributo" y creemos que la "elusión fiscal" (evasión lograda mediante abuso en las formas de los actos jurídicos) es siempre antijurídica.

5.2.2 Artículo 1005

Ordena la Ley Federal del Trabajo en el artículo 1005:

“Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, en los casos siguientes:

"I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses".

Al respecto, el Código Penal Federal dispone en su artículo 231:

"Se impondrá de dos a seis años de prisión, de cien a trescientos días multa y suspensión e inhabilitación hasta por un término igual al de la pena señalada anteriormente para ejercer la profesión, a los abogados, a los patronos, o a los litigantes que no sean ostensiblemente patrocinados por abogados, cuando cometan algunos de los delitos siguientes:

"I.- Alegar a sabiendas hechos falsos, o leyes inexistentes o derogadas; y

"II.- Pedir términos para probar lo que notoriamente no puede probarse o no ha de aprovechar su parte; promover artículos o incidentes que motiven la suspensión del juicio o recursos manifiestamente improcedentes o de cualquiera otra manera procurar dilaciones que sean notoriamente ilegales.

"III.- A sabiendas y fundándose en documentos falsos o sin valor o en testigos falsos ejercite acción u oponga

excepciones en contra de otro, ante las autoridades judiciales o administrativas; y

IV.- Simule un acto jurídico o un acto o escrito judicial, o altere elementos de prueba y los presente en juicio, con el fin de obtener sentencia, resolución o acto administrativo contrario a la ley”.

Empero es aplicable lo dispuesto en el Código Penal Federal en su artículo 232:

“Además de las penas mencionadas, se podrán imponer de tres meses a tres años de prisión.

I.- Por patrocinar o ayudar a diversos contendientes o partes con intereses opuestos, en un mismo negocio o en negocios conexos, o cuando se acepta el patrocinio de alguno y se admite después el de la parte contraria;

II.- Por abandonar la defensa de un cliente o negocio sin motivo justificado y causando daño, y

III.- Al defensor de un reo, sea particular o de oficio, que sólo se concrete a aceptar el cargo y a solicitar la libertad condicional que menciona la fracción I del artículo 20 de la Constitución, sin promover, más pruebas ni dirigirlo en su defensa”.

El artículo 319 del Código Penal para el Distrito Federal, dispone:

“Se impondrán de seis meses a cuatro años de prisión, de cincuenta a trescientos días multa y suspensión para ejercer la abogacía, por un término igual al de la pena impuesta, a quien:

I. Abandone una defensa o un negocio, sin motivo justificado y en perjuicio de quien patrocina...”

5.2.3 Artículo 1006

Dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1006:

“A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana”.

Respecto a la falsificación, este vocablo encuadra dentro del género "falsedad", que es la falta de verdad o de autenticidad cuando no hay conformidad entre las palabras, las ideas y las cosas, es decir, es cualquier ocultamiento de la verdad.

Entre sus derivantes, se encuentran falsear, falseamiento, falsificar y falsificación. Por tanto, la falsedad se presenta como una circunstancia con diferentes formas de

manifestación, como las falsificaciones monetarias, falsificaciones de billetes, alteraciones de medidas y pesos comercialmente hablando, falsedad en declaraciones, falsificación en documentos, etc.

Las distintas formas como pueden llevarse a cabo las falsedades son: por contrahechura, substitución, ocultamiento, alteración, destrucción o preparación del falso testimonio; formas éstas que son clasificadas en tres grandes grupos: creación, supresión y alteración.

Se agrupa las falsedades de la siguiente manera:

- Creación de una cosa falsa;
- Alteración de una cosa genuina;
- Ocultamiento de la verdad, y
- Atestación u omisión de atestaciones, que resultan contrarias a la verdad.

La falsificación implica una adulteración, corrupción o contrahechura de una cosa material. Asimismo, se considera como una imitación de lo auténtico, de lo genuino o de ciertos signos que caracterizan u modelo.

Así vemos, por ejemplo, que en la falsificación de moneda o billete de banco, el modelo es la propia moneda o el billete genuino que contiene determinada forma material o leyendas que legalmente han sido autorizadas, o bien, en la falsificación de un testamento ológrafo, el modelo no es,

necesariamente, otro testamento, sino la letra y firma del autor del mismo documento, sin que obviamente se satisfagan los requisitos del caso.

En congruencia con lo anterior, se observa que la falsificación o tiene una significación tan extensa como la de falsedad, porque toda falsificación entraña falsedad, pero no a la inversa, hay falsedad siempre que se procede con mentira o engaño, faltando a la verdad, pero la falsificación sólo se origina cuando interviene la ficción o alteración real y efectiva de una cosa material, como puede serlo de una firma, de un sello, de una escritura, etc.; la falsedad puede cometerse con palabras, con escritos, con hechos y por uso; la falsificación sólo mediante escritos, hechos o acciones.

La falsificación es la creación imitativa de carácter ilegítimo, cualquiera que sea la materia empleada y el medio seguido, sin que interese su grado de perfección o la cantidad de piezas falsificadas.

En cuanto al testimonio. este vocablo, pues, entraña la lesión de intereses jurídicamente protegidos, bien sean individuales o colectivos y tiene como objeto de tutela, la confianza de toda la sociedad en el valor y legitimidad de las cosas, es decir, su interés más importante o principal es la fe pública, que a su vez equivale a la confianza que otorga la sociedad en algunos actos externos, signos y formas a los que el Estado atribuye valor jurídico y no deriva de los sentidos o

del juicio de los individuos, sino de la determinación impuesta por la autoridad.

La afectación a la fe pública origina la inseguridad e incertidumbre dentro de la propia comunidad.

Este concepto abarca el documento notarial en el que consta una escritura y la declaración de un testimonio o prueba testimonial.

El artículo 339 del Código Penal para el Distrito Federal, dispone:

“Al que para obtener un beneficio o causar un daño, falsifique o altere un documento público o privado, se le impondrán de tres a seis años de prisión y de cien a mil días multa...”

La prueba testimonial es aquella que se basa en la declaración de una persona, ajena, a las partes, sobre los hechos relacionados con la litis que hayan sido conocidos directamente y a través de sus sentidos por ella.

A esta persona se le denomina testigo. Todas las personas que tengan conocimientos directo de los hechos a prueba están obligadas a rendir su declaración como testigos.

Igualmente, pensamos que en el numeral referido de la ley Federal del Trabajo, se prevé la comisión del delito de

falsedad ante autoridades, en el entendido que falsedad proviene del latín, falsitas, cuyo significado precisamente en forma literal es falsedad, mentira, la cosa falsa.

Al manejar conceptualmente la voz falsedad, observamos que tiene diversos sentidos por la amplitud de su propia raíz; pero de manera fundamental se entiende como falta de verdad, legalidad o autenticidad; traición deslealtad, doblez, engaño, fraude, falacia, mentira, impostura; es toda disconformidad entre las palabras y las ideas o las cosas; cualquier mutación, ocultación o desfiguración de la verdad y de la realidad que produce la nulidad de los actos jurídicos de conformidad con las leyes civiles y que se tipifica en la legislación penal.

La noción se estima negativa en el campo jurídico, por ser lo que va contra la fe pública. Se designa con el nombre genérico de falsedad, a todo mutamiento de verdad, que se debería llamar falto de verdad, abarcando las acciones falsas, que se denominan falsificaciones.

Al hacer desde un punto de vista amplio la distinción entre falsedad y falsificación, se destina la voz falsedad para incluirla en la inexactitud o malicia en las declaraciones y en las expresiones; y el vocablo falsificación para los casos de adulteración e imitación de alguna cosa, con el fin de lucro o con cualquier otro propósito ilícito; al efectuarse la falsificación se produce la falsedad de lo realizado, pero se queda en la misma acción, mientras la falsedad se prolonga

hasta su detección o anulación; la falsificación supone falsedad, pero no a la inversa por ser esta última el género; para que la falsificación resulte, se requiere la existencia de un documento verdadero que se altere o de la confección de uno falsificado desde su origen; en la falsedad no se expresa la verdad a sabiendas de ello, pero no deriva necesariamente de una falsificación.

Dentro de esa amplitud evidente del vocablo falsedad, se advierte que a través de su estudio por los tratadistas y teóricos, ésta es dable por la escritura, los documentos, los hechos y los usos, que nos sitúan en los delitos de falsedad en declaraciones o testimonios, falsas acciones, fabricación de moneda falsa, falsificación de sellos y marcas que propician los fraudes en el comercio y los documentos apócrifos por la alteración de los mismos.

Se ha estimado que el bien jurídico protegido de la voz que se estudia es la fe pública, lo que resulta lógico en cualquier comunidad, que requiere la garantía de un mínimo de relaciones jurídicas.

Así vemos, que en lo familiar se necesita que los matrimonios, los registros de nombres los testamentos, etc., sean válidos; en el orden técnico profesional, es indispensable la comprobación de la capacidad personal para ejercitar, por ejemplo, una acción; en el renglón económico, contar con la moneda representativa del valor declarado, en el campo comercial, la certeza del peso y medida legales.

Una situación opuesta a la fe pública requerida, conduce a la comunidad a la intranquilidad, inseguridad, desorganización, entorpecimiento de la vida económica, etc.

La fe pública, es la que otorga la sociedad al objeto, signo exterior (moneda, emblema, documento) y forma que el orden jurídico valora indispensable para la vida social. La fe pública consiste en la confianza colectiva que se tiene en determinados documentos, signos y símbolos y en relación a lo que ellos expresan.

Al referirnos en particular al delito de falsedad, se entiende, como la imitación, suposición, alteración, ocultación o supresión de la verdad, hecha maliciosamente en perjuicio de otro.

El artículo 311 del Código Penal para el Distrito Federal, dispone:

“Quien al declarar ante autoridad en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, faltare a la verdad en relación con los hechos que motivan la intervención de ésta, será sancionado con pena de seis años de prisión y de cien a trescientos días multa...”

5.3 La inaplicabilidad de lo contenido en dichos artículos

Como podemos ver los tipos penales contenidos por los artículos 1004, 1005 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo, se refieren a tipos penales previstos por el Código Penal para el Distrito Federal, e inexplicablemente no se aplican en la práctica laboral, pues por lo que respecta al primer caso dada la situación del desempleo, resulta muy común que el patrón le pague menos al trabajador de lo que él mismo recibe, sin que el trabajador se atreva siquiera a pensar en denunciarlo por ese hecho delictivo que se comete en su contra.

Por lo que hace al artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo, resulta muy frecuente que el trabajador sea abandonado por su Abogado o quien lo represente, sin que igualmente no suceda nada por cuanto se refiere a dicho abandono.

En cuanto a los testigos y documentos falsos durante un juicio laboral, en el momento procesal oportuno, no se les da valor alguno, sin que se denuncie la falsedad del testimonio o de los documentos ofrecidos durante un proceso laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Penal del Trabajo, a la luz de la realidad, no tiene aplicación alguna en la práctica, quedándose en lo que se denomina como "letra muerta".

SEGUNDA.- Resulta un esfuerzo inútil del legislador la creación de tipos penales como los formulados en la Ley Federal del Trabajo, si éstos no se aplican en el mundo jurídico real.

TERCERA.- Los tipos penales contenidos por los artículos 1004 al 1006 de la Ley Federal del Trabajo, prevén situaciones que de seguirse manejando de la misma forma, van contra la relación armoniosa que debe existir entre patrón y trabajador.

CUARTA.- Por razones poco claras, los tipos penales previstos por los numerales referidos en la conclusión precedente, motivo por el cual pensamos que quienes intervienen en un juicio laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no los conocen, porque de conocerlos, los aplicarían con todas las consecuencias legales a que haya lugar.

QUINTA.- La consecuencia inmediata de la no aplicación de los tipos penales contenidos por la Ley Federal del Trabajo, es convertirlos en numerales teóricos; por esa razón, sería oportuno proponer la creación de la figura del Ministerio

Público adscrito a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que cuando se presenten las situaciones previstas en los numerales en mención, se le de vista para que manifieste lo que a su derecho corresponda, realizando su importante labor de representante social y garante del estado de Derecho, que debe prevalecer en nuestro país.

SEXTA.- No pretendemos con la propuesta de derogar los numerales motivo de análisis en el presente trabajo de investigación, sino que nuestra idea es sugerir la aplicación efectiva de los mismos, pues resulta absurdo crear tipos penales en leyes federales, sin que los mismos tengan la aplicabilidad que los mismos merecerían.

SÉPTIMA.- Los tipos penales creados por el legislador en materia laboral, que intervinieron en la reforma a la ley Federal del trabajo de 1980, aspiraban a establecer la equidad en la relación entre patrón y trabajador, fundamentalmente en el artículo 1004, al sancionar al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega.

OCTAVA.- Igualmente el artículo 1005 de la Ley Federal del trabajo, el cual determina que al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa

de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias, no se aplica, ni se sanciona al infractor de la ley de referencia, a pesar de que su ausencia deja en absoluto estado de indefensión al trabajador que sufre el abandono por parte de quien lo debiera representar ante la junta laboral.

NOVENA.- Dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1006 que a todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana; el numeral de referencia; no obstante, en el mundo fáctico no tienen aplicación real, constriñéndose a señalar la tacha de documentos y testigos falsos, sin darle vista al Agente del Ministerio Público.

DÉCIMA.- El esfuerzo llevado a cabo por el legislador en materia laboral de 1980, cuando se crea un Capítulo relativo al Derecho Procesal del Trabajo, trajo consigo la estructuración de tipos penales, es desdeñado por quienes se dedican a la práctica del Derecho Laboral en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ignorancia o por apatía, dejándolos reiteramos en letra muerta, por inaplicables.

BIBLIOGRAFÍA.

CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. 39ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1999.

DE PINA, RAFAEL. Elementos de Derecho Civil. Tomo IV. 23ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2002.

FIX-ZAMUDIO, Héctor y otro. Introducción al Derecho Mexicano. Tomo I. Universidad Nacional Autónoma de México. México Distrito Federal 1983.

FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 17ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 29ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México Distrito Federal 2003.

LÓPEZ ROSADO, Felipe. El Hombre y el Derecho. Editorial Panorama. México Distrito Federal 1978.

MALO CAMACHO, Gustavo. Derecho Penal Mexicano. 2ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998.

MANCILLA OVANDO, Jorge Alberto. Teoría Legalista del Delito. 2ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1994.

PORTE PETIT CANDAUDAP, Celestino. Programa de Derecho Penal. 2ª. Edición. Editorial Trillas. México Distrito Federal 1990.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial PAC. México Distrito Federal 1980.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Editorial PAC. México Distrito Federal 1988.

SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. 9ª. Edición. México Distrito Federal 2002.

TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. Reimpresión. Editorial Trillas. México Distrito Federal 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Editorial Botas. México Distrito Federal 1948.

TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1981.

LEGISLACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial PAC. México Distrito Federal 2003.

CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL Editorial Sista México Distrito Federal 2003.

Iniciativa de ley de 21 de diciembre de 1979. México Distrito Federal 1979.

DICCIONARIOS

BÚNSTER, Álvaro. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. 8ª. Edición. Editorial Porrúa-UNAM. México Distrito Federal 1995.

V. b.
M. A.

